

Helsingin seudun kauppakamarin ja Sitran kysely yrityksille

eläkeikäiset työmarkkinoilla ja +50-ikäisten työllistyminen



Helsingin seudun kauppakamarin
ja Sitran kysely yrityksille

**eläkeikäiset työmarkkinoilla ja
+50-ikäisten työllistyminen**

KAUPPAKAMARI

KAUPPAKAMARI

© Helsingin seudun kauppakamari

Taitto ja ulkoasu:

Marianne Holm, Helsingin seudun kauppakamari

Selvityksen toteutus:

Eeva Juntunen (KPMG Oy Ab) Sitran toimeksiannosta

Kuvat: Pixhill.com

ISBN 978-952-246-281-7

SISÄLTÖ

JOHDANTO	7
YHTEENVETO	8
I. Taustakysymykset	11
Vastaajayritysten toimiala	
Vastaajayritysten koko, liikevaihdolla mitattuna	
Vastaajayritysten koko, henkilöstömäärällä mitattuna	
Vastaajayritysten henkilöstön ikäjakauma	
II. Nykytilanteen kartoittaminen	15
1. YRITYKSELLÄMME ON KOKEMUSTA ELÄKEIKÄISTEN TYÖLLISTÄMISESTÄ	
2. YRITYKSEEMME ON PALKATTU ELÄKEIKÄISIÄ HENKILÖITÄ	
3. YRITYKSESSÄMME ON VAKIINTUNUT KÄYTÄNTÖ ELÄKKEELLE SIIRTYVÄN KANSSA KÄYTÄVISTÄ KESKUSTELUISTA	
4. MIELESTÄNI ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISESTA ON SAATAVISSA RIITTÄVÄSTI TIETOA	
5. KUVAILE MILLAISIA YRITYKSENNE KOKEMUKSET OVAT ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISESTA?	
III. Eläkeikäisten palkkaamisen kannustimet	20
6. JOUSTAVIEN TYÖSOPIMUSTEN KANNUSTAVUUS JA VAIKUTUS PALKKAAMISEEN	
7. TALOUDELLISET KANNUSTEET JA NIIDEN VAIKUTUS PALKKAAMISEEN	
8. ELÄKEIKÄISEN OSAAMISEN JA KOKEMUKSEN KANNUSTAVUUS JA VAIKUTUS PALKKAAMISEEN	
9. RIITTÄVÄ TIETO JA OSAAMINEN ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISESTA	
10. AMMATTITAITOISEN NUOREMMAN TYÖVOIMEN HEIKKO SAATAVUUS?	
11. MILLÄ MUILLA KEINOILLA OLISI KANNUSTAVA VAIKUTUS ELÄKEIKÄISTEN HENKILÖIDEN PALKKAAMISEEN?	

IV. Eläkeikäisten työmarkkinat..... 27

12. MILLAISIA TYÖTEHTÄVIÄ YRITYKSENNE VOISI TARJOTA ELÄKEIKÄISILLE?
13. MITÄ EDELLYTTÄISIT PALKATTAVALTA ELÄKEIKÄISELTÄ TYÖNTEKIJÄLTÄ?
14. KEITÄ ELÄKEIKÄISIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ HALUAISIT MIELUITEN PALKATA?
15. MITÄ YRITYKSESSÄSI TARVITTAISIIN TULEVAISUUDESSA ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISEN TUEKSI?
16. YRITYKSEMME AIKOO LÄHITULEVAISUUDESSA

V. Toimivia ja käytännössä hyväksi koettuja malleja 32

VI. 50 + ikäisten työllistyminen 35

18. YRITYKSEEMME ON PALKATTU VIIMEISEN VUODEN AIKANA
+50-ikäisiä henkilöitä
19. YRITYKSEMME ON SELVITTÄNYT +50-ikäisten työntekijöiden työviihtyvyyteen ja
työterveyteen liittyviä tekijöitä
20. YRITYKSESSÄMME ON HAVAITTU, ETTÄ +50-ikäiset työntekijät koetaan uhkana nuorempien
työntekijöiden joukossa
21. KUVAILE LYHYESTI, MILLAISIA YRITYKSENNE KOKEMUKSET OVAT +50-ikäisten palkkaamisesta
22. +50-TYÖNTEKIJÄN MAHDOLLISUUDET JOUSTAVUUTEEN TYÖN LUONTEEN, SISÄLLÖN JA
TYÖAIKOJEN SUHTEEN
23. +50-ikäisten työntekijöiden tuoma lisäosaaminen ja kokemus yritykselle
24. MILLÄ MUILLA KEINOILLA OLISI KANNUSTAVA VAIKUTUS +50-ikäisten palkkaamiseen?
25. ONKO YRITYKSENNE HALUKAS OSALLISTUMAAN TYÖURIEEN PIDENTYMISEEN LIITTYVÄÄN
PILOTTIPROJEKTIIN?

JOHDANTO

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto ja Helsingin seudun kauppakamari toteuttivat sähköisen kyselyn eläkeikäisten työmarkkinatilanteesta sekä yli 50-vuotiaiden työllistymisestä. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (2008) mukaan eläköityvistä henkilöistä yli 50 prosentilla olisi halua jatkaa työelämässä. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa tekijöitä, jotka tällä hetkellä mahdollistavat tai toisaalta estävät eläkeikäisen palkkaamisen. Kyselyssä oli oma osionsa lisäksi yli 50-vuotiaiden työllistymisestä.

Kysely lähetettiin Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyrityksille ja se oli avoinna 26.4.–14.5.2013. Vastauksia saatiin 356 jäsenyritykseltä ja vastausprosentiksi muodostui 6,8. ■

***Selvitykseen
vastasi 356 yritystä
ja työnantajaa,
jotka edustavat
monipuolisesti eri
aloja.***

Kyselyn teemat olivat :

- 1. Eläkeikäisten työllistymisen nykytilanteen kartoittaminen,***
- 2. Palkkaamisen kannustimien selvittäminen,***
- 3. Millaiset työmarkkinat ovat eläkeikäisille ja***
- 4. Millaisia toimivia ja hyviksi koettuja malleja eläkeikäisten palkkaamisessa on.***

YHTEENVETO

Kaikista merkittävimmäksi yksittäiseksi kannustimeksi arvioitiin kuitenkin eläkeikäisten työntekijöiden osaaminen ja kokemus.

Eläkeikäiset työmarkkinoilla

Tehdyn kyselyn mukaan vajaa puolet vastanneista on sitä mieltä, että eläkeikäisten palkkaamisesta ei ole saatavissa riittävästi tietoa. Eniten tietoa kaivataan yrityksen velvollisuuksista ja vastuista eläkeikäisen palkkaamisessa. Lisäksi halutaan erityisesti tietoa työnantajalle muodostuvista eläkeikäisen palkkaamisen kustannuksista, eläkemaksukäytännöistä ja mahdollisista tuista ja eduista työnantajalle. Vastaajajaritysten mukaan parhaiten tietoa palkkaamisesta saa julkisen ja yksityisen sektorin työeläkevakuutusyhtiöistä sekä työmarkkina- ja etujärjestöiltä.

Vastaajajarityksistä 92 prosenttia kokee, että joustavat työsopimukset kannustavat eläkeikäisen henkilön palkkaamiseen. Suuri osa, 78 prosenttia vastanneista, uskoo, että myös taloudellisilla kannusteilla on vