

Henkilöstöintran tietopaketti vanhuuseläkkeestä

Ida Rantanen



Tekijä Ida Rantanen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Henkilöstöintran tietopaketti vanhuuseläkkeestä	Sivu- ja liitesivumäärä 46 + 7
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa henkilöstöintraan sivu, joka sisältää vanhuuseläkkeelle siirtymistä käsittelevän tietopaketin. Intrasivu on tuotettu finanssialalla toimivalle suurelle organisaatiolle. Henkilöstöintran tietopaketin merkitys perustellaan työurajohtamisen ja ikäjohtamisen käytännöllä. Lakisääteisten velvoitteidensa lisäksi työnantaja voi tarjota tietoa ja tukea, jotka auttavat työntekijää vanhuuseläkkeelle siirtymisen suunnittelussa. Tämän opinnäytetyön hyöty perustuu informaation jakamiseen osana eläkkeelle siirtyvän henkilöstön johtamista. Toimeksiantaja haluaa tarjota työntekijöilleen vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessia tukevaa tietoa henkilöstöintraan.</p> <p>Tietopaketti sisältää intrasivun sekä kaksi sivulla sijaitsevaa liitetiedostoa. Tietopaketissa on tietoa eläkejärjestelmästä, eläkevakuutusmaksuista, eläkkeen muodostumisesta, vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdasta, vanhuuseläkkeen hakemisesta sekä työntekijän eläkelain mukaisista eläkemuodoista. Lisäksi tietopaketti sisältää kokemuseräistä tietoa siitä, millä vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajatus tuntuu työntekijöistä.</p> <p>Henkilöstöintran sivu on tiivistetty versio vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevista keskeisistä tiedoista. Sivun sisältöä on eläkkeen muodostumisesta, vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohdasta, vanhuuseläkkeen hakemisesta sekä työntekijän eläkelain mukaisista eläkemuodoista. Nämä tiedot ovat vanhuuseläkkeelle siirtymisen kannalta keskeisimmät.</p> <p>Sivun ensimmäinen liite on tiedosto, joka käsittelee yksityiskohtaisesti yksityisen sektorin työntekijöiden vanhuuseläkejärjestelmää, sen prosesseja ja perusteita. Tiedostossa on kerrottuna eläkejärjestelmän tausta ja toimijat, työntekijän eläkelakiin perustuva eläkevakuuttaminen, työeläkevakuutusmaksujen määräytymisen perusteet sekä työeläkkeen kertyminen. Näiden lisäksi tiedostossa on tietoa eri eläkemuodoista, vanhuuseläkkeen hakemisprosessista sekä vanhuuseläkkeellä olemisesta.</p> <p>Toinen liite käsittelee ikääntyneiden työntekijöiden ajatuksia vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Vastaukset on kerätty kyselyn avulla, joka lähetettiin 128 ikääntyneelle työntekijälle. Vastauksia tuli 81. Kyselyllä selvitettiin, millaisia ajatuksia vastaajilla on lähestyvistä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä, odottavatko vastaajat sosiaalisia ja taloudellisia muutoksia vanhuuseläkkeelle siirryttyään, tarvitsevatko työntekijät työnantajalta tukea vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessissa ja millaiset vanhuuseläkeasioita koskevat tiedot heitä kiinnostavat. Työntekijöiden vastauksia hyödynnettiin myös tietopaketin sisältöä päätettäessä.</p> <p>Henkilöstöintran sivu vastaa hyvin toimeksiantajan tarpeeseen tuottaa henkilöstölleen ajantasaista tietoa vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Tätä opinnäytetyötä voi hyödyntää jokainen yksityisen alan organisaatio, josta työntekijöitä jää eläkkeelle. Työn toteuttaminen on aloitettu vuoden 2019 toukokuussa ja työ on valmistunut saman vuoden syyskuussa.</p>	
Asiasanat Eläköityminen, vanhuuseläke, eläkejärjestelmä, johtaminen, ikääntyminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoitteet	2
1.2	Opinnäytetyön merkitys.....	3
2	Vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön johtaminen	4
2.1	Vanhuuseläkeikä.....	5
2.2	Ikäjohtaminen	6
2.3	Työrajohtaminen	7
3	Eläkejärjestelmä.....	10
3.1	Eläkejärjestelmän tausta.....	11
3.2	Järjestelmän toimijat	12
3.3	Yksityisen sektorin eläketurva	13
3.4	Työntekijän eläkelain mukainen vakuuttaminen	15
3.5	Työeläkevakuutusmaksut.....	16
3.5.1	Työntekijän eläkevakuutusmaksujen perusteena olevat ansiotulot.....	17
3.5.2	Eläkkeen karttuminen palkattoman ajan etuudesta	18
3.5.3	Työeläkevakuutusmaksujen piiriin kuulumattomat ansiot	19
3.6	Työeläkkeen kertyminen	20
3.7	Työntekijän eläkelain mukaiset eläkemuodot	20
3.8	Kansaneläke ja takuueläke	23
3.9	Vanhuuseläkkeen hakeminen työeläkeyhtiöstä.....	24
3.10	Vanhuuseläkkeellä oleminen.....	26
4	Kysely ikääntyneille työntekijöille.....	28
4.1	Kyselyn toteutus.....	28
4.2	Kyselyn tulosten yhteenveto.....	30
4.2.1	Ajatukset tulevasta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä.....	31
4.2.2	Sosiaaliset ja taloudelliset muutokset	33
4.2.3	Tuen ja vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevan tiedon tarve	35
5	Henkilöstöintran tietopaketti	38
5.1	Tietopaketin valmistamisen vaiheet.....	38
5.2	Vanhuuseläkkeelle siirtymistä käsittelevä tietopaketti.....	40
6	Pohdinta.....	42
6.1	Opinnäytetyön hyödynnettävyys	43
6.2	Oman oppimisen arviointi.....	44
	Lähteet	46
	Liitteet.....	50
	Liite 1. Henkilöstölle tuotetun kyselyn lomake	50
	Liite 2. Kyselyn ja muistutusviestin saatetekstit	53

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö perustuu toimeksiantoon, joka on saatu finanssialalla toimivalta organisaatiolta. Toimeksiantona on henkilöstöintran sisällön kehitystyö, jossa tuotetaan tietopakettien muodossa henkilöstöintraan tietoa vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Tavoitteena on tuottaa henkilöstöintraan sivu, joka sisältää vanhuuseläkkeelle siirtymistä käsittelevän tietopakettien. Lisäksi intrasivun tavoitteena on sisältää kokemusperäistä tietoa siitä, miltä vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajatus tuntuu työntekijöistä. Produkti on toteutettu niin, että se hyödyttää ja tukee työntekijöitä, jotka suunnittelevat vanhuuseläkkeelle siirtymistään.

Toimeksiantajan alaisuudesta siirtyä vanhuuseläkkeelle työntekijöitä vuosittain. Toimeksiantajalla on tarve tarjota työntekijöille tietoa, joka tukee heitä eläkkeelle siirtymisessä. Toimeksiantajan kanssa on tehty salassapitosopimus, joka kieltää toimeksiantajan nimen paljastamisen. Tässä työssä toimeksiantajaorganisaatioon viitataan kutsumalla sitä toimeksiantajaksi. Toimeksiantaja toimii yksityisellä alalla, joten sen työntekijät vakuutetaan työntekijän eläkelain 19.5.2006/395 mukaisesti. Puhuttaessa työeläkkeestä tarkoitetaan tässä työssä työntekijän eläkelain mukaista työeläkettä. Tämän opinnäytetyön ulkopuolelle on rajattu muiden kuin yksityisen alan työntekijöiden eläkeasiat.

Toimeksiantajan keskeinen henkilöstöviestinnän väline on sisäisessä käytössä oleva henkilöstöintra. Henkilöstöintra on verkossa sijaitseva tietokanta, josta jokainen työntekijä voi löytää työsuhdettaan koskevaa tietoa. Toimeksiantajan intrassa on esiteltynä tarjolla olevat tukimuodot, jotka tukevat työntekijöitä esimerkiksi heidän työuran vaiheissa. Toimeksiantaja on huomionnut, että työurat sisältävät erilaisia työuran vaiheita. Näitä työuran vaiheita ovat esimerkiksi työelämään kiinnittyminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä eläkkeelle siirtyminen. Toiveena on, että jokaisesta työuran vaiheesta löytyisi henkilöstöintrasta vaiheita tukevaa tietoa.

Toimeksiantajalla on ollut tarve luoda tietopaketti vanhuuseläkkeelle siirtyvälle henkilölle. Tähän asti työntekijät ovat hyödyntäneet ulkoisilta verkkosivuilta löytyvää eläketietoa, jonka he ovat etsineet omatoimisesti. Tietopakettien halutaan olevan selkeä kokonaisuus, josta vanhuuseläkkeelle jäävän henkilön on helppo löytää tietoa. Opinnäytetyönä tuotettavan produktin myötä henkilöstöintrasta tulee löytymään sellainen tietopaketti, joka vastaa vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilön tiedontarpeisiin.

1.1 Työn tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on vastata toimeksiantajan tarpeeseen tarjota henkilöstölleen ajantasaista tietoa vanhuuseläkkeelle siirtymisen uravaiheeseen liittyvistä asioista. Tavoitteena on luoda produktina intrasivulle tietopaketti, joka sisältää tietoa eläkejärjestelmästä, vanhuuseläkeasioista ja työeläkevakuutusmaksujen perusteista sekä työntekijöiden ajatuksia tulevasta vanhuuseläkkeellä olemisesta. Tavoitteena on kerätä intrasivulle sellaista tietoa, johon tutustuminen auttaa työntekijöitä suunnittelemaan ja käsittelemään omaa tulevaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Tietopaketin tietojen avulla on tarkoitus helpottaa työntekijöiden oman vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessin suunnittelua.

Toimeksiantaja haluaa henkilöstöintraan tuotettavan sisällön avulla tehostaa eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden uravaiheen johtamista. Produktin merkitys toimeksiantajalle sekä sen työntekijöille perustellaan ensimmäisessä pääluvussa, joka käsittelee eläkeikää, ikäjohtamista ja työurajohtamista. Vanhuuseläkkeitä koskevan keskeisen tiedon kokoaminen tietopakettiin on henkilöstöviestinnällinen ratkaisu, jolla tuetaan työntekijöitä. Yhdenvertaisen kohtelun mukainen henkilöstöviestintä on kehittämisen arvoinen osa organisaation toimintaa.

Opinnäytetyön produktina tuotettu tietopaketti käsittää henkilöstöintran sivun sekä kaksi sivulle sijoitettua liitetiedostoa. Liitteet sisältävät yksityiskohtaisempaa vanhuuseläkeasioita koskevaa tietoa, kuin mitä henkilöstöintrasivulla on luettavissa. Tässä opinnäytetyössä on esitelty ne tiedot, joista tietopaketti on koostettu. Intrasivulla ovat esiteltyinä keskeisimmät vanhuuseläkkeelle siirtymisprosessia koskevat tiedot. Opinnäytetyön 3. ja 4. päälukujen tiedoista on koostettu intrasivun laajemmat liitetiedostot. Henkilöstöintran liitteitä ei ole sisällytetty tämän opinnäytetyön liitteisiin salassapidollisista syistä, koska niiden perusteella toimeksiantaja olisi tunnistettavissa.

Kolmannessa pääluvussa esitellään erityisesti niitä eläkejärjestelmän osatekijöitä, jotka ovat keskeisiä vanhuuseläkejärjestelmän ymmärtämisen kannalta. Tämän pääluvun sisältämistä tiedoista on koottu laaja vanhuuseläkkeitä käsittelevä tiedosto, joka on liitetty toimeksiantajan intrasivulle. Neljännessä pääluvussa esitellään henkilöstölle tuotetun kyselyn tulokset. Kyselyyn kutsuttiin vastaamaan ne toimeksiantajan työntekijät, jotka ovat täyttäneet 55 vuotta. Kyselyllä selvitettiin työntekijöiden ajatuksia tulevasta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin myös päätettäessä, mitä asioita tietopakettissa käsitellään, jotta paketti vastaisi parhaiten toimeksiantajan työntekijöiden tiedontarpeisiin.

Idea produktin tekemisestä syntyi kiinnostuksesta työura- ja ikäjohtamista sekä eläkeasioita kohtaan. Opinnäytetyön aiheen käsitteleminen syventää ymmärrystä Suomen eläkejärjestelmästä ja sen rakenteesta. Toimeksiantajan henkilöstön ajatusten kuuleminen vanhuuseläkkeelle siirtymisestä on kiinnostava ja tehokas tapa parantaa ymmärrystä siitä, millaisia tarpeita työuran loppuvaiheessa olevilla työntekijöillä on työnantajaa kohtaan.

1.2 Opinnäytetyön merkitys

Toimeksiantajan henkilöstöintrasta ei löydy lähtötilanteessa tietoa vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Toimeksiantajalle on syntynyt tarve vanhuuseläkeasioita koskevien tietojen tuomisesta henkilöstöintraan. Tämä tarve on perusteltavissa henkilöstölle järjestetyn kyselyn tulosten perusteella. Kyselyn tulokset esitellään tarkemmin 5. pääluvussa.

Vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevien asioiden tuominen henkilöstöintraan parantaa ja tukee viimeisessä työuranvaiheessa olevien työntekijöiden johtamista. Monet toimeksiantajan henkilöstökäytännöistä ja -prosesseista ovat esimerkillisesti järjestettyjä. Heidän henkilöstöintrastaan löytyy sellaista tietoa, joka tukee useita muita työuran vaiheita. Opinnäytetyönä tuotetun tietopaketin myötä toimeksiantajan henkilöstöintrasta kehittyy entistä parempi työurajohtamista tukeva tietolähde.

Vanhuuseläkkeitä koskevat asiat ovat yhteiskunnallisesti ajankohtaisia. Ajankohtaisuus on perusteltavissa eläkeasioiden saaman mediahuomion perusteella. Yhä enenevässä määrin Suomen kansalaisia tulee olemaan eläkkeellä ja työssä käyvien ihmisten määrä suhteessa eläkeläisiin on vähenemässä. Samalla, kun eläkkeellä olevan väestön määrä kasvaa, kasvaa myös työuran loppuvaiheessa olevan henkilöstön määrä. Tämä työelämässä tapahtuva muutos korostaa tarvetta kehittää työuran loppuvaiheessa olevan henkilöstön johtamista.

Toimeksiantona tuotettu opinnäytetyö on onnistunut, kun se vastaa kattavasti toimeksiantajan henkilöstön tiedontarpeisiin koskien vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Työn tarkoituksena on helpottaa eläköitymisprosessia kokoamalla tarpeellista ja hyödyllistä tietoa yhteen. Lisäksi onnistunut produkti voi vähentää toimeksiantajan sisäisille tukitoiminnoille tulevien kysymysten määrää koskien vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Henkilöstöintraan tuotava tietopaketti ei sulje pois muita toimeksiantajan tarjoamia tukimuotoja ja -toimia.

2 Vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön johtaminen

Tässä pääluvussa perustellaan, mitä merkitystä on ikä- ja työurajohtamisella osana henkilöstöjohtamista. Pääluvussa esitetyt tiedot tukevat produktina tuotettavan vanhuuseläkeasioita käsittelevän tietopaketin merkitystä toimeksiantajalle. Vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön johtaminen on työuran loppuvaiheessa olevan henkilöstön johtamista. Siinä johdetaan ikääntyneitä työntekijöitä, joiden vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessi on tulossa seuraavan kymmenen vuoden aikana ajankohtaiseksi.

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen tuo työnantajan alaisuudesta pois siirtyvän työntekijän elämään monipuolisia muutoksia. Vanhuuseläkettä lähestyvän henkilöstön arvostava ja myötätuntoinen työura- ja ikäjohtamista tukee, että työnantaja tiedostaa vanhuuseläköitymistä koskevat mahdolliset elämänmuutokset. Tämän opinnäytetyön 5. pääluvussa esitellään henkilöstölle tuotetun kyselyn tulokset. Kyselyllä selvitettiin toimeksiantajan työntekijöiden ajatuksia koskien omaa tulevaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä.

Henkilöstöjohtamisen tehtäväkentässä onnistuminen edellyttää muun muassa sitä, että organisaation palveluksessa oleva henkilö kokee itsensä arvostetuksi (Viitala 2007, 19). Arvostaminen edellyttää, että työntekijät tulevat huomioiduiksi yksilöinä. Jokaisessa organisaatiossa, jossa on enemmän kuin yksi henkilö töissä, on eri-ikäisiä työntekijöitä. Osa ikäsidonnoista eroavaisuustekijöistä on helposti havaittavissa. Esimerkiksi vanhuuseläkkeen alin alkamisajankohta sekä tavoite-eläkeikä ovat lakisääteisiä ja ikäsidonnoisia.

Työnantajien käytössä on useita tapoja ja keinoja, joiden avulla eläkeikää lähestyvien työuranvaihe voidaan työurajohtamisessa huomioida. Jotkin työnantajat järjestävät eläkeikää lähestyville työntekijöilleen esimerkiksi eläkkeelle valmentautumista (Kivelä 2012, 22). Henkilöstöintran sisältämä vanhuuseläköitymistä käsittelevä tietopaketti voi tarjota saman informaation, kuin eläkevalmennus.

Työntekijöiden työurat kohtaavat erilaisia työuran vaiheita, jotka haastavat henkilöstöjohtamisen malleja. Oma työ voi olla työntekijälle monella tavalla merkityksellinen asia. Työllä on yhteiskunnassamme merkitystä esimerkiksi elannon lähteenä sekä ihmisen arvon mittana (Viitala 2007, 19).

Tässä opinnäytetyössä tuotetaan produktina tietopaketti, jonka tarkoituksena on erityisesti tukea sellaisia henkilöstön jäseniä, jotka ikänsä sekä työuran vaiheensa puolesta ovat pian siirtymässä vanhuuseläkkeelle. Tietopaketin tarkoituksena on parantaa työuran vai-

heiden johtamisen yhdenvertaista toteutumista. Tietopakettia voivat hyödyntää kaikki henkilöstön jäsenet, joita vanhuuseläkettä koskevat asiat kiinnostavat. Produktin sisältämä tieto on yksi toimeksiantajan tavoista tukea ja johtaa tässä työuranvaiheessa olevaa henkilöstöä.

2.1 Vanhuuseläkeikä

Tietyt työuran vaiheet ovat kalenteri-ikäsidonnaisia, kuten esimerkiksi vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Työntekijän eläkelain 11 §:n 2 momentissa on määriteltynä alin vanhuuseläkeikä, joka määräytyy työntekijän syntymävuoden mukaan. Alla olevassa taulukossa on esiteltyinä vanhuuseläkkeelle jäämisen alaikärajat syntymävuosittain. Vuoden 1964 jälkeen syntyneiden osalta ei ole vielä vahvistettu alimpia vanhuuseläkkeelle jäämisen ikärajoja.

Taulukko 1. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen alaikärajat

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä
ennen vuotta 1955 syntyneet	63 vuotta
1955	63 vuotta ja 3 kuukautta
1956	63 vuotta ja 6 kuukautta
1957	63 vuotta ja 9 kuukautta
1958	64 vuotta
1959	64 vuotta ja 3 kuukautta
1960	64 vuotta ja 6 kuukautta
1961	64 vuotta ja 9 kuukautta
vuosina 1962–1964 syntyneet	65 vuotta

Työntekijän eläkelain 75 c §:n mukaan tavoite-eläkeikä on jokaiselle ikäluokalle se ikä, jossa alimmasta vanhuuseläkeiästä laskettu lykkäyskorotuksen eläkettä suurentava vaikutus on vähintään yhtä suuri kuin elinaikakertoimen vanhuuseläkettä pienentävä vaikutus. Ylin vanhuuseläkeikä on ennen vuotta 1957 syntyneillä 68 vuotta. 1958–1961 syntyneillä se on 69 vuotta ja 1962–1964 syntyneillä 70 vuotta (Eläketurvakeskus 2019e).

Joillain aloilla ja työpaikoilla voi olla voimassa ammatillisia tai henkilökohtaisia eläkeikiä tai eroamisikiä (Keva 2019). Myös muita erityisiä eläkeikiä koskevia säädöksiä on tietyissä ammateissa. Tässä työssä käsitellään ainoastaan työntekijän eläkelakiin perustuvia vanhuuseläkeikiä.

Ikääntyvänä työntekijänä on pidetty yli 45 vuotiaita. Seuraavana rajana on pidetty 55 ikävuotta, jolloin henkilö siirtyy ikääntyneiden kategoriaan (Moisalo 2011, 451). Eläkeikää lähestyvät työntekijät kuuluvat tämän määritelmän mukaan ikääntyneiden kategoriaan. Opinnäytetyön produktin kohderyhmänä ovat ikääntyneet työntekijät.

2.2 Ikäjohtaminen

Ikäjohtamisen keinojen avulla voidaan huolehtia siitä, että eri ikäisten työntekijöiden kohteleminen on yhdenvertaista. Suomen perustuslain 731/1999 yhdenvertaisuuspykälän eli 2 luvun 6§:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan esimerkiksi iän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. On käytännössä vaikeaa kohdella kaikkia ihmisiä absoluuttisen yhdenvertaisesti, mutta laki tästä huolimatta edellyttää tätä myös työnantajilta. Asianmukaisella ja yhdenvertaisella ikäjohtamisella voidaan tukea eri uravaiheissa olevia työntekijöitä. Esimerkiksi, jos yrityksessä ovat huomioituna pienten lasten vanhempien ura- ja elämäntilanteen erityistarpeet, on yhdenvertaisen kohdelun mukaista huomioida myös eläkeikää lähestyvien työntekijöiden tuen tarve.

Työyhteisössä eriarvoisuuden kokemukseen johtava tekijä voi olla ihmisestä riippumaton elämäntilanne tai yhteiskunnan ja organisaation rakenne sekä eriarvoistavat johtamiskäytännöt (Lahti 2014, 66). Kun yrityksen johtamiskäytännöt ja esimiestyö ottavat ikäjakomaltaan monimuotoisen työyhteisön vaihtelevat tarpeet huomioon, voidaan vähentää riskiä eriarvoisuuden kokemuksesta työntekijöiden keskuudessa. Työntekijät kokevat olevansa vähemmän syrjittyjä ikänsä perusteella, kun työnantaja tarjoaa heille tasapuolisesti tukeaan (Rabl 2010, 460).

Ikäjohtamisen piiriin kuuluu koko henkilöstö aina vanhuuseläkkeelle jääviin asti, sekä eläkkeen ohella ansiotöitä tekeviin työntekijöihin (Moisalo 2011, 451). Esimiehen kyetessä otamaan huomioon eri-ikäisten työntekijöiden uraodotusten muutokset, voidaan parhaiten löytää yhteisten keskustelujen avulla sopivat työroolit kulloisenkin elämäntilanteen mukaan (Österberg, 188). Tällaisia keskusteluja voidaan käydä esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä ja samalla voidaan keskustella työntekijän vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevista suunnitelmista.

Raili Kiviranta on jakanut ikäjohtamisen tehtäväalueet neljään kategoriaan. Ensimmäinen kategoria käsittää työntekijän näkökulman. Kategoria sisältää asioita, jotka vaikuttavat ihmisen tapaan tehdä sekä suoriutua työstään. Näitä asioita ovat esimerkiksi työntekijän tar-

peet, oman työn hallinta ja työuran suunnittelu. Toinen kategoria käsittää työvoima- ja resurssinäkökulman, kolmas henkilöstön kehittämisen ja neljäs onnistuneen ikäjohtamisen puitteet. (Kiviranta 2010, 56.)

Eläkeikää lähestyvällä työntekijällä on erilaisia Kivirannan ensimmäisen kategorian tarkoittamia tarpeita, jotka liittyvät lähestyvään vanhuuseläkkeelle siirtymiseen. Työuran suunnittelu on tärkeää myös työuran loppuvaiheessa. Suunnittelu on merkityksellistä työntekijälle, mutta myös työnantajalle. Vanhuuseläkkeelle ei siirrytä tietynä lain määräämänä päivänä, vaan siirtymisajankohta on vakituudessa työsuhteessa olevan työntekijän päätettävissä. Työnantajan tehdessä henkilöstösuunnitelmia on hyödyllistä tietää, millaisia työntekijöiden vanhuuseläköitymissuunnitelmat ovat.

Esimiehellä voi olla vaikeuksia tunnistaa eri-ikäisyydestä johtuva erilaisuus ja toimia sen edellyttämällä tavalla. Esimerkiksi pitkän työuran tehneiden työntekijöiden kanssa tulisi paneutua muun muassa tulevaisuuden kuvan rakentamiseen ja muutosten läpikäymiseen. Työelämän konkareiden kanssa on myös etsittävä arvon kokemista, sillä se on tärkeää työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta. (Kiviranta 2010, 56.)

Eläkeläiset ovat kasvava väestöryhmä suhteessa työssäkäyvään väestöön. Väestön ja työvoiman vanhenemiseen ovat vaikuttaneet suurten ikäluokkien ikääntymisen lisäksi elinajanodotteen nousu ja syntyvyyden lasku (Lundell ym. 2011, 18). Ikääntyneiden määrän kasvaessa suhteessa muuhun väestöön vanhempien työntekijöiden kohtelu paranee ja osaamisen arvostus kasvaa. Työikäisten määrä vähenee ja tämän takia saatavilla oleva työvoima on aikaisempaa vanhempaa. Työnantajan toimet voivat vaikuttaa voimakkaasti eläkkeelle siirtymistä koskeviin päätöksiin. (Valtioneuvoston kanslia 2004, 14.)

Suomi on yksi niistä maista, joissa huoltosuhte on heikkenemässä eniten verrattuna Länsi-Euroopan maihin (Moisalo 2011, 451). Tämä tarkoittaa sitä, että suurempi osa väestömäärästä tulee painottumaan vanhuuseläkkeellä oleviin henkilöihin. Tästä voidaan päätellä, että myös työuran loppuvaiheessa olevien työntekijöiden määrä on kasvussa. Suurempi osa työntekijöistä tulee olemaan työuran loppuvaiheessa. Tämä muutos korostaa tarvetta tuottaa työntekijöiden viimeisessä työuranvaiheessa auttavia tukimuotoja.

2.3 Työurajohtaminen

Työurajohtamisella pyritään sovittamaan yhteen organisaation henkilöstöstrategiset- ja tuottavuustavoitteet. Toisaalta työurajohtamisella huomioidaan työntekijöiden työkykyyn ja -motivaatioon liittyvät henkilökohtaiset tarpeet ja tavoitteet. Keskeisessä asemassa ovat

yksilölliset uravaiheet sekä elämäntilanteet, jotka vaikuttavat työntekijän työhön ja uraan. Esimiehillä on tärkeä asema työurajohtamisessa, koska heillä on mahdollisuus tarjota tukeaan työntekijöille eri elämäntilanteiden hallinnan avuksi sekä esitellä käytännön tukitoimia ja ratkaisuja. (Työterveyslaitos s.a.)

Työntekijät kohtaavat työuransa aikana monia muutosvaiheita, jotka vaikuttavat myös työntekoon. Eteen tulee suunniteltuja, odottamattomia ja jopa yllättäviäkin tilanteita. Kaikilla elämän muutoksilla on vaikutusta työhön ja omiin uravalintoihin (Wallin 11.12.2018). Eläköityminen on esimerkki työuran merkittävistä siirtymävaiheista (Wallin 11.12.2018). Työuran osa-alueiden sekä muiden työhön vaikuttavien tekijöiden muuttuessa esimies voi tukea työntekijöitä tarjoamalla avuksi erilaisia käytännönratkaisuja (Työterveyslaitos s.a.). Työnantaja voi proaktiivisesti tukea työntekijää tarjoamalla sellaista tietoa, josta työntekijälle on hyötyä hänen suunnitellessaan työuraansa sekä viimeisiä työvuosia ennen eläkkeelle siirtymistä.

Myötätuntoisella johtamisella on merkitystä siinä, miten työuraan ja yksityiselämään kuuluvista vastoinkäymisistä ja kuormituksesta voi selviytyä ja samalla säilyttää hyvän työkyvyn. Kaikkien työntekijöiden työuriin mahtuu työtä ja yksityiselämää koskevia vastoinkäymisiä, kriisejä ja pettymyksiä, jotka vaikuttavat työssä suoriutumiseen. Omasta työpaikasta on helppo olla ylpeä, kun työtovereista välitetään aidosti ja työyhteisössä voidaan yleisesti hyvin. (Pessi, Martela & Paakkanen 2017, 283.)

Yrityksessä on tärkeää kiinnittää työurajohtamiseen huomiota johtamiskäytännöissä. Johtamistyyllillä, joka huomioi työuralla tapahtuvat muutokset, voidaan tukea työntekijöiden ideaalista ikääntymistä työpaikalla (Cheung, Yeung & Wu 2017, 622). Henkilöstöä johdettaessa on merkityksellistä tiedostaa ja tunnistaa omassa työyhteisössä esiintyvät työuran vaiheet (Työterveyslaitos s.a.). Tämän opinnäytetyön produktina tuotettava vanhuuseläkettä käsittelevä henkilöstöohjeistus on yksi johtamista tukeva käytännön ratkaisu, jonka työnantaja voi tarjota työntekijöilleen.

Ikääntymiseen liittyvät stereotypiat, ennakkoluulot ja vinoutuneet asenteet voivat muodostaa vastoinkäymisiä työuran loppuvaiheessa. Myös itse ikääntyvällä työntekijällä voi olla kielteisiä ajatuksia ikääntymisestä. Ikäsyrrjinnän kokemus heikentää itsetuntoa, motivoitua, hyvinvointia ja työssä suoriutumista, vahvistaa eläköitymisajatuksia sekä varhentaa eläköitymistä. Kun organisaatiossa johdetaan ja tuetaan suunnitellusti eläkeikää lähestyviä työntekijöitä, kyseisessä työuran vaiheessa olevat työntekijät huomaavat, että heitä arvostetaan osana organisaatiota. Tämän ansiosta ikääntyneet työntekijät ovat motivoitu-

neita pitämään yllä työkykyään ja he todennäköisemmin asettavat itselleen merkityksellisiä, ammatillisia tavoitteita. (Työterveyslaitos s.a.; Vuori, Törnroos, Ruokola & Walling 2019, 4.)

3 Eläkejärjestelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa toimeksiantajan henkilöstöintraan tietoa, joka koskee vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Tässä pääluvussa on esiteltyä Suomen eläkejärjestelmä erityisesti vanhuuseläkkeiden näkökulmasta. Pääluku sisältää tiedot niistä eläkejärjestelmän osatekijöistä, jotka vaikuttava vanhuuseläkkeen muodostumiseen ja vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessiin. Opinnäytetyössä käsitellään yksityisen sektorin työntekijöiden vanhuuseläkeasioita, koska toimeksiantaja toimii yksityisellä alalla. Pääluvun tietojen perusteella on koottu toimeksiantajan henkilöstöintran ensimmäinen liite, joka käsittelee vanhuuseläkkeelle siirtymistä laaja-alaisesti. Liite noudattaa tämän pääluvun rakennetta.

Suomen työeläkejärjestelmä perustuu tehdyn työuran aikana ansaittuihin ansioihin, jotka kerryttävät työeläkettä. Työeläkkeen tarkoituksena on turvata entisen toimeentulon tason kohtuullinen säilyminen vanhuuden, työkyvyttömyyden ja perheenhuoltajan kuoleman varalta. (Rissanen, Grönlund, Herrlin, Kouvonen, Lander, Lilius, Mannonen, Mustonen, Perälähto-Virkkala & Soutunen 2017, 9.)

Eläkejärjestelmä on lakisääteinen ja se velvoittaa jokaista tämän lain piirissä olevaa luonnollista henkilöä sekä oikeushenkilöä. Luonnolliset henkilöt ovat tässä asiayhteydessä työntekijöitä ja oikeushenkilöt työnantajia. Eläkejärjestelmä kattaa Suomessa koko työssäkäyvän väestön. Lakisääteinen eläketurva muodostuu työeläkkeestä sekä asumiseen perustuvasta kansaneläkkeestä ja takuueläkkeestä (Knuuti & Ritola 2019, 9). Työeläkejärjestelmä tarjoaa kattavan ansioperusteisen eläkevakuutuksen (Rissanen ym. 2017, 12). Työeläkelait yhdessä kansaneläkelain kanssa takaavat perustoimeentulon turvan perustuslaissa tarkoitetulla tavalla (Rissanen ym. 2017, 16).

Työeläkevakuutusmaksuihin perustuva eläke on ensisijainen eläketurvan lähde. Työeläkkeen määrä riippuu henkilön kunakin vuonna ansaitsemasta työansioista, sillä se laskeaan tietynä prosenttiosuutena työstä ansaitusta palkasta. Sen määräytymiseen ei vaikuta siirtymiset työnantajalta toiselle. Myöskään sillä ei ole merkitystä, vaihtaako henkilö työuransa aikana yksityisten ja julkisten alojen välillä. (Rissanen ym. 2017, 15.)

Yksityisen sektorin työeläkejärjestelmän rahoittajia ovat työntekijät, työnantajat ja yrittäjät. Suurin osa vuotuisista työntekijän eläkelakiin perustuvista eläkekustannuksista katetaan työnantajien ja työntekijöiden maksamilla vakuutusmaksuilla. Kunkin vuoden eläkemenot rahoitetaan samana vuonna kerätyillä vakuutusmaksuilla. (Rissanen ym. 2017, 14–16.)

Työntekijöiden lakisääteinen eläketurva muodostuu työeläkkeestä, kansaneläkkeestä ja takuueläkkeestä. Näiden kolmen eläkelajin lisäksi maksetaan eläkkeitä liikennevakuutuslain ja työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan. Vuoden 2017 lopussa 94 prosenttia kaikista eläkkeensaajista sai työeläkettä. (Eläketurvakeskus 2018, 14.)

Työntekijän eläkeläisissä on määriteltynä kuusi eri eläkemuotoa, joista jokaisen saamiseksi on olemassa omat edellytykset. Näitä eläkemuotoja ovat vanhuuseläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke, osatyökyvyttömyyseläke, työkyvyttömyyseläke, työuraeläke, perhe-eläke sekä ammatillinen kuntoutus (Keva s.a.).

3.1 Eläkejärjestelmän tausta

Työeläkelait luotiin vuonna 1961 työmarkkinoiden sopimana kansanedustajien lakialoitteen pohjalta. Työeläketurvaa on sen olemassaolo ajan kehitetty lähes vuosittaisilla lakimuutoksilla. Työmarkkinoiden keskusjärjestöillä on pysyvä neuvotteluryhmä, joka tekee työeläkejärjestelmän muutosedotuksia. Sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee neuvotteluryhmän esityksen pohjalta yksityisalojen työeläkelait ja niiden muutokset. Lakimuutoksista päättävät Suomen hallitus ja eduskunta. (Rissanen ym. 2017, 44.)

Vuonna 2005 työeläkkeisiin tehty järjestelmämuutos oli järjestelmän historiassa mittavin muihin muutoksiin verrattuna. Uudistuksen tavoitteena oli myöhentää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2-3 vuodella ja sopeuttaa eläkejärjestelmä keskimääräisen elinajan kasvuun. Vuoden 2005 alusta lähtien vanhuuseläkkeelle on voinut jäädä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Uudistuksessa lanseerattiin myös eläkkeiden määrään vaikuttava elinajakerroin, jolla pyritään pitämään eliniän pitenemisestä johtuvat eläkekustannukset kurissa. Kerroin määräytyy viiden edeltävän vuoden kuolevaisuustilastojen perusteella laske-
tun keskimääräisen eliniän muutoksen perusteella. (Rissanen ym. 2017, 51–52.)

Työeläkkeiden laskenta muuttui olennaisesti vuoden 2005 alusta lukien. Ennen vuotta 2005 työeläke laskettiin työsuhdekohtaisesti ja sen määrään vaikutti karttumisprosentin ja vuosiansioiden lisäksi työsuhteen kestoaika. Koska eläkkeen laskenta on olennaisesti erilainen ajalta ennen 1.1.2005 ja sen jälkeen, vuoden 2004 loppuun karttunut eläkeoikeus on laskettu valmiiksi ja sen määrä on talletettu työeläkelaitosten ja Eläketurvakeskuksen yhteiseen ansaintarekisteriin. Siten eläkettä aikanaan laskettaessa saadaan kullekin työntekijälle ajalta ennen 1.1.2005 karttunut eläke suoraan ansaintarekisteristä. 1.1.2005 jälkeen saaduista ansioista eläke lasketaan kunakin ajankohdan voimassa olevien säännösten mukaisesti. (Rissanen ym. 2017, 118–119.)

Ennen vuonna 2017 voimaan tullutta työntekijän eläkelain muutosta eläkettä karttui 1,5 prosenttia 53 vuoden iän täyttämiskuukauden loppuun. Työntekijän 53 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta eläkettä karttui 1,9 prosenttia sen kalenterikuukauden loppuun, jona työntekijä täytti 63 vuotta. Tämän jälkeen eläkettä karttui 4,5 prosenttia 63 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta 68 vuoden iän täyttämiskuukauden loppuun. (Rissanen ym. 2017, 117.)

Elinajanodote on viime vuosina kasvanut arvioitua nopeammin ja kasvun oletetaan jatkuvan. Myös huoltosuhteen ja julkisen talouden tasapainon kannalta työurien pidentäminen on katsottu välttämättömäksi. Edellä mainitut seikat huomioon ottaen hyväksyttiin vuoden 2017 alusta voimaan tullut eläkeuudistus. Eläkeuudistuksen keskeisiä muutoksia olivat vanhuuseläkeiän nostaminen asteittain samoin kuin vakuuttamisvelvollisuuden alkamisajankohdan laskeminen, vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan nostaminen, eläkekarttumien yhtenäistäminen, työntekijän eläkevakuutusmaksun vähentämättä jättäminen eläkkeen perusteena olevasta ansiosta, uusien etuuslajien – osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke – käyttöön ottaminen sekä osa-aikaeläkkeen lakkauttaminen. Ennen uudistusta myönnettyjen osa-aikaeläkkeiden maksaminen jatkuu (Knuuti & Ritola 2019, 9). (Rissanen ym. 2017, 115–116.)

Vuonna 2017 kokonaiseläkemenot olivat 30,6 miljardia euroa. Tällöin työeläkkeitä maksettiin 27,0 miljardia euroa. Suurin osa työeläkemenosta oli vanhuuseläkemenoa (23,3 miljardia euroa) (Eläketurvakeskus 2018, 23). Vuonna 2017 Suomessa asuvien vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkettä saavien kokonaiseläke oli keskimäärin 1 657 euroa kuukaudessa. Tästä työeläkettä oli keskimäärin 1 511 euroa, Kelan eläkettä 128 euroa ja liikenne-, tapaturma-, potilas- tai sotilastapaturmavakuutuksesta maksettavaa eläkettä 18 euroa (Knuuti & Ritola 2019, 9–10).

3.2 Järjestelmän toimijat

Yksityisen sektorin eläkejärjestelmä perustuu työntekijöiden eläkkeiden vakuuttamiseen työeläkelaitoksissa. Vakuutettuna on työntekijä, vakuutusmaksun maksamisesta vastaa työnantaja ja vakuutusmaksun vastaanottava eläkelaitos huolehtii tulevaisuudessa eläkkeen maksamisesta vakuutetulle työntekijälle, joka on siirtynyt eläkkeelle.

Suomen eläkejärjestelmä on hierarkkisesti moniportainen. Se koostuu julkisista ja yksityisistä toimijoista ja näin ollen työeläkejärjestelmän hallinto on hajautettu. Jokaisella toimijalla on oma tehtävänsä, joka liittyy suomalaisten eläkkeisiin, niiden hallinnoimiseen, tur-

vaamiseen ja maksamiseen. Yksityisten alojen työeläkelakien hallinto on yksityisoikeudellisten työeläkevakuutusyhtiöiden, eläkesäätiöiden tai eläkekassojen hallinnoitavana (Rissanen ym. 2017, 43). On työnantajan päätettävissä, missä eläkelaitoksessa hän järjestää työntekijöidensä eläketurvan

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö vastaa työeläketurvaa koskevasta lainsäädäntömateriaalista ja lakeja koskevista uudistusehdotuksista, jotka tulee hyväksyä eduskunnassa ennen niiden voimaantulemista. Yksityisten alojen työeläkelaitosten valvonnasta vastaa Finanssivalvonta. Työeläkejärjestelmän hallinto on hajautettu usealle työeläkelaitokselle. (Eläketurvakeskus 2019a.)

Yksityisten ja julkisten eläkelaitosten keskuselimenä toimii Eläketurvakeskus, joka on lailla perustettu. Sen tehtäviin kuuluvat esimerkiksi viimeiselle eläkelaitokselle eläkehakemuksen käsittelyssä ja eläkepäättöksen tekemisessä tarvittavan tiedon välittäminen. Vastaavia tietoja Eläketurvakeskus välittää myös ulkomaalaisille eläkelaitoksille ja viranomaisille sekä vastavuoroisesti saa näiltä mailta samoja tietoja, jotka se välittää työeläkelaitoksille ja Kansaneläkelaitokselle. Tällaista tietojen vaihtoa on Euroopan unionin jäsenmaiden lisäksi niiden maiden kanssa, joiden kanssa Suomi on tehnyt sosiaaliturvaa koskevan sopimuksen. (Rissanen ym. 2017, 43.)

Eläkejärjestelmän hajautetun hallinnon vuoksi joitain toimintoja hoidetaan keskitetysti työeläkejärjestelmän yhteiselimessä, Eläketurvakeskuksessa. Tämä on yksi laadunvalvonnallinen toimenpide, jolla halutaan ylläpitää eläkejärjestelmän toiminnan asianmukaisuutta. Työeläkeyhtiöt vastaavat työeläkkeiden myöntämisestä ja maksamisesta sekä neuvovat vakuutettuja heidän eläkeasioissaan. Työnantajat ja yrittäjät tilittävät työeläkemaksut työeläkeyhtiöihin työntekijöiden palkanmaksun yhteydessä.

3.3 Yksityisen sektorin eläketurva

Työeläkkeen tarkoitus on turvata työntekijän toimeentulo sen jälkeen, kun työntekijän mahdollisuus saada toimeentulo työansioista lakkaa vanhuuden tai työkyvyttömyyden takia. Lisäksi työeläke turvaa lasten ja lesken toimeentulon, kun perheenhuoltaja kuolee. Työeläke on siis eräänlaista palkkaa tai jatkopalkkaa. Eläke määräytyykin työaikaisten ansioiden perusteella. (Rissanen ym. 2017, 115.)

Työeläkkeet ovat Suomessa etuusperusteisia. Se tarkoittaa, että eläkejärjestelmässä eläkkeiden tavoitemäärät määritellään laissa. Tällöin eläkkeen taso tiedetään etukäteen. Etuusperusteisessa eläkejärjestelmässä eläkkeen määrä on ennustettavissa ja se takaa

elinikäisen toimeentulon. (Rissanen ym. 2017, 13) Sosiaali- ja terveysministeriö antaa vuosittain työntekijän työeläkevakuutusmaksuprosentin asetuksella. (Rissanen ym. 2017, 122.)

Työeläkettä ansaitaan kaikista niistä ansioista, joista työeläkevakuutusmaksutkin peritään. Suomen lakisääteisessä eläkejärjestelmässä ei ole euromääräistä ylärajaa niille tuloille, joista karttuu eläkettä. Euromääräistä ylärajaa ei ole myöskään maksettavan työeläkkeen määrälle. Työeläke säilyttää hyvin myös korkeasti palkattujen työntekijöiden tulotason. (Rissanen ym. 2017, 115.)

Työeläketurvan tarkoitus on korvata työntekijälle kohtuullisessa määrin se työtulo, joka häneltä jää eläketapahtuman takia pois. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi työeläkkeiden tason on seurattava kohtuullisissa määrin yleistä palkka- ja hintatason kehitystä. Lakisääteisten eläkkeiden arvo säilytetään indeksiominaisuudella siten, että maksussa olevat eläkkeet tarkistetaan vuosittain tammikuun alusta lukien työeläkeindeksillä. (Rissanen ym. 2017, 116.)

Työuran vuosien ansiot korotetaan eläkettä määrättäessä vastaamaan kohtuullisissa määrin palkka- ja kuluttajahintatasoa. Tämä toteutetaan palkkakertoimen avulla. Uutta alkavaa eläkettä laskettaessa työuran aikaiset palkat tarkistetaan eläkkeen alkamisvuoden tasoon palkkakertoimella. Työeläkeindeksin ja palkkakertoimen määräytymiseen vaikuttavat kuluttajahintojen ja palkkojen muutokset. (Rissanen ym. 2017, 116.)

Työeläkejärjestelmän eläkemeno tulee kasvamaan lähitulevaisuudessa, kun suuret ikäluokat ovat siirtyneet eläkkeelle. Lisäksi on todennäköistä, että nämä suuret ikäpolvet elävät pidempään kuin heitä edeltävät ikäluokat (Rissanen ym. 2017, 18). Tämä tarkoittaa sitä, että he nostavat suhteessa enemmän eläkemaksuja eläessään pidempään, kuin edeltävät ikäluokat.

Työeläkelaitosten vastuulla on kustantaa tämän hetken työeläkkeet ja sen lisäksi varautua tuleviin eläkemaksuihin rahastoimalla osan heille maksetuista työeläkemaksuista (Eläketurvakeskus 2019c). Koska työeläkejärjestelmä on osittain rahastoiva, etukäteisellä rahoitinnilla voidaan vähentää väestön ikärakenteen muutosten vaikutuksia, jotka vaikuttavat eläkkeiden maksamiseen (Rissanen ym. 2017, 18). Työeläkevakuutusmaksun vanhuuseläkeosa mitoitetaan niin, että se riittää keskimäärin kattamaan kyseisenä vuonna rahoitettavan vanhuuseläkkeen maksamisen (Rissanen ym. 2017, 22). Mitoitus kattaa vanhuuseläkkeen 65 vuoden iästä arvioituun kuolemisikästä asti (Rissanen ym. 2017, 22).

3.4 Työntekijän eläkelain mukainen vakuuttaminen

Jokainen suomalainen työntekijä on pääsääntöisesti pakollisen eläkevakuuttamisen piirissä. Työnantaja huolehtii työntekijöiden eläkemaksujen maksamisesta. Eläkevakuutusmaksut lähtevät työntekijän maksuosuuden osalta automaattisesti palkanmaksun yhteydessä samalla tavalla kuin verojen ennakonpidätykset. Työnantaja huolehtii työeläkemaksuista omien työntekijöiden, vuokraamiensa työntekijöiden, ulkomaille lähetettyjen työntekijöiden sekä työsuhteeseen palkattujen freelancereiden osalta. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a. a.)

Kun kyseessä on työsuhde, työnantaja järjestää eläketurvan työntekijän eläkelain mukaan (Rissanen ym. 2017, 60). Työnantaja ottaa työeläkevakuutuksen työeläkevakuutusyhtiöstä, tai vaihtoehtoisesti järjestää vakuutuksen eläkekassassa tai eläkesäätiössä (Rissanen ym. 2017, 66). Työnantajan tulee ilmoittaa palkkatiedot kansalliseen tulorekisteriin. Samassa yhteydessä tulorekisteriin tulee tieto palkasta suoritetusta työeläkemaksusta (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a. a).

Työntekijän eläkelakia sovellettaessa työsuhteen olemassaolo ratkaistaan työoikeudellisilla perusteilla. Työsuhteen yleisiä tunnusmerkkejä ovat työsopimuslain 55/2001 mukaan työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva työsuhde, työ tehdään toiselle ja toisen lukuun, työn suorittamisesta työntekijä saa korvauksena vastiketta ja työ tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. (Rissanen ym. 2017, 60.)

Työntekijän eläkelain mukaisesti vakuutetaan kaikki yksityisen työnantajan palveluksessa Suomessa työskentelevät työntekijät lukuun ottamatta merimiehiä. Työnantaja vakuuttaa työntekijän sitä seuraavan kuukauden alusta, jona työntekijä on täyttänyt 17 vuotta. Vakuuttamisvelvollisuus jatkuu sen kuukauden loppuun, jona työntekijä täyttää vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan. Vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä työntekijöillä 68 vuotta, vuonna 1958-1961 syntyneillä työntekijöillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä työntekijöillä 70 vuotta. Myös eläkkeellä olevan työntekijän ansiotyö on vakuutettava. Vakuuttaminen edellyttää lisäksi, että ansiot on vähintään 59,36 euroa kuukaudessa. (Rissanen ym. 2017, 62.)

Työntekijän eläkelain lain mukaisesti eläkettä ei kerry henkilöille, jotka ovat alle 17 vuotiaita työntekijöitä tai vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan ylittäneitä. Yläikäraja riippuu syntymävuodesta ja se on 68–70 vuotta. Näin ollen 70 vuotta täyttäneet työntekijät eivät ole kyseisen eläkevakuuttamisen piirissä.

Työntekijän eläkelain mukaan eläkelaitos on velvollinen antamaan Suomessa asuvalle 17-69 vuotiaalle työntekijälle eläkeotteen joka 3. vuosi. Eläkeote voidaan antaa kirjallisesti tai sähköisesti. Työntekijä saa sähköisen eläkeotteen sen eläkelaitoksen sähköisestä asiointipalvelusta, jossa työntekijän työsuhde on vakuutettu sähköisen otteen antamishetkellä. (Rissanen ym. 2017, 69.)

Eläkeotteessa ilmoitetaan eläkkeeseen oikeuttavat työntekijän yksityisaloilla ansaitut ansiot työnantajittain, eläkkeeseen oikeuttavilta palkattomilta ajoilta maksettujen etuuksien perusteena olevat tulot etuuslajeittain, tiedot eläkettä kartuttaneesta opiskelusta ja alle 3-vuotiaan lapsen hoidosta ja otteen antamista edeltäneen vuoden loppuun mennessä karttuneen eläkkeen määrä. Työntekijä voi seurata työeläkeotteen avulla vuosittain oman työeläkkeensä kehittymistä. Hänen on syytä myös tarkistaa eläkeotteensa tiedot, koska hän itse tietää ansionsa ja työsuhteensa parhaiten. (Rissanen ym. 2017, 69.)

Arvio työntekijän tavoite-eläkeistä sekä arvio hänen vanhuuseläkkeensä määrästä tavoite-eläkeissä lähetetään muulle kuin osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevalle työntekijälle viimeistään hänen alinta vanhuuseläkeikänsä tai arvioitua alinta vanhuuseläkeikänsä edeltävän 6 kalenterivuoden aikana. (Rissanen ym. 2017, 69.)

3.5 Työeläkevakuutusmaksut

Työeläkettä kerrytetään pakollisilla työeläkevakuutusmaksuilla. Työnantaja ja työntekijä maksavat yhdessä työntekijän työeläkevakuutusmaksut. Työnantajan osuus on työntekijän osuutta suurempi. Työeläkevakuutusmaksu on tietty prosenttiosuus työntekijän palkasta. Työeläkevakuutusmaksuilla katetaan työntekijän eläkelain mukaiset yksityisen alan työntekijöiden eläkemaksut.

Eläkettä karttuu eläkevakuutetuista työansioista, palkattomilta ajoilta saatujen etuuksien perusteena olevista tuloista ja työkyvyttömyyseläkkeen ajalta (Rissanen ym. 2017, 117). Työeläkevakuutusmaksut kartuttavat työeläkekertymää, joka on eläkemaksujen perusteena esimerkiksi vanhuuseläkkeelle siirryttäessä.

Työnantajan maksuosuus on koko työeläkevakuutusmaksut, josta on vähennettynä työntekijän maksuosuus. Työnantajien työeläkevakuutusmaksuosuudet voivat vaihdella, esimerkiksi sillä perusteella, onko työeläkevakuutus otettu työeläkeyhtiöstä, -säätiöstä tai -kassasta. Työnantajan maksuun voivat vaikuttaa eläkeyhtiökohtaiset asiakashyvytykset, työnantajan työkyvyttömyyseläketapaukset ja työnantajan koko. (Työeläkevakuuttajat TELA ry s.a.)

Työntekijän maksuosuudet päivitetään vuosittain sosiaali- ja terveysministeriön vahvistuksen johdosta, kun työeläkemaksuprosenttia päivitetään. Vuonna 2019 17-52 vuotiaiden työntekijöiden palkoista pidätetään 6,75 prosenttia työeläkemaksua, 53-62-vuotiaiden palkoista pidätetään 8,25 prosenttia ja 63-67-vuotiaiden palkoista pidätetään 6,75 prosenttia. Vuoteen 2018 verrattuna jokainen maksuryhmistä on 0,4 prosenttia korkeampi. Vuonna 2019 työnantajan maksunosuus on keskimäärin 17,35 prosenttia. (Keskinäinen Eläkevaikutusyhtiö Ilmarinen s.a. a.)

Työntekijän maksuosuus on aina sama riippumatta siitä, onko hänet vakuutettu työeläkekassassa, - säätiössä vai -yhtiössä. Työntekijöiden maksuosuudesta tuli osa eläkevakuutusmaksua vuonna 1993. Tähän asti työnantaja oli vastannut kokonaisuudessaan työeläkemaksujen maksamisesta. 53-62 vuotiaat työntekijät maksavat korkeampaa työeläkemaksua, koska heidän eläkekarttumansa on korkeampi. Tämä liittyy eläkeuudistuksen siirtymäaikaan, joka ajoittuu vuosille 2017-2025. (Työeläkevakuuttajat TELA ry s.a.)

Oman eläkekarttuman suuruuteen voi vaikuttaa tekemällä töitä. Mitä pidempään henkilö on töissä ja lykkää eläkkeelle siirtymistään, sitä suuremman eläkkeen hän tulee saamaan. Lisäksi, mitä enemmän henkilö saa palkkaa, sitä suuremmaksi kuukausieläke kasvaa. (Eläketurvakeskus 2019b.)

3.5.1 Työntekijän eläkevakuutusmaksujen perusteena olevat ansiotulot

Vakuutusmaksun perusteena olevia työansioita määriteltäessä otetaan huomioon palkka tai muu vastike, joka on maksettu tai joka on sovittu maksettavaksi korvauksena työsuhhteessa tehdystä työstä. Käytännössä vakuutusmaksun perusteena olevat työansiot ovat pääsääntöisesti samat kuin työntekijän veron ennakkopidätyksen alaiset ansiot eli rahanpalkka sekä luontoisedut verotusarvon suuruisina. Työntekijöillä ei ole euromääräistä ylärajaa niille tuloille, joista karttuu eläkettä. Työeläkejärjestelmässä ei ole myöskään ylärajaa maksettavan eläkkeen määrälle. (Rissanen ym. 2017, 71.)

Työntekijän työsuoritukseen perustuva provisio, tulospalkkio tai bonus on työstä maksettua korvausta ja kuuluu vakuutusmaksun piiriin. Erilaiset palkan lisät ja korotukset sekä ylimääräiset palkkaerät kuuluvat vakuutusmaksuvelvollisuuden piiriin (Rissanen ym. 2017, 71). Vuosilomapalkka sekä lomaltapaluuraha, lomaraha tai muu vastaava etuus ovat vakuutusmaksun perusteena olevia työansioita. Luontoisedut otetaan huomioon vakuutusmaksua määrättäessä sen mukaisina, kuin ne ovat verotuksen perusteena verohallituksen kunakin vuonna antaman päätöksen perusteella. (Rissanen ym. 2017, 72.)

Työnantajan työntekijälle ottama vapaaehtoinen yksilöllinen eläkevakuutus tai säästöhenkivakuutus liittyy yrityksen palkitsemisjärjestelmään. Työnantajan maksamia maksuja pidetään tällöin tietyiltä osin työntekijän veron ennakkopidätyksen alaisena ansiona. Työstä saatuna vastikkeena ne kuuluvat samalta osin myös vakuutusmaksun piiriin. Sen sijaan koko henkilöstölle tai tietyille henkilöstöryhmälle kollektiivisesti järjestetty lisäeläketurva ei ole työstä saatavaa ansiotuloverotuksessa huomioitavaa vastiketta työstä, eivätkä nämä maksut kuulu myöskään eläkevakuutusmaksun piiriin. (Rissanen ym. 2017, 72.)

Työehtosopimuksessa voidaan sopia sairaus-, äitiys-, isyys-, tai vanhempainloma-ajan palkan maksamisesta työpaikan yhteydessä toimivan työpaikkakassan kautta täydennyspäivärahana. Se rinnastetaan työstä maksettavaan vastikkeeseen ja näin ollen siitä kuuluu maksaa eläkevakuutusmaksua. (Rissanen ym. 2017, 73.)

Pääsääntöisesti työeläkettä ei kartu sellaisesta työstä, josta työntekijälle maksetaan palkkaa vähemmän kuin 58,19 euroa kalenterikuukaudessa (vuoden 2017 tasossa). Jos työnantaja on järjestänyt tällaiselle työntekijälle eläketurvan ja maksanut näistä ansioista työeläkevakuutusmaksun, eläkettä karttuu myös näistä ansioista. (Rissanen ym. 2017, 122.)

3.5.2 Eläkkeen karttuminen palkattoman ajan etuudesta

Eläkettä karttuu eräiltä sellaisilta ajoilta, joilta työntekijä ei saa työansiota, vaan esimerkiksi ansioon suhteutettua päivärahaa. Työeläkkeen yhteydessä maksettavaa etuutta karttuu esimerkiksi alle kolmivuotiaan lapsen hoitoajalta ja opiskelusta tiettyjen ehtojen toteutuessa. Palkattoman ajan karttuman perusteena on työntekijälle maksetun etuuden perusteena oleva tulo tai laissa erikseen säädetty euromäärä. Näiltä palkattomilta ajoilta eläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuodessa. Palkattomalta ajalta karttuu eläkettä vain, jos työntekijällä on työuransa aikana myös työstä saatuja ansioita. (Rissanen ym. 2017, 120.)

Tilanteissa, joissa henkilö on menettänyt työkykynsä ja saa tämän johdosta työkyvyttömyyseläkettä tai sairauspäivärahaa, henkilölle karttuu näiden tulojen perusteella eläkettä. Perusteena karttumiselle on se tulevan ajan ansio, jota on käytetty työkyvyttömyyseläkkeen määrää laskettaessa. Ansaittua eläkettä laskettaessa otetaan huomioon 65 prosenttia sairauspäivärahan perusteena olevasta tulosta siltä osin kuin päiväraha on maksettu työntekijälle itselleen (Rissanen ym. 2017, 124).

Työttömyyskassojen maksama ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha kartuttaa eläkettä siltä osin, kuin päivärahaa on saatu ikäluokan alimman vanhuuseläkeiän täyttämiskuukauden loppuun mennessä. Eläkkeen karttumisen perustana on 75 prosenttia työttömyyspäivärahan ja 55 prosenttia vuorottelukorvauksen perusteena olevasta ansiosta. (Rissanen ym. 2017, 124.)

Lapsenhoidon ja opiskelun ajalta etuutta karttuu aikaisintaan lain voimaantulosta eli 1.1.2005 alkaen. Etuutta ei kartu, jos lasta hoitava henkilö on samanaikaisesti eläkkeellä. Etuuden karttumisen perusteena on 727,29 euroa kuukaudessa (vuoden 2017 tasossa). (Rissanen ym. 2017, 125.)

Ammatilliseen perustutkintoon tai korkeakoulututkintoon johtavasta opiskelusta kertyy työeläkettä silloin, kun tutkintoon valmistutaan. Tämä koskee vain tutkintoja, jotka on suoritettu vuonna 2005 tai sen jälkeen ja suorituksen on tehnyt 18 vuotta täyttänyt henkilö (Eläketurvakeskus 2019d). Opiskelusta etuutta karttuu opiskelun ajalta, enintään kuitenkin 3-5 vuotta kestäneestä opiskelusta. (Rissanen ym. 2017, 125.)

3.5.3 Työeläkevakuutusmaksujen piiriin kuulumattomat ansiot

Kaikkia työnantajan maksamia tuloja ei oteta eläkkeen perusteena huomioon. Vakuutusmaksun perusteena oleviksi työansioiksi ei katsota sellaisia etuja, jotka saadaan työsuhteen perusteella, mutta joita ei voi pitää varsinaisesti työstä maksettuna vastikkeena (Rissanen ym. 2017, 73). Esimerkiksi työsuhdeoptiot ja osakepalkkiot ovat työeläkevakuutuksen ulkopuolisia tuloja (Rissanen ym. 2017, 15).

Henkilökuntaetuina tarkoitetaan työntekijöille muutoin kuin rahana maksettuja, yleensä jatkuviksi tarkoitettuja etuja, jotka eivät ole vastiketta suoritetusta työstä. Henkilöstöedut tunnustetaan esimerkiksi siitä, että ne koskevat pääsääntöisesti yrityksen koko henkilöstöä. (Rissanen ym. 2017, 73.)

Vakuutusmaksua ei peritä työmatkasta saadusta päivärahasta tai muusta kustannusten korvauksesta siltä osin, kuin se on verovapaata. Myös työsopimuslaissa tarkoitettu odotusajan palkka, työsopimuksen päättämisestä maksettava korvaus tai muu vahingonkorvaus jäävät vakuutusmaksun ulkopuolelle. Odotusajan palkka on koron luontoinen suoritus, joka maksetaan silloin, kun työsuhteesta johtuvan saatavan maksu viivästyy työsuhteen päättyessä. (Rissanen ym. 2017, 73–74.)

3.6 Työeläkkeen kertyminen

Vuoden 2017 alusta lukien eläkettä kertyy työstä saaduista ansioista 1,5 karttumisprosenttia vuodessa kuitenkin siten, että siirtymäaikana vuoden 2017 alusta vuoden 2025 loppuun eläkettä karttuu 1,7 karttumisprosenttia työntekijän 53 vuoden iän täyttämistä seuraavan kalenterikuukauden alusta sen kalenterikuukauden loppuun, jona hän täyttää 63 vuotta. (Rissanen ym. 2017, 117.)

Eläkkeen rinnalla tehdystä työstä karttuu uutta eläkettä (Rissanen ym. 2017, 119). Esimerkiksi, jos henkilö jää osittaiselle varhennetulle eläkkeelle ja jatkaa tämän rinnalla työntekoa, työnantajan tulee voimassaolevien eläkevakuutusmaksumäärien mukaisesti huolehtia kyseisen henkilön tekemän työn eläkevakuuttamisesta samalla tavalla, kuin muunkin henkilöstön eläkevakuutusmaksuista.

Työeläke vuotta kohden lasketaan niin, että vuosiansiot kerrotaan karttumisprosentilla. Esimerkiksi kertyneen työeläkkeen määrä lasketaan ennen 53 vuoden täyttämistä niin, että vuosityöansiot kerrotaan 1,5 karttumaprocentilla. Tästä laskutoimituksesta saatu luku jaetaan kahdellatoista, joka vastaa vuoden 12 kuukautta. Näin saadaan summa, joka kertoo kuukausittaisen eläkkeen karttumisen. (Rissanen ym. 2017, 117–118.)

Esimerkiksi, kun eläkekarttuma lasketaan 20 000 eurosta, laskentatapa on seuraava: $(20\,000\text{€} * 1,5\%) / 12 = 25\text{€}$. Työntekijän jatkaessa normaaliin tapaan työelämässä 53 ikävuoden jälkeen, hänelle kertyy eläkettä seuraavien kymmenen vuoden ajalta 1,7 prosenttia. Edellistä laskukaavaa sovellettaessa 1,5 prosenttia korvataan 1,7 prosentilla ja näin saadaan laskettua kyseisten kymmenen vuoden kerryttämä eläkemäärä. Vanhuuseläkettä laskettaessa työsuhteen ansiot otetaan huomioon enintään vanhuuseläkkeen alkamista edeltävän kuukauden loppuun. (Rissanen ym. 2017, 117–118.)

3.7 Työntekijän eläkelain mukaiset eläkemuodot

Työntekijän eläkelaisissa on määriteltynä kuusi eri eläkemuotoa, joista jokaisen saamiseksi on omat edellytykset. Nämä eläkemuodot ovat esiteltyinä tässä alaluvussa. Koska opinnäytetyössä tuotettava henkilöstöohjeistuksessa keskitytään käsittelemään pääsääntöisesti vanhuuseläkkeelle siirtymistä, siitä on kerrottu yksityiskohtaisemmin. Muut eläkemuodot ovat mainittuina.

Vanhuuseläke

Vanhuuseläkkeelle voi päästä tietyn iän saavutettuaan. Vanhuuseläkkeen 63 vuoden alaikäraja nousee 1955 syntyneistä lähtien kolmella kuukaudella vuodessa, jokaista ikäluokkaa kohden, kunnes vanhuuseläkeikä on 65 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden vanhuuseläkkeen alaikäraja sidotaan elinaikaodotteeseen. Ensimmäinen, korkeintaan kahden kuukauden korotus 65 vuoden eläkeikärajaan vahvistetaan 1965 syntyneille vuonna 2027 ja sen soveltaminen alkaa vuonna 2030. (Knuuti & Ritola 2019, 11.)

Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneille työntekijöille alin vanhuuseläkeikä vahvistetaan jokaiselle ikäluokalle sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetuksella sille vuodelle, jonka aikana työntekijä täyttää 62 vuotta. Vanhuuseläkkeen myöntäminen edellyttää, ettei työntekijä ole enää siinä työsuhteessa, josta hän siirtyy eläkkeelle. Vanhuuseläkkeenä myönnetään eläkkeen alkamishetken mennessä karttunut eläke. (Rissanen ym. 2017, 133.)

Vanhuuseläkkeelle siirtymistä on mahdollista lykätä alinta vanhuuseläkeikää myöhemmäksi. Vanhuuseläkkeen määrää korotetaan 0,4 prosentilla jokaiselta kuukaudelta, jolla eläkkeen alkamista lykätään yli ikäluokan alimman eläkeiän (Knuuti & Ritola 2019, 12). Lykkäyskorotukseen ei ole oikeutta samalta ajalta, jolta työntekijä on saanut työeläkelätkien mukaista vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkettä eikä ajalta, jolta hän on saanut työttömyysetuutta (Rissanen ym. 2017, 133).

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen yhteydessä työeläkelakiin lisättiin säännökset tavoite-eläkeistä. Työeläkeotteella työntekijälle ilmoitetaan arvio tavoite-eläkeistä, jolla vanhuuseläkkeen määrää vähentävän elinaikakertoimen vaikutuksen saa kompensoitua 0,4 prosentin lykkäyskertoimen avulla. Arvio tavoite-eläkeistä ilmoitetaan työeläkeotteella 5 vuotta ennen ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää. (Rissanen ym. 2017, 133–134.)

Pääsäännön mukaan eläkettä aletaan maksaa sitä seuraavan kuukauden alusta, jona oikeus eläkkeen saamiseen on syntynyt. Eläke lakkaa eläkkeensaajan kuolemaa seuraavan kuukauden aikana. Vanhuuseläke voidaan myöntää takautuvasti kolmelta kuukaudelta eläkkeen hakemisesta lukien ja pidemmältäkin ajalta, jos siihen on pätevä syy. (Rissanen ym. 2017, 163–164.)

Sen jälkeen, kun työntekijä on täyttänyt vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan, hän saa vanhuuseläkkeen hakemista seuraavan kuukauden alusta riippumatta siitä, onko hän lopettanut työn, jonka perusteella hakee eläkettä. (Rissanen ym. 2017, 164.)

Vanhuuseläke maksetaan kuukausittain siten, että eläke on eläkepäätöksessä ilmoitettuna eräpäivänä nostettavissa eläkkeensaajan ilmoittamalta tililtä (Rissanen ym. 2017, 169). Lakisääteiset eläkkeet ovat veronalaista tuloa, jota verotetaan ansiotuloverotuksen mukaan (Knuuti & Ritola 2019, 9). Eläkelaitokset vastaavat joka tapauksessa työntekijöille syntyneistä eläkeoikeuksista (Rissanen ym. 2017, 24). Tämä pitää paikkansa siinäkin tilanteessa, ettei työnantajalta saada perittyä vakuutusmaksuja.

Lakisääteisten eläkkeiden verotus määräytyy pääosin samoin, kuin muidenkin ansiotulojen verotus. Eläketulon ja palkkatulon vero- ja maksurasite eroavat erilaisten sosiaalivakuutusmaksujen ja verovähennysten takia. (Knuuti & Ritola 2019, 33.)

Osittainen varhennettu vanhuuseläke

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke on poistunut ja osittainen varhennettu vanhuuseläke korvaa tämän eläkemuodon. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen saamisen edellytyksenä on vähintään 61 vuoden ikä vuonna 1963 ja sitä ennen syntyneillä, vuonna 1964 syntyneillä alaikäraja on 62 vuotta ja vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä alaikäraja sopeutetaan eliniän odotteen muutokseen. Alaikäraja seuraa alinta vanhuuseläkeikää siten, että oikeus osittaiseen vanhuuseläkkeeseen on 3 vuotta ennen ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää. Osittaisen vanhuuseläkkeen saaminen ei edellytä eläkkeen rinnalla työn tai ansioiden vähentämistä eikä myöskään työn tekemistä. (Rissanen ym. 2017, 134.)

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työntekijän joutumista työkyvyttömyyseläkkeelle tai ainakin myöhentää työkyvyttömyyseläkkeen alkamista. Tavoitteena voi olla myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön kuntouttaminen takaisin työelämään. Työntekijän eläkelain mukaan eläkelaitoksen on ennen työkyvyttömyyseläkepäätöksen tekemistä varmistettava, että työntekijän mahdollisuudet kuntoutukseen on selvitetty (Rissanen ym. 2017, 136–137).

Työkyvyttömyyseläke

Pitkäaikaisen työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansiotulojen menetystä korvataan työkyvyttömyyseläkkeellä. Työkyvyttömyyseläkkeen voi saada työntekijä, joka on täyttänyt 17 vuotta ja joka ei ole vielä täyttänyt ikäluokansa alinta vanhuuseläkeikää. Lisäksi henkilön tulee täyttää työkyvyttömyyseläkkeen saamisen yleiset edellytykset. Lähtökohta työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiselle on aina lääketieteellisesti määritetyn työkyvyn rajoitteen toteaminen. (Rissanen ym. 2017, 142.)

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko täytenä tai osaeläkkeenä. Osaeläkkeellä oleva voi tehdä osa-aikatöitä ja saada työttömyysturvalain mukaista vähennettyä työttömyyspäivärahaa. (Rissanen ym. 2017, 145.)

Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on ensisijainen työeläkkeeseen perustuvaan työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Työntekijän tulee sairastuttuaan hakea ensin sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. (Rissanen ym. 2017, 162.)

Työuraeläke

Työuraeläkkeen tarkoituksena on mahdollistaa eläkkeelle siirtyminen hieman ennen ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää niille työntekijöille, jotka ovat tehneet 38 vuoden pituisen työuran rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttavassa päätoimisessa työssä. (Rissanen ym. 2017, 148.)

Perhe-eläke

Perhe-eläkkeen tarkoituksena on tukea perheen toimeentuloa, kun perhettä elättävä perheenjäsen kuolee. Perhe-eläkkeen edunjättäjä on työntekijä, jolle on karttunut työeläkettä ja jonka kuoleman jälkeen hänen edunsaajilleen maksetaan perhe-eläkettä. (Rissanen ym. 2017, 151.)

3.8 Kansaneläke ja takuueläke

Työeläkevakuutusmaksuihin perustuvien eläkemuotojen lisäksi kansaneläke sekä takuueläke ovat tukemassa eläkkeelle jääneiden toimeentuloa toissijaisina tukimuotoina. Kansaneläke on määriteltynä kansaneläkelaisissa ja takuueläke laissa takuueläkkeestä. Kansaneläke ja takuueläke takaavat vähimmäiseläkkeen sellaiselle eläkkeensaajalle, jonka työeläke on matalan ansiotason tai lyhyen työuran vuoksi jäänyt vähäiseksi, tai henkilölle, jolle ei ole kertynyt työeläkettä lainkaan (Knuuti & Ritola 2019, 9). Molemmat eläke-
muodot ovat verotettavaa ansiotuloa (Knuuti & Ritola 2019, 30).

Asumiseen perustuvaa yleistä eläkejärjestelmää kutsutaan kansaneläkkeeksi. Sen tavoitteena on vähimmäistoimeentulon turvaaminen. Suomen kansaneläkkeen määrä vähenee sitä pienemmäksi, mitä suurempaa työeläkettä henkilö saa. Kun työeläkkeen määrä ylittää tietyn rajan, kansaneläkettä ei makseta. Kansaneläke on näin ollen työeläkevähenteinen. Kansaneläkkeen rinnalla on takuueläkejärjestelmä, joka turvaa vähimmäiseläkkeen, jos henkilön eläkkeet ovat yhteensä hiukan alle 800 euroa kuukaudessa. (Rissanen ym. 2017, 12–13.)

Takuueläke voidaan myöntää henkilölle, joka saa takuueläkkeeseen oikeuttavaa eläkettä ja jonka yhteenlasketut eläketulot alittavat takuueläkkeeseen oikeuttavan tulorajan, 753,39 euroa kuukaudessa (vuonna 2017). Takuueläkkeen maksamisesta huolehtii Kansaneläkelaitos ja se toteutetaan valtion varoista (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2017, 19).

3.9 Vanhuuseläkkeen hakeminen työeläkeyhtiöstä

Työeläkeyhtiöt huolehtivat yksityisen sektorin vanhuuseläkemaksuista. Kun vanhuuseläkkeen alin ikäraja on saavutettu, työntekijän on mahdollista tehdä vanhuuseläkehakemus. Luvussa 2.1 on esiteltyä vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikärajat. Työntekijä saa tarvittaessa työnantajalta tiedon siitä, missä työeläkeyhtiössä hän on ollut viimeksi vakuutettuna.

Alimman vanhuuseläkeiän saavuttavat vuoden 2019 aikana he, jotka ovat syntyneet vuoden 1956 tammikuun ja toukokuun välisenä aikana. Loput vuonna 1956 syntyneistä saavuttavat kyseisen iän vuoden 2020 puolella. Vuonna 1956 syntyneiden alin vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikä on 63 vuotta ja 6 kuukautta. Vanhuuseläke voi alkaa alimman eläkeiän täyttämiskuukautta seuraavan kuukauden alusta. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo s.a.)

Työeläkeyhtiöiden verkossa sijaitsevat eläkepalvelut tarjoavat laaja-alaisesti tietoa eläkkeistä, niiden hakemisesta sekä muodostumisen perusteista. Kirjautumalla työeläkeyhtiön verkkosivuilla sijaitsevaan eläkepalveluun henkilö voi nähdä arvion oman vanhuuseläkkeensä määrästä sekä eläkeistä. Samasta paikasta henkilö voi jättää eläkehakemuksen. Esimerkiksi työeläkeyhtiö Elon verkkopalvelusta löytyvällä laskurilla voi verrata eläkkeen lykkäämisen vaikutusta oman eläkkeen määrään. Samasta verkkopalvelusta löytyy työeläkeotteelta yhteenvetona kaikki ansiot, joista eläkettä on karttunut sekä kuukausikohtainen eläkekattuma. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo s.a.)

Suuri osa työntekijöistä on työuransa aikana useamman kuin yhden työnantajan palveluksessa, joten työntekijän eläketurva voi olla järjestettynä useissa eläkelaitoksissa. Viimeisen eläkelaitoksen periaate tarkoittaa sitä, että eläkkeenhakija voi hakea koko työurastaan karttuneita eläkkeitä yhdellä hakemuksella ja hän saa eri eläkejärjestelmien eläkkeistään vain yhden päätösyhdistelmän (Rissanen ym. 2017, 157). Hajautetusta työeläkejärjestelmän hallinnosta huolimatta eläkkeenhakija tekee vain yhden eläkehakemuksen.

Koko työeläketurva maksetaan pääsääntöisesti yhdestä eläkelaitoksesta, vaikka hänen eläketurvansa olisi työuransa aikana järjestetty useissa yksityisten tai julkisten alojen eläkelaitoksissa. Eläkemaksuja maksavaa eläkelaitosta päätettäessä sovelletaan viimeisen

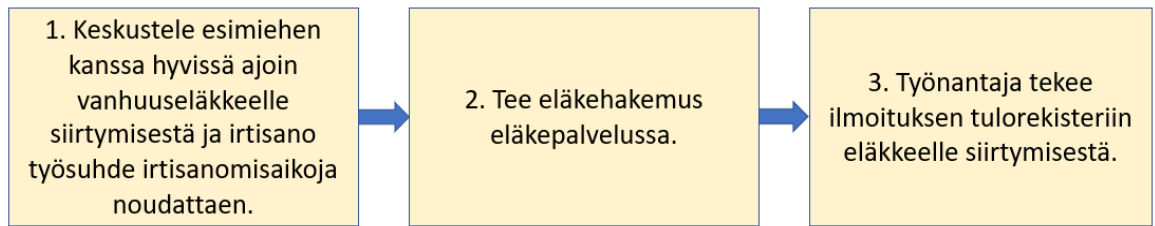
eläkelaitoksen periaatetta (Rissanen ym. 2017, 43). Tämä tarkoittaa sitä, että viimeisin eläkelaitos, jossa työntekijä on ollut vakuutettuna, maksaa kyseisen henkilön eläkkeen.

Eläke myönnetään hakemuksesta, ja pääsääntöisesti eläkkeenhakija tekee itse oman hakemuksensa. Vanhuuseläkettä haettaessa voidaan samalla hakemuksella hakea myös kansaneläkettä. Jokaista eläkemuotoa varten on oma hakemuslomakkeensa. Eläkkeen hakemuslomakkeita saa eläkelaitosten palvelupisteistä ja kansaneläkelaitoksesta. Lisäksi eläkkeen hakemuslomakkeet löytyvät sähköisenä eri eläkelaitosten ja Eläketurvakeskuk-
sen internetsivuilta. (Rissanen ym. 2017, 160.)

Jos työntekijä saa työkyvyttömyyseläkettä tai työraueläkettä, eläke muuttuu ilman eri ha-
kemusta vanhuuseläkkeeksi, kun henkilö tulee alimpaan vanhuuseläkeikään. Osittainen
varhennettu vanhuuseläke muuttuu hakemuksesta vanhuuseläkkeeksi. (Rissanen ym.
2017, 160–161.)

Työeläkeyhtiöiden eläkehakemusten käsittelyajoissa on yhtiökohtaisia eroja. Esimerkiksi
työeläkeyhtiö Elon asiakkaiden tulee hakea eläkepäättöstä viimeistään 2 viikkoa ennen
suunniteltua vanhuuseläkkeenalkamispäivää. Eläkettä on käytännöllistä hakea työeläke-
yhtiön verkkopalvelun kautta. Kun vanhuuseläkkeen ikäkriteeri täyttyy sekä voimassa ole-
vat työsuhteet ovat päätetty, työeläkeyhtiö käsittelee vanhuuseläkehakemuksen ja antaa
siitä päätöksen. Työeläkeyhtiö saa edelliseltä työnantajalta palkkatiedot ja tekee päätök-
sen lopullisesta vanhuuseläkkeen määrästä toteutuneiden ansiokertymien perusteella.
Vanhuuseläkepäättöksen saatuaan henkilön tulee toimittaa verokorttinsa työeläkeyhtiölle,
koska työeläkkeet ovat ansiotuloveron alaista tuloa. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö
Elo s.a.)

Kuvassa 1. on esitettyä vanhuuseläkeprosessin kolme keskeisintä vaihetta, kun työnte-
kijä on siirtymässä vakituisesta työsuhteesta vanhuuseläkkeelle. Työntekijän on suositel-
tavaa keskustella oman esimiehensä tai muun työnantajan edustajan kanssa omista elä-
kesuunnitelmistaan hyvissä ajoin. Työntekijän tulee noudattaa työsopimuksen mukaista
irtisanomisaikaa jäädessään eläkkeelle. Eläkepäättöksen tultua työntekijän tulee toimittaa
verokortti työeläkeyhtiölle, koska työeläke on ansiotuloveron alaista tuloa. Työnantaja lä-
hettää vanhuuseläkkeelle siirtymisestä tiedon kansalliselle tulorekisterille.



Kuva 1. Vanhuuseläkkeen hakemisen prosessi (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a. b.)

Asianosainen voi hakea eläkelaitoksen tai Eläketurvakeskuksen hänelle antamaan valituskelpoiseen päätökseen muutosta valittamalla siitä työeläkelaitoksen muutoksenhakulautakuntaan. Työeläkelaitoksen muutoksenhakutoimikunnan päätökseen voi hakea muutosta valittamalla vakuutusosoikeuteen. Vakuutusosoikeuden päätöksestä ei sen sijaan ole enää valitusosoikeutta. Valitus tulee tehdä kirjallisesti 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaanista. (Rissanen ym. 2017, 179.)

3.10 Vanhuuseläkkeellä oleminen

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen on tutkinut juuri eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden kokemuksia siitä, miltä eläkkeelle siirtyminen tuntuu ja miten tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokevat oman vireytensä ja terveytensä (Vatanen 6.2.2018). Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia muutoksia eläkkeelle siirtyminen tuo. Tutkimukseen vastanneista 80 prosenttia arvioi hyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi. Vastaajista 86 prosenttia kokee elämänlaatunsa hyväksi tai erittäin hyväksi. Samalla 76 prosenttia kokee, että elämä on paljon tai erittäin paljon merkityksellistä. Vastaajat kertovat pitävänsä huolta hyvinvoinnistaan esimerkiksi syömällä terveellisesti, harrastamalla liikuntaa ja tapaamalla ystäviä. Valtaosa vastaajista kokee, että omaan hyvinvointiin vaikuttaa eniten oma terveys. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2018.)

Ennen eläkkeelle siirtymistä ihmisellä voi olla huolia, jotka koskevat esimerkiksi terveyden menettämistä, päivittäisrytmin katoamista ja mielekkään ajanvietteen keksimistä (Tilastokeskus 2013, 68). Vuonna 2017 THL:n tekemän Finsote-tutkimuskyselyn mukaan 20 prosenttia kokee, että oma terveys ei tule kestämaan työntekoa eläkeikään asti (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019).

Ikääntyneiden työntekijöiden fyysinen hyvinvointi on keskimääräisesti heikompi kuin nuoremmissa työntekijöillä. Noin 40 ikävuoden jälkeen alkaa sairauksien määrä yleistyä. Sai-

rauksien yleistyminen kasvaa iän myötä kaikissa yleisimmissä sairauspäälukissa. Rastuksesta palautuminen vaatii pidemmän ajan ikääntyneillä henkilöillä, kuin nuoremmilla. (Moisalo 2011, 452–454.)

Työeläkkeen tarkoituksena on turvata työssäoloaikana saavutetun kulutustason kohtuullinen säilyminen eläkkeelle siirryttäessä (Knuuti & Ritola 2019, 9). Eläke on yleensä pienempi kuin työstä saatu palkka ja se vaikuttaa totuttuun kulutustasoon. Tulevan eläkkeen määrä on siksi suositeltavaa selvittää hyvissä ajoin ennen eläkkeelle siirtymistä, jotta siihen voisi varautua oman harkinnan mukaisella tarpeelliseksi katsotulla tavalla (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2019). Eläköitymisen johdosta laskenut tulotaso voi vaikuttaa oman elämän sisältöön, johon henkilö on totunut työelämässä ollessaan.

Keskinäinen Työeläkeyhtiö Elo kysyi vapaaehtoisilta vastaajilta vinkkejä ensimmäistä eläkekesäänsä viettävälle ja sai tähän kyselyyn useita vastauksia. Ensimmäiseen eläkekesään sopii esimerkiksi pitkistä aamiaisista ja kiireettömyyden tunteesta nauttiminen ja luonnossa ajan viettäminen. Lisäksi hetkessä eläminen, harrastukset ja matkustelu saivat Elon kyselyssä kannatusta. Kyselyn vastausten perusteella omaa kalenteria ei kannata täyttää eläkkeellä ollessa. Toiset voivat tuntea, että vapaata aikaa on yhtäkkiä todella paljon ja toisilla ensimmäinen eläkekesä voi täytyä asioista, joille ei ole ollut työelämän ohella aikaa. Moni kyselyyn vastanneista neuvoi ensimmäistä eläkekesäänsä viettävää henkilöä rauhoittamaan omaa elämää, olemaan itsekäs ja opettelemaan kieltäytymistä. Lisäksi sosiaalisista suhteista ja perheen kanssa yhteisestä ajasta huolehtiminen nousivat kyselyssä esille. Sosiaalisten suhteiden muutokset voivat huolestuttaa ennen eläkkeelle siirtymistä (Tilastokeskus 2013, 68). (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2019.)

Koska ihmiset ovat yksilöitä, jollekin sopii ensimmäisenä eläkekesänä lepo ja toiselle erilaiset aktiviteetit. Joidenkin Elon kyselyyn vastanneiden mielestä ensimmäinen eläkekesä on hyvä käyttää uusien palkallisten töiden tai vapaaehtoistöiden parissa. Eläkkeellä olevat käyttävät vapaaehtoistyöhön kaksinkertaisesti aikaa verrattuna työssäkäyviin. Suurin osa siitä on epävirallista ystävien ja muiden tuttujen auttamista, sukulaisten auttamista sekä järjestötyötä. Lemmikkieläimen hankkiminen voi myös tuoda arkeen aktiviteetteja, mikäli niitä elämänsä haluaa. Uusiksi menevä kodin jokapäiväinen elämä voi vaatia harjoittelua. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2019; Tilastokeskus 2013, 69.)

4 Kysely ikääntyneille työntekijöille

Tässä pääluvussa käsitellään toimeksiantajan ikääntyneille työntekijöille tuotetun kyselyn tuloksia. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden omia ajatuksia tulevasta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Tiedon keräämisen tavaksi valittiin kysely siksi, koska kyselyn kohderyhmään kuuluvia työntekijöitä oli kyselyn julkaisemisen hetkellä yli sata. Kyselyn tulokset ovat liitettynä toimeksiantajalle tuotettuun tietopakettiin. Lisäksi tuloksia on hyödynnetty tietopaketin sisältöä rajattaessa.

Merkityksellisen työn johtaminen edellyttää ihmisten tarpeiden ymmärtämistä, läsnäoloa ja tilanteen edellyttämää vuorovaikutusta (Kilpinen 2018, 165). Opinnäytetyön produktina tuotettavan vanhuuseläkkeelle siirtymistä käsittelevän tietopaketin tarkoituksena on tarjota hyödyllistä tietoa vanhuuseläkkeelle siirtymisestä osana viimeistä työuran vaihetta. Henkilöstölle tuotettava kysely on keino kerätä tietoa henkilöstön ajatuksista koskien vanhuuseläköitymistä. Kyselyn tulokset liitetään henkilöstöintran sivulle. Tuloksiin tutustumalla työntekijälle voi syntyä ajatuksia ja ideoita, jotka tukevat häntä oman vanhuuseläkkeelle siirtymisen suunnittelemisessa.

4.1 Kyselyn toteutus

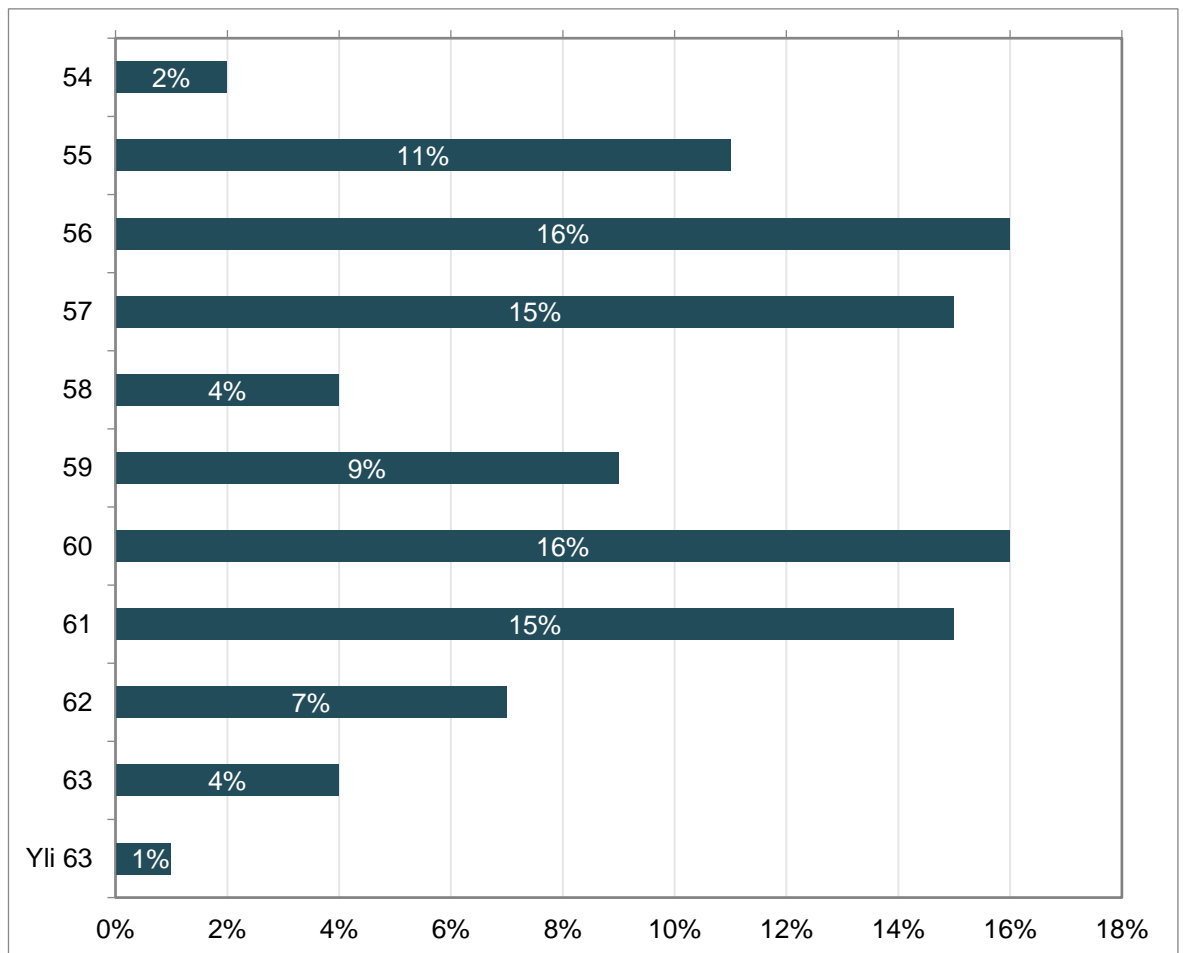
Kysely toteutettiin niin, että sen avulla vastattiin toimeksiantajan tiedontarpeeseen henkilöstön vanhuuseläkeajatuksista. Kyselyn tuloksia haluttiin hyödyntää myös henkilöstöinteraan tuotettavan tietopaketin tietoja valittaessa. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, millaisia ajatuksia toimeksiantajan henkilöstöllä on koskien omaa eläkkeelle siirtymistä.

Kyselyn vastaajiksi kutsuttiin toimeksiantajan henkilöstöstä he, joka Työterveyslaitoksen määritelmän mukaisesti kuuluvat ikääntyneiden työntekijöiden kategoriaan. Määritelmän mukaisia 55 vuotiaita ja sitä vanhempia henkilöitä on toimeksiantajalla ollut kyselyn toteuttamisen aikana 128 kriteerin täyttävää henkilöstön jäsentä. Kysely luotiin Webropol -alustalle.

Kysely toimitettiin kohderyhmään kuuluville henkilöstön jäsenille sähköpostin välityksellä. Sähköpostissa ollut saateviesti on tämän opinnäytetyön ensimmäinen liite. Viestissä kerrottiin lyhyesti, mitä kysely koskee. Sähköposti sisälsi viitetekstin lisäksi sekä kertakäyttöisen, henkilökohtaisen linkin Webropolin suljetulle vastausalustalle. Viestin otsikkona oli ”Kysely opinnäytetyötä varten: Vanhuuseläkkeelle siirtyminen - ajatukset ja prosessit”.

Vastaajien ikäryhmään kuuluvia henkilöitä oli kyselyn lähettämispäivänä, eli 2.9.2019, 128. Kuviossa 1. on esitettyä vastaajien ikäjakauma. Kysely oli avoinna viikon 36 ajan, jonka jälkeen se suljettiin. Kyselystä lähetettiin viikon aikana yksi muistutusviesti. Kyselyyn vastasi 81 henkilöä, mikä vastaa 65 prosenttia kyselylinkin vastaanottaneista työntekijöistä.

Nuorimmat kyselyyn vastanneet työntekijät ovat syntyneet vuonna 1964. Heidän alin eläkeikänsä on 65 vuotta, jonka he saavuttavat vuoden 2029 helmikuusta alkaen, riippuen heidän syntymäkuukaudesta. Vuonna 1964 syntyneiden tavoite-eläkeikä on 66 vuotta ja 10 kuukautta, eli alkaen 1.12.2030. Heillä on näin ollen noin kymmenen vuotta siihen, että he voivat jäädä vanhuuseläkkeelle. Vanhin kyselyyn vastannut henkilö on syntynyt enne vuotta 1956, koska hän kertoo olevansa yli 63 vuotias. Hän on siis jatkanut töissä joko yli alimman vanhuuseläkeikänsä tai on vuoden sisällä saavuttamassa sen.



Kuvio 1. Vastaajien iän jakautuminen

Kysely toteutettiin nimettömänä ja sen tarkoitus oli tuottaa tietoa siitä, millaiset vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevat asiat kiinnostavat ja mietityttävät toimeksiantajan henkilöstössä erityisesti heitä, joille vanhuuseläkkeelle siirtyminen on melko lähellä tai lähellä oleva työuran vaihe. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää henkilökohtaisia ajatuksia koskien omaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Opinnäytetyössä käsitellään kyselyn tulosten yhteenvetotietoja. Vastaajat saivat nämä asiat tietoonsa lukiella kyselyn alussa sijaitsevan esittelytekstin. Kyselyn esittelyteksti on tämän työn 2. liitteenä.

Kysely sisälsi yhdeksän kysymystä, joista neljä oli monivalintakysymyksiä ja viisi avoimia kysymyksiä. Kyselypohja on tämän opinnäytetyön toisena liitteenä. Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajan ikä vuoden tarkkuudella. Toisessa monivalintakysymyksessä kysyttiin, miten hyvin vastaaja kokee tuntevansa vanhuuseläkkeitä koskevat asiat. Kolmannella kysymyksellä kerättiin laaja-alaista tietoa vastaajan vanhuuseläkkeitä koskevista ajatuksista.

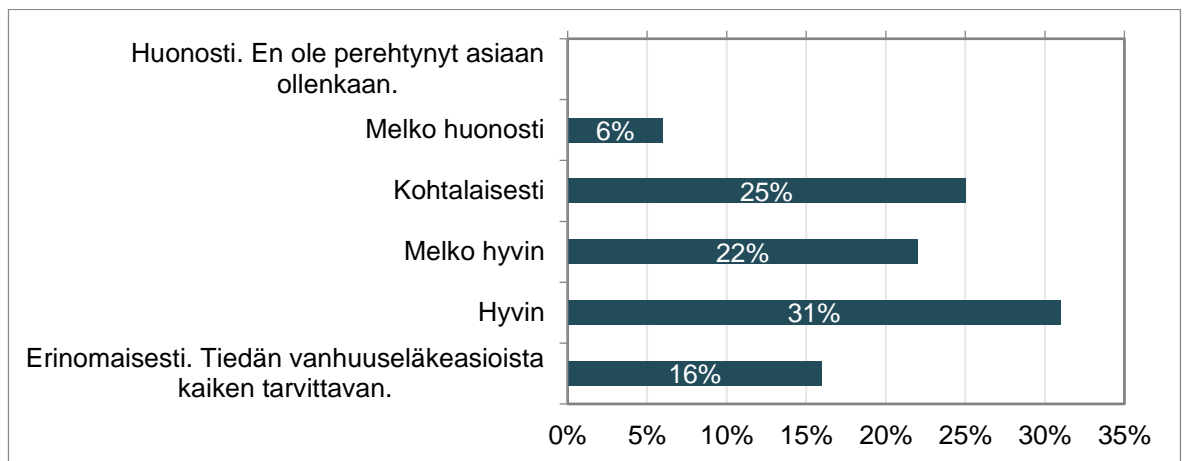
Neljäs kysymys oli monivalintakysymys, jolla selvitettiin, kokeeko vastaaja sosiaalisten suhteidensa muuttuvan jotenkin, kun hän jää eläkkeelle. Viidennessä kysymyksessä pyydettiin vastaajaa kertomaan perustelut vastaukselleen, mikäli hän vastasi edelliseen kysymykseen kokevansa sosiaalisten suhteidensa muuttuvan. Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajalla huolenaiheita, jotka koskevat eläkkeellä olevaa taloustilannetta. Seuraavassa kohdassa pyydettiin lisätietoja siitä, millaisia taloudellisia huolenaiheita vastaajalla on.

Kahden viimeisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millä tavoilla työnantaja voi olla vanhuuseläkkeelle siirtyvän työntekijän tukena ja apuna. Kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin, voiko työnantaja tukea vastaajaa vanhuuseläkkeeseen valmistautumisessa. Samalla pyydettiin esittämään toiveita siitä, millaista tukea vastaaja kaipaisi. Viimeisessä kohdassa kysyttiin, millaiset vanhuuseläkeasioita koskevat tiedot kiinnostavat vastaajaa sekä mistä asioista vastaaja toivoisi erityisesti löytyvän helposti tietoa.

4.2 Kyselyn tulosten yhteenveto

Jokainen kyselyyn vastannut henkilö on vielä työelämässä, joten heillä ei ole aikaisempaa kokemusta vanhuuseläkkeellä olemisesta. Vastaukset perustuvat siihen, millaisia ajatuksia heillä on ollut vastaushetkellä koskien kysymyksissä esitettyjä asioita. Kuviossa 2. on esitettyä vastausten jakautuminen kysymykseen, jonka avulla selvitettiin, miten hyvin vastaajat kokevat tuntevansa vanhuuseläkeasiat.

Kyselyyn vastanneista 16 prosenttia kertoo tuntevansa vanhuuseläkeasiat erinomaisesti. Kukaan vastaaja ei vastannut tuntevansa vanhuuseläkeasioita huonosti. Näin ollen kaikki vastaajat tietävät vanhuuseläkeasioista jotain. 31 prosenttia kokee tuntevansa vanhuuseläkeasiat hyvin ja 22 prosenttia melko hyvin. 25 prosenttia kokee tuntevansa vanhuuseläkeasiat kohtalaisesti. 6 prosenttia kertoo tuntevansa vanhuuseläkeasiat melko huonosti. Näiden vastausten perusteella 16 prosenttia vastaajista ei koe tarvitsevänsä vanhuuseläkeasioista lisätietoja. Lopuilla vastaajista, eli 84 prosentilla, on vaihteleva tarve saada aihealuetta käsittelevää lisätietoa. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa havainnollistetaan, miten vastaukset jakautuivat.



Kuvio 2. Kuinka hyvin koet tuntevasi vanhuuseläkeasiat?

4.2.1 Ajatukset tulevasta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajaa kertomaan omia ajatuksia lähestyvistä vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Vastauksia oli karkeasti jaoteltuna kolmenlaisia: positiivis- ja negatiivissävytteisiä sekä näiden kahden yhdistelmiä ja välimuotoja.

Positiivisissa kommentteissa iloittiin vapaudesta pitkän työelämässä vietetyn ajan jälkeen. ”Ihanaa, että pitkä työura alkaa olla loppullaan” ja ”Vapaus koittaa!” ovat vastauksia, joista voi päätellä vastaajien odottavan innolla tulevia eläkepäiviään. ”Tulossa on aika, jolloin voin toteuttaa vain itselleni tärkeitä asioita”, kertoo eräs vastaaja. Yksi vastaaja kertoo harmitsevansa aikaisempaa eläköitymistä, koska odottaa eläkkeelle jäämistä niin paljon. Erään vastaajan mielestä vanhuuseläkeikä on mielenkiintoinen elämänvaihe.

Enemmistö vastauksista sisälsi positiivisia ja negatiivisia ajatuksia vanhuuseläkkeelle jäämisestä. Oma työura on iso osa monen ihmisen elämää ja sen loppuminen voi luonnollisesti herättää ristiriitaisia ajatuksia. Eräs vastaaja kertoi kokevansa toisaalta helpotusta

siitä, että voi ottaa rennommin, mutta toisaalta haikeutta siitä, että yksi tärkeä elämään sisältöä antava tekijä poistuu. Eräs toinen vastaaja kertoo kokevansa toisaalta haikeutta mutta erityisen paljon intoa siitä, että olisi aikaa tehdä ihan muuta. ”Toisaalta innostuneena odotan lisääntyntä vapaa-aikaa ja toisaalta en. Pidän myös nykyisestä työstäni paljon.”

Työkavereilla voi olla merkittävä rooli oman elämän sosiaalisissa kohtaamisissa. Vaikka vanhuuseläkkeelle siirtyminen olisi muuten miellyttävä ajatus, niin pelko työkavereiden menetyksestä voi vaikuttaa omiin vanhuuseläkeajatuksiin. Eräs vastaaja kertoikin odottavansa rauhallisia aamuja, jolloin ei ole kiire mihinkään. Toisaalta hän suree työkavereiden menettämistä.

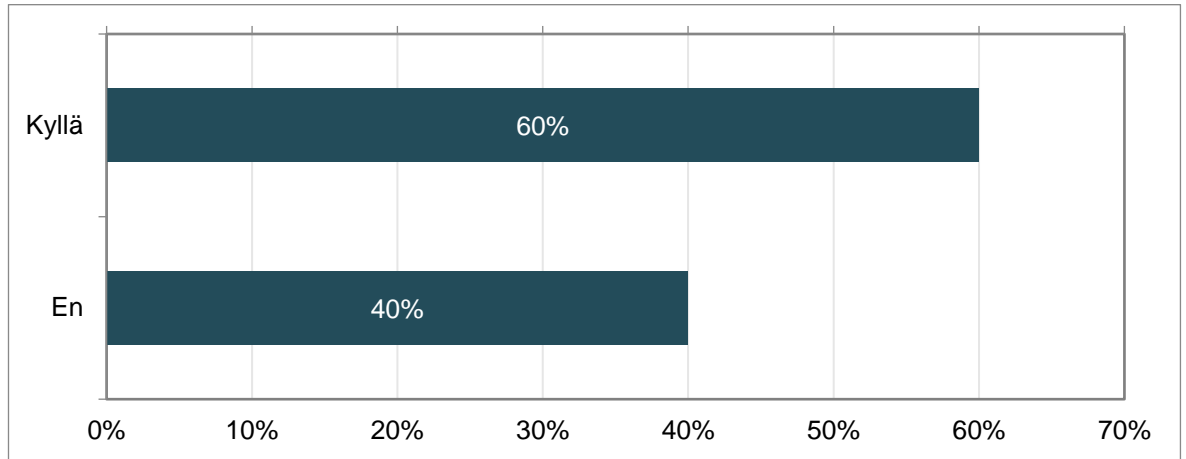
Vastauksista erottuivat taloudelliset huolet, vaikka muuten vanhuuseläkkeelle siirtyminen vaikuttaisikin positiiviselta asialta. Eräs vastaaja kertoi, että on mukavaa, kun eläkkeelle jääminen lähestyy pitkän työrupeaman jälkeen. Hänen huolensa koskee taloudellista pärjäämistä, koska hän kokee oman eläkkeensä melko pieneksi. Joissain vastaajissa eläkerahan riittävyys herätti huolta. Lisäksi lainsäädännölliset, vanhuuseläkkeisiin vaikuttavat muutokset mietityivät osaa vastaajista. Eräs vastaaja kertoo miettivänsä eläketason riittävyyttä ja mahdollisia tulevia leikkauksia eläkemäärissä.

Osaa vastaajista mietityttää oma ajankäyttö vanhuuseläkkeellä. Työelämässä oleminen vie ison osan viikoittain käytettävissä olevasta ajasta. Kun tämä aika vapautuu eläkkeelle jäätyä, ajan käyttämistä voi suunnitella vastaamaan omia toiveita. Eräs vastaaja kertoo viihtyvänsä nykyisessä työssään, mutta kokee eläkkeellä olevan enemmän aikaa harrastuksille. Lisääntynyt vapaa-ajan määrä voi myös herättää kysymyksiä siitä, keksiikö omalle ajalleen riittävästi mieluisaa tekemistä. ”Löydätkö tarpeeksi sopivia aktiviteetteja korvaamaan töiden loppumisen aiheuttaman vapaa-ajan määrän kasvamisen. Miten saada jatkumaan sopiva/opittu elämänrytmi.” Näin kuvailee eräs vastaajista omia ajatuksiinsa. Harrastamisen lisäksi työn teon jatkaminen eläkkeellä, muodossa tai toisessa, on koettu vaihtoehdoksi. Eräs vastaaja on ajatellut jatkaa työntekoa eläkkeelle siirtymisen jälkeen vapaamuotoisemmin. Eräs vastaaja kommentoi, että saa nähdä laiskistuuko hän vai jaksako harrastaa ja olla aktiivinen.

Eläkkeelle siirtyminen työelämästä tuo muutoksia sosiaalisiin kanssakäymisiin. Eräässä vastauksessa pohdittiin yksinäisyyttä. ”Jos alkaa tuntea yksinäisyyttä/syrjäytymistä, niin pitäisi olla hyvin tarjolla (julkisia) kanavia, joiden kautta voisi osallistua tapahtumiin, retkiin yms.” Eläkkeelle jäävällä voi olla laaja sosiaalinen verkosto ja perhettä. Toisaalta voi olla,

ettei hänellä ole läheisiä ihmissuhteita elämässään. Sosiaalisten suhteiden verkostot vaihtelevat yksilöllisesti. Osa vastaajista kertoi, etteivät ole vielä ajatelleet omaa vanhuuseläköitymistä koskevia asioita.

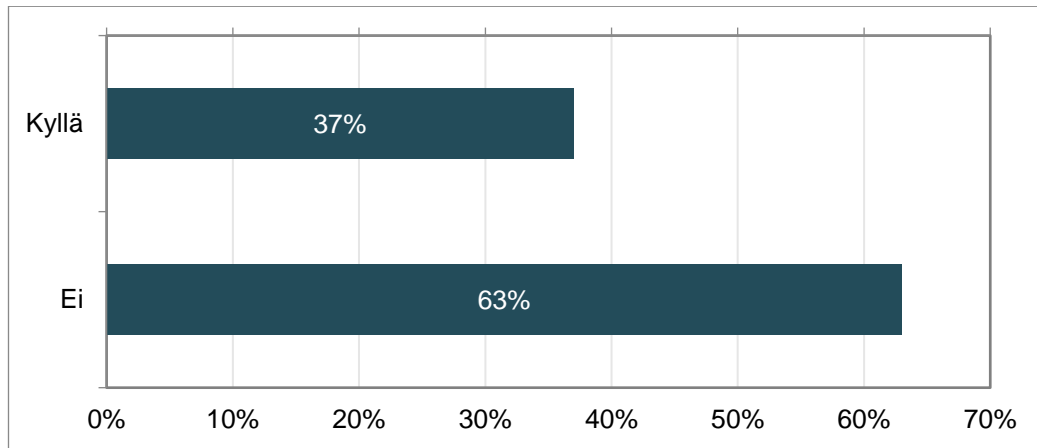
4.2.2 Sosiaaliset ja taloudelliset muutokset



Kuvio 3. Koetko, että sosiaaliset suhteesi tulevat muuttumaan jotenkin, kun jätät eläkkeelle?

Kuviossa 3. on esitetty vastauksen jakautuminen kysymykseen, jonka avulla selvitettiin, kokevatko vastaajat vanhuuseläkkeelle siirtymisen vaikuttavan heidän sosiaalisiin suhteisiin. Kyselyyn vastanneista 60 prosenttia kertoo kokevansa sosiaalisten suhteidensa muuttuvan, kun he jäävät eläkkeelle. Avoimista perusteluista käy ilmi, että yleisin muuttuva asia on työpaikalla muodostettujen ihmissuhteiden häviäminen. ”Työympäristön verkostot ja kontaktit jäävät pois ja aikaa jää ns. omien sosiaalisten suhteiden hoitamiseksi enemmän.” Sosiaaliset suhteet voivat vähentyä eläkkeellä ollessa.

Eräs vastaaja kommentoi, että eläkkeellä ollessa voi syntyä uusiakin tuttavuuksia työtuttujen tilalle, mutta hän ei usko, että niitä tulee tilalle yhtä paljon kuin mitä työkavereissa menettää. Oma työnkuva voi sisältää paljon sosiaalista kanssakäymistä. Työ voi sisältää esimerkiksi päivittäisiä palaverieita ja muuta sosiaalista kanssakäymistä kollegoiden kanssa. Eläkkeelle siirryttäessä nämä asiat jäävät viikoittaisista sosiaalisista kohtaamisista pois. Vastaajien mukaan tilalle vapautuu aikaa esimerkiksi ystäville, omaisille ja harrastuksille.



Kuvio 4. Onko sinulla huolenaiheita, jotka koskevat eläkkeellä olevaa taloudellista tilannetasi?

Kuviossa 4. on esitettyä vastausten jakautuminen kysymykseen siitä, kokevatko vastaajat vanhuuseläkkeelle siirtymisen vaikuttavan heidän taloudelliseen tilanteeseen. Vastajista 37 prosentilla on vanhuuseläkkeellä olevaan taloudelliseen tilanteeseen kohdistuvia huolenaiheita. Huolenaiheet koskevat esimerkiksi eläketulojen riittävyttä, omaa terveyttä ja sen aiheuttamia kustannuksia, maksamattomia asuntolainoja, pakollisten elinkustannusten hintojen kehittymistä sekä harrastuskustannusten suuruutta. ”Asunnon kustannukset ym. ovat niin suuret, etten usko eläkkeen riittävän kaikkeen vaan on palattava takaisin nuoruuden aikaiseen tonnikala/makaroni ruokavalioon”, kertoo eräs kyselyyn vastanneista. ”Eläke on pienekkö. Toivottavasti pysyn terveenä. Joka tapauksessa en pysty taloudellisista syistä paljonkaan matkustelemaan enkä täyttämään aikaani erilaisilla harrastuksilla. Kaikki maksaa.” Näin kommentoi eräs vastaaja omia taloudellisia huoliaan.

Ei ole helppoa ennustaa, miten kauan yksilöllä on odotettavissa elinvuosia. ”Uskon että ensi alkuun tulen kyllä eläkkeellä toimeen ok. Mutta kun katson ympärilleni, niin eläkeajan pidentyessä eläketuloilla toimeen tuleminen on yhä haastavampaa. En kuulu niihin hyvätuloisiin, jotka pärjäävät hyvin loppuun asti.” On mahdollista, että vanhuuseläkkeelle jäävä on säästänyt rahaa omatoimisesti omia eläkepäiviä varten. Säästämisen mahdollisuudet ovat yksilölliset ja omien eläkkeellä olevien menojen arvioiminen voi myös olla vaikeaa.

Osa jää eläkkeelle yksinasuvana. Tällöin kaikki talouden kustannukset ovat omien taloudellisten resurssien varassa. Eräs vastaaja kokee epävarmuutta siitä, miten hän pystyy yksin maksamaan kaikki kulut. Lisäksi häntä mietityttää hintatasojen vaihtelut. Vastajalla on takana pienipalkkainen työura, joka ei ole kerryttänyt hänelle oman arvionsa mukaan suurta eläkemäärää.

Osa taloudellisia huolia kokevista vastaajista kertoo myös ratkaisuja, jotka helpottavat heitä taloudellisessa epävarmuudessa. Eräs vastaaja tiedostaa, että hänen säännölliset tulonsa pienenevät vanhuuseläkkeelle siirryttäessä. Tämä on vaatinut joitakin järjestelyjä sekä menojen uudelleenarviointia. ”Toki taloudellinen tilanne hieman heikkenee, mutta siihen pitää varautua ja tiedostaa asia hyvissä ajoin.” Näin kommentoi eräs toinen vastaaja. Muissakin vastauksissa mainitaan taloudellisen tilanteen muutokseen valmistuminen varautumalla siihen etukäteen. Varautuminen voi tarkoittaa eri yksilöille erilaisia toimenpiteitä. Jollekin se voi tarkoittaa vapaaehtoista ja omakustanteista eläkesäästämistä, toiselle se voi tarkoittaa omien menojen pienentämistä jo työelämässä ollessa. Tapoja on monia ja niiden soveltaminen on yksilön itsensä päätettävissä.

4.2.3 Tuen ja vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevan tiedon tarve

Kyselyssä kysyttiin, miten työnantaja voisi tukea vastaajan vanhuuseläkkeelle siirtymisen uravaiheessa. Vastauksissa nousivat esille työajan muokkaaminen sekä erilaisista vanhuuseläkettä koskevista asioista tiedottaminen.

Erään kyselyyn vastanneen henkilön mielestä vanhuuseläkkeistä on tietoa saatavilla, kunhan itse osaa etsiä tietoa aktiivisesti. Osa kyselyyn vastanneista ilmoitti toivomukseen tukimuodoksi vanhuuseläköitymistä koskevan tiedon jakamisen. Erään vastaajan mukaan työnantaja voisi tukea häntä kertomalla eri eläkevaihtoehtoista. ”Työnantajalta voisi tulla konkreettista tietoa eläkkeellesiirtymisen ajankohdan vaikutuksista eläkkeen määrään.” Eräs vastaaja toivoi, että työnantajalla olisi kattava paketti vanhuuseläkettä koskevasta tiedosta. Tämän tietopaketin voisi hänen mielestään antaa sellaiselle työntekijälle, joka on suunnittelemassa omaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Muutama vastaaja toivoi infoa tai vinkkejä vanhuuseläkettä koskevien käytännön järjestelyjen osalta.

Kyselyyn vastanneet esittivät toiveita, jotka koskevat työn muokkaamista. Esimerkiksi etäpäivien lisääminen, vanhuuseläkkeelle siirtyneiden entisten työntekijöiden verkoston aktivoiminen esimerkiksi joulujuhlilla, työtehtävien muokkaaminen, lyhennetty työaika, työtaakan keventäminen, omien töiden eteenpäin siirtäminen suunnitellusti sekä palkankorotukset mainittiin vastattaessa tähän kysymykseen. Vastauksia tarkasteltaessa kokonaisuutena voidaan huomata, että useat vastaajat toivovat työtaakan keventämistä tavalla tai toisella.

Osa vastaajista ei koe tarvitsevansa tukea työnantajaltaan ollenkaan tai tuen tarve on vähäinen. ”En tarvitse erityisesti mitään tukea. Toki olisi hyvä, jos työnantaja huomioi ikään-

tyvät työntekijät heidän viimeisinä työvuosinaan ottaen huomioon motivaation. Työnantajan kanssa voisi hyvissä ajoin pohtia lopputyöurasuunnitelmaa/eläkkeelle jäämistä.” Eräs vastaaja toivoo työnantajalta uravalmennusta työuran loppuvuosina. Muutamat vastaajat toivovat työnantajalta ymmärrystä heidän elämäntilannettaan kohtaan. ”Olisi mukavaa, jos työnantaja jollain tavalla ymmärtäisi jaksamista töissä - tai osoittaisi kiinnostusta siihen.” Eräs vastaaja toivoo, että työnantaja tukisi häntä hänen työssäjaksamisessaan, jottei hän palaisi loppuun ennen eläkkeelle jäämistä.

Tämän opinnäytetyön produktin tarkoituksena on tarjota tietoa, ei käytännön ratkaisuja. Kyselystä ilmi käyneet tukitoiveet ovat listattuna tähän jatkokäsittelyehdotuksina. Toimeksiantaja voi halutessaan reagoida edellä esitettyyn kyselyyn tuottamaan tietoon. Tämän opinnäytetyön produkti tuottaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä suunnittelevalle henkilölle faktatietoa sekä esimerkkejä ajatuksista, joita muilla vastaavaa tilannetta pohtivilla työntekijöillä on.

Muutama vastaajista kertoi, ettei tarvitse työnantajalta mitään tukea vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevissa asioissa. Erään vastaajan mielestä vanhuuseläkkeelle siirtyvän tulee itse valmistautua tulevaan elämänmuutokseen ja toinen on sitä mieltä, ettei työnantaja voi tukea työntekijöitä tässä työuran vaiheessa, eikä sen sitä tarvitsekaan tehdä.

Kyselyssä selvitettiin, millaiset vanhuuseläkettä koskevat tiedot kiinnostavat kyselyyn vastanneita henkilöitä. Useat vastaajat tiesivät entuudestaan sellaisia lähteitä, joista tietoa voi hakea itse, kuten työeläkeyhtiöiden sekä eläketurvakeskuksen verkkosivut. Osa vastaajista toivoi vanhuuseläkettä koskevasta tiedosta koottua tietopakettia. ”Konkreettisesti, mitä pitää ottaa huomioon ja mitä toimenpiteitä tehdä eläkkeen lähestyessä.” Näin kuvaili eräs vastaaja tiedontarvettaan.

Yksittäisiä asioita, joista eniten toivottiin vanhuuseläkettä koskevaa tietoa olevan saatavilla, olivat vanhuuseläkkeen suuruus, verotus, vanhuuseläkkeen alkamisikä, miten vanhuuseläkkeen rahallinen määrä määräytyy, miten vanhuuseläkettä haetaan sekä vanhuuseläkkeisiin vaikuttavat lakimuutokset. Eräs vastaaja toivoi konkreettisia toimintaohjeita eläkkeelle siirtymisestä, eli miten eläkettä haetaan, milloin sitä kuuluu hakea ja mitä liitteitä hakemisen yhteydessä tarvitaan. Lisäksi eräs vastaajista toivoi tietoa asioista, joita hän ei vastaushetkellä osannut ajatella.

Tämä opinnäytetyö käsittelee vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessia, joten vanhuuseläkkeen aikaiset oheistoimintamahdollisuudet on rajattu tässä työssä laajemmasta käsit-

telystä pois. Jotkut kyselyyn vastanneista työntekijöistä kertoivat myös tällaisista ajatuksistaan. Vanhuuseläkkeellä oleville tarjolla olevat etuudet yksityisiltä toimijoilta, millaisia eläkeläisille suunnattuja aktiviteetteja on olemassa, terveydenhuolto työelämän ulkopuolella sekä työnteon mahdollinen jatkaminen vanhuuseläkeiän ylittymisen jälkeen kiinnostivat joitain vastaajia.

5 Henkilöstöintran tietopaketti

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena on tuottaa toimeksiantajan henkilöstöintraan tietoa, joka koskee vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Tiedot sisällytetty toimeksiantajan henkilöstöintraan, jossa on muitakin tietoja, jotka käsittelevät eri työuran vaiheita. Intrasivulla esitettävän tiedon on tarkoitus olla informatiivista sekä helppolukuista. Lakiin perustuvan eläketiedon lisäksi toimeksiantaja on asettanut tavoitteeksi, että intrasivu sisältää vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevia henkilöstön omia ajatuksia tulevasta vanhuuseläkkeelle siirtymisestä.

Produkti toteutetaan toimeksiantajana finanssialalla toimivalle organisaatiolle, jossa on töissä yli 500 henkilöstön jäsentä. Produktin tarkoituksena on tukea toimeksiantajan työntekijöitä heidän käydessään läpi vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessia. Produktina tuotetaan vanhuuseläkeasioita käsittelevä tietopaketti.

Toimeksiantaja on asettanut tavoitteeksi, että heidän sisäiseen henkilöstöintraan tuotettaisiin ajankohtaista ja kattavaa tietoa, joka tukee työntekijöiden vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessia. Tavoitteen mukaisesti työn toivotaan sisältävän kattavan tietoperustan siitä, mihin vanhuuseläkkeet perustuvat, miten eläkejärjestelmä toimii vanhuuseläkkeiden kannalta sekä miten ja milloin vanhuuseläkkeelle siirrytään. Lisäksi toimeksiantajan toiveiden mukaisesti intrasivulle tuodaan henkilöstölle tuotetulla kyselyllä kerätyt tiedot henkilöstön ajatuksista koskien tulevaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä.

5.1 Tietopaketin valmistamisen vaiheet

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi huhtikuussa 2019 ja sitä koskeva opinnäytetyösuunnitelma palautettiin toukokuun alussa opinnäytetyöohjaajalle. Opinnäytetyön idea syntyi toimeksiantajaorganisaatiossa suoritettavan työharjoittelun aikana. Taulukossa 2. on esitetty opinnäytetyön aikataulusuunnitelma.

Taulukko 2. Opinnäytetyön aikataulu

Viikko/Viikot	Tavoite
1-3	Tietoperustan lähdeaineiston kartoittaminen
4-8	Tietoperustan kokoaminen
9-10	Henkilöstölle tuotettavan kyselyn suunnitteleminen
11-12	Kyselyn toteuttaminen
13-15	Kyselyn tulosten käsitteleminen
16	Tietoperustan tarkentaminen ja kyselyn tulosten käsitteleminen
17-19	Pohdinta
20	Johdannon viimeisteleminen
21	Työn rakenteen viimeisteleminen ja työn valmistuminen

Opinnäytetyön valmistamisen arvioitiin kestävän 270 tuntia. Aikataulusuunnitelman mukaan opinnäytetyön valmistumiseen tulisi kulumaan 21 viikkoa. Kun 270 tuntia jaetaan 21 viikolle, keskimääräinen viikkotyömäärä on noin 13 tuntia. Opinnäytetyön suunniteltuja tekemispaiikkoja olivat kirjastot ja kahvilat sekä oma koti. Suunnitelman mukaan opinnäytetyön valmistumisen arvioitiin tapahtuvan aikaisintaan vuoden 2019 syyskuussa.

Produktin valmistamisessa on käytetty erilaisia menetelmiä. Nämä menetelmät ovat tietoperustan kokoaminen, henkilöstölle tuotettavan kyselyn luominen, sen toteuttaminen ja vastausten kerääminen sekä produktin kokoaminen näiden menetelmien avulla kerättyjen tietojen perusteella. Toimeksiantajalle tuotettu tietopaketti on luotu heidän omaan henkilöstöintraansa. Henkilöstöintraan nostettavat tiedot valittiin toimeksiantajan esittämien toiveiden sekä kyselystä saatujen tulosten perusteella. Tietopaketin toteuttaminen tapahtui suoraan henkilöstöintran alustalle.

Tietoperustan rakentaminen aloitettiin mahdollisten pää- ja väliotsikoiden luonnostelemisella. Niiden perusteella alettiin kokoamaan opinnäytetyön produktin toteutusta tukevaa tietoperustaa erilaisten lähdeaineistojen avulla. Tietoperustaa koottiin vuoden 2019 kesän ajan, yhden sivun verran jokaista päivää kohden. Päiväkohtainen sivutavoite oli keino rytmittää opinnäytetyön edistymistä. Tietoperustan päälähteenä on Finanssivalvonnan julkaisema Työeläkeasioita käsittelevä kirja. Kirja on julkaistu vuonna 2017 ja se sisältää tietoa Suomen työeläkejärjestelmästä. Kirjassa käsitellään työeläkettä ja sen tehtäviä sosiaaliturvajärjestelmässä, eläketurvan järjestämistä sekä työntekijän eläkelain mukaista työeläketurvaa.

Kysely suunniteltiin sen jälkeen, kun valtaosa tietoperustasta oli koossa. Kysely sisälsi yhden kysymyksen, jossa kysyttiin vastaajien yleisiä ajatuksia vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Kyselyyn kutsuttiin vastaamaan ne työntekijät, jotka täyttävät 55 vuotta vuoden 2019 aikana tai ovat tätä vanhempia. Kyselyn kysymyksissä painotetaan niitä asioita, jotka erityisesti kiinnostavat toimeksiantajaa ja jotka parhaiten tukevat produktin tavoitteita. Koska produktin tavoitteena on olla organisaation sisäinen tietolähde vanhuuseläkeasioissa, kyselyllä selvitettiin, millaiset tiedot kiinnostavat toimeksiantajan työntekijöitä koskien vanhuuseläkeasioista.

Toimeksiantajalle tuotettu tietopaketti koottiin opinnäytetyön kolmanteen ja neljanteen päälukuun kerätyistä tiedoista. Henkilöstöintran sivulla oleva tiivistetty vanhuuseläkkeelle siirtymisen ohjeistus koottiin toimeksiantajan toiveita vastaavista, kaikkein keskeisimmistä vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevista tiedoista. Ensimmäinen intrasivun liitetiedostoista sisältää tämän opinnäytetyön kolmannessa luvussa esitetyt vanhuuseläkkeitä koskevat yksityiskohtaiset tiedot. Toinen liitetiedosto käsittelee neljännessä luvussa esiteltyjä henkilöstölle tuotetun kyselyn tuloksia.

5.2 Vanhuuseläkkeelle siirtymistä käsittelevä tietopaketti

Opinnäytetyön produktina on tuotettu vanhuuseläkkeeseen liittyvistä vaiheista ja tiedoista tietopaketti, joka noudattaa toimeksiantajan henkilöstöintran viestintätapaa. Henkilöstöintraan luotiin produktin julkaisemalustaksi sivu, jonka otsikkona on ”Vanhuuseläkkeelle siirtymisen”. Intrasivulle on upotettuna kaksi tiedostoa, jotka sisältävät laajemmin tietoa vanhuuseläkkeitä koskevista asioista. Liitetiedostot ovat tehty toimeksiantajan pitkien raporttien ohjeita noudattaen. Ensimmäinen tiedosto sisältää laajat ohjeet vanhuuseläkkeelle siirtymisestä. Toinen tiedosto sisältää toimeksiantajan ikääntyneille työntekijöille tuotetun kyselyn tulokset.

Henkilöstöintran sivun rakenne on nähtävissä tämän työn 3. liitteestä. Sivun alussa on lyhyt johdanto, jossa kerrotaan vanhuuseläkkeelle siirtymisen olevan viimeinen työuran vaiheista. Sivulla sisältyy keskeisimpien vanhuuseläkeprosessia koskevien tietojen lyhyet esittelyt sekä kaksi liitetiedostoa, jotka on upotettu sivulle hyperlinkkeinä. Lisäksi sivulla sisältyy tietyille julkisille verkkosivuille ohjaavia hyperlinkkejä, joista on hyötyä vanhuuseläkkeelle jäämisen suunnittelussa. Keskeneräinen tietopaketti ei ollut muun henkilöstön nähtävissä ennen sen erillistä julkaisemista.

Keskeisimpinä asioina pidettiin työeläkeyhtiön verkossa sijaitsevan eläkepalvelun esittelemistä, vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikärajoja, vanhuuseläkkeen hakemisen prosessia

sekä työntekijän eläkelain mukaisten eläkemuotojen lyhyttä esittelemistä. Nämä tiedot löytyvät tämän opinnäytetyön 3. pääluvusta, jonka perusteella intrasivun tiedot ovat koostettu. Intrasivun ulkoasu noudattaa toimeksiantajaorganisaation sisäisen viestinnän tapoja. Henkilöstöintran sivu sisältää tekstin lisäksi kaksi luetteloa, taulukon ja kuvan, jotka tekevät sivusta lukijaystävällisemmän. Intrasivulla on kaksi hyperlinkkiä, jotka johtavat toimeksiantajan työeläkeyhtiön eläkepalveluun.

Ensimmäinen intrasivulta löytyvä liitetiedosto sijaitsee intrasivun alussa, lyhyen johdannon lopussa. Liitetiedoston nimi on ”Vanhuuseläkkeelle siirtyminen_tietopaketti henkilöstön käyttöön”. Se käsittelee laajemmin vanhuuseläkkeelle siirtymistä ja siihen liittyviä tietoja. Tämä tiedosto tarjoaa yksityiskohtaista tietoa siitä, miten työeläkejärjestelmä toimii, mistä eläkevakuutusmaksut muodostuvat, miten työeläkettä kerrytetään, miten paljon eläkettä karttuu sekä mitä ovat kansaneläke ja takuueläke. Tiedosto on koostettu tämän opinnäytetyön 3. pääluvun tiedoista. Tiedoston rakenne ja sisältö ovat pääosin samat, kuin tämän työn 3. pääluvun sisältö. Tiedosto on Word -muodossa, jotta toimeksiantaja voi tarvittaessa päivittää dokumentilla olevia tietoja.

Toisessa liitetiedostossa, joka on PDF -muodossa, on esiteltyä tämän opinnäytetyön yhteydessä toteutetun kyselyn tulokset. Tiedoston nimi on ”Ajatuksia vanhuuseläkkeelle siirtymisestä”. Tulokset ovat henkilöstön saatavilla, jotta he voisivat peilata omia vanhuuseläkesuunnitelmia sekä -ajatuksia samassa uravaiheessa olevien henkilöiden ajatuksiin. Tiedoston on tarkoitus auttaa vanhuuseläkettä suunnittelevia työntekijöitä hahmottamaan omia ajatuksiaan. Lisäksi tuloksiin tutustuvalla työntekijällä voi havaita vanhuuseläkkeelle jäämisen prosessista uusia näkökulmia, joita hän ei ole tiedostanut ennen kyselyn tuloksiin tutustumista.

6 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi on onnistunut toimeksiantajan ja opinnäytetyön tekijän tavoitteiden ja odotusten mukaisesti. Molemmat tahot ovat tyytyväisiä työn lopputulokseen. Toimeksiantajan toiveiden mukaisesti vanhuuseläkkeelle siirtymisen tietopaketti käsittelee aihealuetta laaja-alaisesti. Tietopaketti tarjoaa lukijalle faktoihin perustuvan tiedon lisäksi kokemusperäistä tietoa, joiden avulla lukija voi käsitellä omaa vanhuuseläkkeelle siirtymisen prosessiaan.

Ensimmäisessä pääluvussa on kerrottu työura- ja ikäjohtamisen merkityksestä osana henkilöstöjohtamista. Raili Kivirannan mukaan esimiehellä voi olla vaikeuksia tunnistaa erikäisyydestä johtuvaa erilaisuutta ja toimia erilaisuuden edellyttämällä tavalla (Kiviranta 2010, 56). Tämän opinnäytetyön produkti on yksi tapa tarjota myös esimiehille tietoa siitä, millaisia ajatuksia vanhuuseläkkeelle siirtymistä lähestyvillä työntekijöillä on. Esimiesten on suositeltavaa tutustua ikääntyneille työntekijöille tuotetun kyselyn tuloksiin. Tuloksiin tutuminen voi auttaa heitä ymmärtämään työntekijöiden työuratilanteesta johtuvia tarpeita.

Ikäsyrynnän kokemus heikentää itsetuntoa, motivaatiota, hyvinvointia ja työssä suoriutumista, vahvistaa eläköitymisajatuksia sekä varhentaa eläköitymistä (Työterveyslaitos s.a.). Työntekijä voi kokea ikäsyryntää, jos henkilöstöintrassa sijaitseva informaatio ei ole kohdennettu tasapuolisesti. Jos yksi työuran vaihe huomioidaan henkilöstöintrassa, muut vaiheet tulee huomioida vastaavalla tavalla. Tämän opinnäytetyön produkti nostaa vanhuuseläkkeelle siirtymisen uravaihetta koskevan informaation määrän samalle tasolle, kuin mitä se on ollut muiden työuran vaiheiden osalta.

Eläköityminen on esimerkki työuran merkittävistä siirtymävaiheista (Wallin 11.12.2018). Merkittävien työuran vaiheiden huomioiminen on hyvää työurajohtamista. Useamman työntekijän kuuluessa ikääntyneiden kategoriaan organisaatiossa on tärkeää huomioida muiden työuran vaiheiden tapaan myös vanhuuseläkkeelle siirtymisen vaiheessa olevat työntekijät. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen tapahtuu jokaiselle pääsääntöisesti kerran elämässä. Muutosvaiheessa tarjottava tuki saa työntekijät tuntemaan olonsa arvostetuiksi. Omasta työpaikasta on helppo olla ylpeä, kun työtovereista välitetään aidosti (Pessi, Martela & Paakkanen 2017, 283).

Tiedon jakaminen on yksi tapa, jolla työnantaja voi tukea eri uravaiheissa olevia työntekijöitä. Ikääntyneille työntekijöille tuotettuun kyselyyn vastanneet työntekijät toivoivat tiedon jakamisen lisäksi muita tukitoimia, joita toimeksiantajalla ei ole. Kyselyn vastausten perus-

tella voidaan suunnitella mahdollisia jatkokehitysprojekteja, joilla pyritään tukemaan työeläkkeelle siirtyvää henkilöstöä heidän uran muutosvaiheessa. Esimerkiksi eläkkeelle siirtyneen henkilöstön aktivoiminen vuosittaisilla tapahtumilla on yksi vaihtoehto. Jatkokehitysehdotus on, että toimeksiantajaorganisaatiossa suunniteltaisiin tapahtuma, joka vastaisi tähän toiveeseen.

6.1 Opinnäytetyön hyödynnettävyys

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata toimeksiantajan tarpeeseen tarjota henkilöstölleen ajantasaista tietoa vanhuuseläkkeelle siirtymisen uravaiheeseen liittyvistä asioista. Tavoitteena oli luoda intrasivulle tietopaketti, joka sisältää tietoa vanhuuseläkeasioista ja työeläkevakuutusmaksujen kertymisestä sekä yleisiä ajatuksia, joita alinta vanhuuseläkeikää lähellä olevilla sekä eläkkeellä olevilla henkilöillä voi olla. Lisäksi tavoitteena oli kerätä intrasivulle sellaista tietoa, johon tutustuminen auttaa henkilöstön jäseniä suunnittelemaan ja käsittelemään omaa tulevaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin ja toimeksiantaja on tyytyväinen työn lopputulokseen. Opinnäytetyön tietoperustaa sekä tuloksia voi hyödyntää jokainen organisaatio, josta henkilöstöä jää eläkkeelle. Erityisesti yksityisen alan organisaatiot voivat hyötyä 3. pääluvun sisältämistä tiedoista.

Toimeksiantaja on antanut henkilöstöintraan tuotetusta tietopaketista positiivista palautetta produktin tekijälle. Toimeksiantajan edustajat ovat erittäin tyytyväisiä erityisesti tietopaketin kattavuuteen ja henkilöstölle tehdyn kyselyn tuottamaan tietoon. Henkilöstöyksikön edustaja uskoo, että toimeksiantajan johtamiskäytäntöjä voidaan kehittää kyselyn tulosten avulla.

Ikääntyneelle henkilöstölle tuotettuun kyselyyn saatujen vastausten perusteella työntekijät toivovat muitakin tukitoimia työnantajalta, kuin vain tietoa henkilöstöintraan. Jatkokehitysehdotuksena toimeksiantajaorganisaatiossa voidaan kehittää uusia tukimuotoja, jotka tukevat työntekijöitä heidän vanhuuseläkkeelle siirtymisessään.

Henkilöstölle tuotettuun kyselyyn vastanneiden työntekijöiden ikä voi vaikuttaa heidän suhtautumiseensa koskien vanhuuseläkeasioita. Avoimista vastauskohdista voi havaita, että kaikki vastaajat eivät koe vanhuuseläkeasioita vielä ajankohtaisiksi omassa elämässään. Iän vaikutusta vastauksiin ei olla tämän opinnäytetyön yhteydessä tutkittu tarkemmin.

Tuotettu tietopaketti käsittelee pääosin vanhuuseläkkeelle siirtymistä ja muut työntekijät eläkelain sisältämät eläkemuodot ovat ainoastaan mainittuina. Jokaisella eläkelajilla on

omat saamisen edellytykset. Pelkän maininnan saaneista eläkemuodoista voi tuoda henkilöstöintraan vastaavaa tietoa.

Toimeksiantajalle tuotettu vanhuuseläkkeelle siirtymisen tietopaketti sisältävä intrasivu on yhteiskunnallisesti ajankohtainen. Eläkkeitä koskevat lait muuttuvat samalla, kun Suomen väestörakenne kehittyy. Viimeisin työntekijän vanhuuseläkelain muutos on tapahtunut vuonna 2017. Eläkelaki uudistui merkittävältä osin ja sen uudistukset ovat huomioituina tämän opinnäytetyön produktissa. Produkti sisältää ajankohtaista ja keskeistä tietoa suuren organisaation henkilöstölle. Henkilöstöintraan tuotujen eläketietojen hyödyntäminen edellyttää, että tietoja päivitetään tarvittaessa. Toimeksiantajaorganisaatiossa tullaan tarvittaessa päivittämään muuttuvat tiedot.

6.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön tekijä on syventänyt henkilöstöjohtamisen osaamistaan toteuttamalla tämän opinnäytetyön. Työn valmistaminen on edellyttänyt, että opinnäytetyön tekijä syvenny toimeksiantajan toiminnan rakenteeseen, hallitsee toimeksiantajan tavan toteuttaa henkilöstöviestintää ja ymmärtää työeläkejärjestelmän yleiset periaatteet. Tekijä on oppinut, mitä ikä- ja työurajohtamiset ovat ja mikä niiden merkitys on työelämässä.

Keskeisin resurssi, jota opinnäytetyön valmistaminen vaati, oli opinnäytetyön tekijän aika. Tekijällä oli käytössään rajalliset aikaresurssit, jonka takia työn valmistuminen vaati tarkkojen viikko- ja päiväkohtaisten tavoitteiden asettamista ja niissä pysymistä. Koska päiväkohtaiset tavoitteet perustuivat sivumääriin, työn etenemisen seuranta oli helppoa. Tavanomainen päivän tavoite oli tuottaa tekstiä yhden alaotsikon alle. Kun tietoperustaa oli koottu riittävästi, tekijä siirtyi arvioimaan tietoperustan relevanttiutta opinnäytetyön tavoitteiden kannalta. Epärelevantit tiedot poistettiin ja työn rakenne sai lopullisen muotonsa.

Opinnäytetyön tekemisen prosessi oli ammatillisesti opettavainen. Prosessi syvensi opinnäytetyön tekijän ymmärrystä henkilöstöjohtamisesta sekä yrityksen sisäisestä viestinnästä. Haastavaa työn valmistamisessa oli se, että produkti saatiin vastaamaan toimeksiantajan viestinnällistä tapaa. Tavan mukaisesti viestinnän tulee olla helppolukuista ja rentoa. Opinnäytetyön tietoperusta koottiin asiatekstimäisesti. Tietoperustan tietojen muuttaminen toimeksiantajan tavan mukaiseksi edellytti syvällistä tutustumista henkilöstöintran viestintätapaan.

Prosessi opetti opinnäytetyön tekijälle, että hän on järjestelmällinen ja tavoitteellinen suuren projektikonaisuuden hallitsija. Prosessi haastoi opinnäytetyöntekijän ajanhallintataitoja ja opetti priorisoimaan omaa ajankäyttöä. Tietyistä haastavista vaiheista huolimatta prosessi tuntui tekijästä mieluisalta, eikä kiinnostus opinnäytetyön aihetta kohtaan päässyt loppumaan. Tekijä uskoo voivansa hyödyntää opinnäytetyön tietoperustan tietoja sekä laajan produktin valmistamisen taitoja työelämässä.

Lähteet

Cheung, F. Yeung, D. Wu, A. 2017. Employees' Perception of Leadership Styles and Successful Aging in the Workplace. Sage. Missouri.

Eläketurvakeskus 2019a. Eläkejärjestelmän toimijat. Luettavissa: <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelman-hallinto-ja-valvonta/elakejarjestelman-toimijat/> Luettu: 30.6.2019.

Eläketurvakeskus 2019b. Paljonko saan eläkettä. Luettavissa: <https://www.tyoelake.fi/paljonko-saan-elaketta/> Luettu: 3.7.2019.

Eläketurvakeskus 2019c. Työeläkkeisiin liittyvät rahavirrat. Luettavissa: <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakkeiden-rahoitus-ja-sijoitustoiminta/rahavirrat/> Luettu: 1.7.2019.

Eläketurvakeskus 2019d. Opiskelija saa eläkettä tutkinnosta. Luettavissa: <https://www.tyoelake.fi/paljonko-saan-elaketta/opiskelija-saa-elaketta-tutkinnosta/> Luettu: 3.7.2019.

Eläketurvakeskus 2019e. Vanhuuseläke – ikäluokilla oma eläkeikänsä. Luettavissa: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/> Luettu: 30.8.2019.

Eläketurvakeskus 2018. Suomen työeläkkeensaajat 2017. Eläketurvakeskus. Tampere.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a. a. Työeläkemaksun määräytyminen. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/tyel-maksun-maaraytyminen/> Luettu: 29.6.2019.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen s.a. b. Kun työntekijäsi jää eläkkeelle. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/kun-tyontekijasi-jaa-elakkeelle/> Luettu: 30.6.2019.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2018. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden vointi ja vire -tutkimuksen tulokset. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2018/iareena2018-vanhuuselakelaisten-vointi-ja-vire.pdf> Luettu: 11.9.2019.

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2019. Ensimmäistä eläkekesää viettävän kannattaa olla sopivasti itsekäs ja nauttia kiireettömyydestä. Luettavissa: <https://www.elo.fi/tieto-elosta/uutiset/2019/ensimmaista-elakekesaa-viattavan-kannattaa-olla-sopivasti-itsekas-ja-nauttia-kiireettomyydesta?fbclid=IwAR2-Rfl-g49ca88TZQXMPUu-oEpvQCMGPveW9YkHNnchri0OnMNHYSRPTbMs> Luettu: 2.7.2019.

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo s.a. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2019? Luettavissa: <https://www.elo.fi/elakkeet-ja-kuntoutus/elakkeelle-ian-perusteella/vanhuuselake/vanhuuselakkeelle-vuonna-2019> Luettu: 1.7.2019.

Keva 2019. Ammatti vaikuttaa eläkkeeseen. Luettavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/ammattiryhmien-elake/> Luettu: 24.6.2019.

Keva s.a. Tietoa eläkkeistä. Luettavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/> Luettu: 1.7.2019.

Knuuti, J. & Ritola, S. 2019. Kokonaiseläke 2019. Katsaus työeläkkeen, kansaneläkkeen ja verotuksen määräytymiseen. Eläketurvakeskus. Turenki.

Kilpinen, P. 2018. Inspiroitunut. Miten johtaa ja menestyä muuttuvassa työelämässä? Bookwell Digital Oy. Jyväskylä.

Kivelä, S-L. 2012. Hyviä vuosia: arvokas ja turvallinen ikääntyminen. Kirjapaja. Helsinki.

Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. WSOYpro. Helsinki.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä: hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Sanoma pro. Helsinki.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Helsinki.

Moisalo, V-P. 2011. Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. Infor Oy. Kupio.

Pessi, A. B., Martela, F., Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima. PS-kustannus. Juva.

Rabl, T. 2010. Age, discrimination, and achievement motives. A study of German employees. University of Bayreuth, Bayreuth, Germany.

Rissanen, J., Grönlund, H., Herrlin, O., Kouvonen, K., Lander, M., Lilius, S., Mannonen, H., Mustonen, P., Perälehto-Virkkala, A., Soutunen, U. 2017. Työeläke. FINVA Finanssi-koulutus Oy. Turenki.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. FinTerveys 2017 -tutkimuksen tuloksia – Tilastokuviot. Luettavissa: http://terveytemme.fi/finterveys/graph/userselect.php?kuvio=1001_gender_age_group2_year_2017&osoitin=m_ft17_l2_31 Luettu: 27.6.2019

Tilastokeskus 2013. Aikuistuminen, työura ja eläkkeelle siirtyminen : sosioekonomiset erot työurien pituudessa odotettua pienempiä. Tilastokeskus. Helsinki.

Työeläkevakuuttajat TELA ry s.a. Työeläkemaksut. Luettavissa: <https://www.tela.fi/tyoeläkemaksut> Luettu: 18.7.2019.

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.

Työsopimuslaki 55/2001.

Työterveyslaitos 2018. Työrajohtaminen tukee työntekijän voimavaroja uran eri vaiheissa. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyourajohtaminen-tukee-tyontekijan-voimavaroja-uran-eri-vaiheissa/> Luettu: 26.6.2019.

Työterveyslaitos 2014. Ikäjohtaminen Euroopassa. Näkemyksiä parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27 maissa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Työterveyslaitos s.a. Johdatus työrajohtamiseen – tietoa ja harjoituksia. Motivaatiota ja hyvinvointia läpi työuran. Luettavissa: https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tila-opas/tyourajohtamisen-materiaalipaketti/?key=yYsuTDJp.yw_imBY0QXXv25RY2P.U_C2dNqjDSVWV1E-&utm_campaign=Digioppaat&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=66454382&_hsenc=p2ANqtz-_xdPDKxIJ5q_D1oKGFwbVMY9XjrAnaKNaVc5ifV9HGgq8Q4WuHsV7rBnGyVbfrA1BaVgRmRuWQE6kRC8VrUnA-Y1zPSQ&_hsmi=66454382 Luettu: 24.6.2019.

Valtioneuvoston kanslia 2004. Ikääntyminen voimavarana. Edita Prima Oy. Helsinki.
Luettavissa: https://vnk.fi/documents/10616/622938/J3304_Ik%C3%A4%C3%A4ntyminen+voimavarana.pdf/7660c14f-763b-485e-9a56eff59c1bfd7c/J3304_Ik%C3%A4%C3%A4ntyminen+voimavarana.pdf.pdf?version=1.0 Luettu: 28.6.2019.

Vatanen, J. 6.2.2018. Hyvässä vireessä eläkkeelle – tuoreista eläkeläisistä neljä viidestä olisi jaksanut töissäkin. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/blogit/jouni-vatanen/hyvassa-vireessa-elakkeelle--tuoreista-elakelaisista-nelja-viidesta-olisi-jaksanut-toissakin/> Luettu: 22.6.2019.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vuori, J. Törnroos, K. Ruokola, M., Walling, M. 2019. Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki.

Wallin, M. 11.12.2018. Huomioimalla työuran eri vaiheet rakennetaan tuottavuutta ja sitoutumista. Luettavissa: <https://elomedia.elo.fi/blogi/huomioimalla-tyouran-eri-vaiheet-rakennetaan-tuottavuutta-ja-sitoutumista> Luettu: 30.6.2019.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Henkilöstölle tuotetun kyselyn lomake

Kysely opinnäytetyötä varten: Vanhuuseläkkeelle siirtyminen - ajatukset ja prosessit

Tervetuloa vastaamaan vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevaan kyselyyn. Sen on toteuttanut ja luonut Elon HR-harjoittelija Ida Rantanen opinnäytetyötään varten. Kysely toteutetaan nimettömänä ja sen on tarkoitus tuottaa tietoa siitä, millaiset vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevat asiat kiinnostavat ja mietityttävät Elon henkilöstössä erityisesti heitä, joille vanhuuseläkkeelle siirtyminen on melko lähellä oleva työuran vaihe.

Kysely on kohdennettu henkilöstön jäsenille, jotka ovat täyttäneet 55 vuotta tai täyttävät sen tänä vuonna.


Saatat olla hyvinkin tietoinen siitä, miten eläkeasiat toimivat teoriassa. Tämän kyselyn tarkoituksena ei kuitenkaan ole testata teoratietouttasi, vaan selvittää henkilökohtaisia ajatuksiasi koskien omaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Mihinkään kysymykseen ei ole olemassa väärää vastausta, vaan kaikki vastaukset ovat oikeita, koska ne perustuvat henkilökohtaiseen kokemukseen.

Voi myös olla mahdollista, ettet ole miettinyt näitä asioita aikaisemmin. Siinä tapauksessa voit vastauksessasi kertoa, että et ole vielä ajatellut tätä asiaa. Tämäkin tieto on opinnäytetyön kannalta arvokasta.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Opinnäytetyössä käsitellään kyselyn tulosten yhteenvetotietoja,

ei irrallista tutkimusdataa.

Kiitos vastaamiseen käyttämästäsi ajasta!

Lisätietoihin kyselystä vastaa: ida.rantanen@fi

1. Mikä on ikäsi?

- 54
- 55
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 61
- 62
- 63
- Yli 63

2. Kuinka hyvin koet tuntevasi vanhuuseläkeasiat?

- Huonosti. En ole perehtynyt asiaan ollenkaan.
- Melko huonosti
- Kohtalaisesti
- Melko hyvin
- Hyvin
- Erinomaisesti. Tiedän vanhuuseläkeasioista kaiken tarvittavan.

3. Millaisia ajatuksia vanhuuseläkeiän lähestyminen sinussa herättää?

4. Koetko, että sosiaaliset suhteesi tulevat muuttumaan jotenkin, kun jäät eläkkeelle?

- Kyllä
- En

5. Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, miten uskot sosiaalisten suhteidesi muuttuvan?

6. Onko sinulla huolenaiheita, jotka koskevat eläkkeellä olevaa taloustilannettasi?

- Kyllä
- Ei

7. Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, millaisia taloudellisia huolenaiheita sinulla on?

8. Voiko työnantaja tukea sinua tulevaan vanhuuseläkkeeseen valmistautumisessa? Jos voi, niin miten?

9. Millaiset vanhuuseläkeasioita koskevat tiedot kiinnostavat sinua? Mistä asioista erityisesti toivoisit löytäväsi helposti tietoa?

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen

Hei!

Tämä viesti lähetetään muistutuksena.

Vastauksia on tullut tähän kyselyyn lyhyessä ajassa kiitettävän verran. Pidän kyselyä auki vielä tämän viikon loppuun asti, jonka jälkeen suljen vastauslinkin. Mikäli vielä haluat osallistua, niin ehdit sen siis tekemään.

Kysymyksiä on 9, joista 4 on monivalintoja ja 5 avoimia vastauskenttiä.

Alla alkuperäinen viesti sekä vastauslinkki. Kiitos ajastasi! :-)

Tervetuloa vastaamaan vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevaan kyselyyn. Sen on toteuttanut ja luonut Elon HR-harjoittelija Ida Rantanen opinnäytetyötään varten. Kysely toteutetaan nimettömänä ja sen on tarkoitus tuottaa tietoa siitä, millaiset vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevat asiat kiinnostavat ja mietityttävät Elon henkilöstössä erityisesti heitä, joille vanhuuseläkkeelle siirtyminen on melko lähellä oleva työuran vaihe.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Opinnäytetyössä käsitellään kyselyn tulosten yhteenvetotietoja, ei irrallista tutkimusdataa.


Kiitos vastaamiseen käyttämästäsi ajasta!

Lisätietoihin kyselystä vastaa:

ida.rantanen@***.fi

puh. *****

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen on viimeinen työuran vaiheista. Täältä löydät tietoa siitä, miten vanhuuseläkettäsi karttuu, milloin vanhuuseläkkeelle voi jäädä sekä miten vanhuuseläkkeelle siirrytään. Lisäksi voit tutustua koottuihin ajatuksiin ja kokemuksiin, joita vanhuuseläikeikää lähestyvillä työntekijöillä voi olla. Tarkemmat tiedot koskien eläkejärjestelmää ja vanhuuseläkkeitä löytyvät täältä:  Vanhuuseläkkeelle siirtyminen_tietopaketti henkilöstön käyttöön.docx

Eläkepalvelusta tietoa omasta eläkkeestä

Oman eläkeotteesi näet eläkepalvelusta. Kirjautumiseen tarvitset verkkopankkitunnukset.

Eläkeotteelta löydät seuraavat asiat:

- palkkatulot, joiden perusteella on maksettu TyEL -maksu
- tiedot palkattomista ajoista, jotka ovat kerryttäneet eläkettä
- tiedot eläkettä kartuttaneista opiskeluista
- arvio vanhuuseläkkeen määrästä & eläkeiästä.

Eläkepalvelusta voit työeläkeotteen tarkastelun lisäksi:

- tehdä vanhuuseläkettä tai muuta eläkelajia koskevan hakemuksen
- tarkastella jo maksettuja eläkkeitä
- nähdä arvion tulevasta vanhuuseläkkeen määrästä.

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen joustavasti

Alimmat vanhuuseläkeiät riippuvat syntymävuodesta. Alin vanhuuseläkeikä on:

- vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneellä 63 vuotta
- vuonna 1955 syntyneellä 63 vuotta ja 3 kuukautta
- vuonna 1956 syntyneellä 63 vuotta ja 6 kuukautta
- vuonna 1957 syntyneellä 63 vuotta ja 9 kuukautta
- vuonna 1958 syntyneellä 64 vuotta
- vuonna 1959 syntyneellä 64 vuotta ja 3 kuukautta
- vuonna 1960 syntyneellä 64 vuotta ja 6 kuukautta
- vuonna 1961 syntyneellä 64 vuotta ja 9 kuukautta
- vuosina 1962–1964 syntyneellä 65 vuotta.

Tavoite-eläkeikäsi kertoo, mihin saakka sinun pitäisi lykätä eläkkeelle jäämistä, jotta sinulle kertyisi lykkäyskorotusta vähintään elinaikakertoimen aiheuttaman vähennyksen verran.

Näet työeläkeotteella tavoite-eläkeikäsi, jos olet syntynyt vuonna 1959 tai aikaisemmin.

Jos olet syntynyt vuonna 1960 tai myöhemmin, tavoite-eläkeikäsi ei ole vielä vahvistettu.

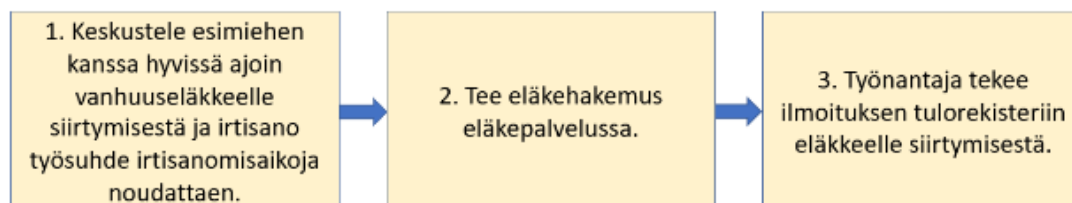
Ylin vanhuuseläkeikä on ennen vuotta 1957 syntyneillä 68 vuotta. 1958-1961 syntyneillä se on 69 vuotta ja 1962-1964 syntyneillä 70 vuotta.

Vanhuuseläkkeen hakeminen

-> Hae vanhuuseläkettä viimeistään 2 viikkoa ennen haluttua vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa

-> Tee eläkehakemus verkossa kirjautumalla eläkepalveluun

-> Saatua eläkepäätyksen toimita verokortti työeläkkeesi maksavalle työeläkeyhtiölle



Työntekijän eläkelain mukaiset eläkeuudot

Vanhuuseläke	Työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle alimman vanhuuseläkeiän täyttämistä seuraavan kalenterikuukauden alusta. Vanhuuseläkkeen ottamista on mahdollista lykätä alinta vanhuuseläkeikää myöhemmäksi. Vanhuuseläkkeen määrää korotetaan 0,4 prosentilla jokaiselta kuukaudelta, jolla eläkkeen alkamista lykätään yli ikäluokan alimman eläkeiän.
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen avulla voi ottaa etukäteen eläkettä maksuun täytettyään 61 vuotta, joko 25 % tai 50 % eläkekertymästä. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen alaikäraja seuraa alinta vanhuuseläkeikää siten, että oikeus osittaiseen varhennettuun vanhuuseläkkeeseen on 3 vuotta ennen ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää. Osittaisen
	vanhuuseläkkeen saaminen ei edellytä eläkkeen rinnalla työn tai ansioiden vähentämistä eikä myöskään työn tekemistä.
Ammatillinen kuntoutus	Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työntekijän joutumista työkyvyttömyyseläkkeelle tai ainakin myöhentää työkyvyttömyyseläkkeen alkamista.

Työkyvyttömyyseläke	Pitkäaikaisen työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansiotulojen menetystä korvataan työkyvyttömyyseläkkeellä. Työkyvyttömyyseläkkeen voi saada työntekijä, joka on täyttänyt 17 vuotta, joka ei ole vielä täyttänyt ikäluokkansa alinta vanhuuseläkeikää ja joka täyttää työkyvyttömyyseläkkeen saamisen edellytykset. Lähtökohta työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiselle on aina lääketieteellisesti määritetyn työkyvyn rajoitteen toteaminen. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko täytenä tai osaeläkkeenä.
Työuraeläke	Työuraeläkkeen tarkoituksena on mahdollistaa eläkkeelle siirtyminen hieman ennen ikäluokan alinta vanhuuseläkeikää niille työntekijöille, jotka ovat tehneet 38 vuoden pituisen työuran rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttavassa päätoimisessa työssä. Finanssialalla tehtävän työn ei ole katsottu olevan työuraeläkkeen soveltamisalan piirissä.
Perhe-eläke	Perhe-eläkkeen tarkoituksena on tukea perheen toimeentuloa, kun perhettä elättävä perheenjäsen kuolee. Perhe-eläkkeen edunjättäjä on työntekijä, jolle on karttunut työeläkettä ja jonka kuoleman jälkeen hänen edunsaajilleen maksetaan perhe-eläkettä.

Lähteet: Työeläke, Finanssivalvonta 2017 (kirja); [Työntekijän eläkelaki](#)

Millaista on siirtyä vanhuuseläkkeelle ja olla eläkkeellä?

Alla olevasta Word-linkistä aukeaa tiedosto, jossa on koottuna työntekijöiden ajatuksia heille tulevaisuudessa koittavasta vanhuuseläkkeestä. Vastaukset on kerätty syksyllä 2019 HR-harjoittelija Ida Rantasen toimesta hänen tehdessään opinnäytetyötään.

 [Ajatuksia vanhuuseläkkeelle siirtymisestä.pdf](#)

Onko sinulla eläkkeelle siirtymistä koskevia kysymyksiä?

Ota yhteyttä esimieheesi tai HR-palveluihin.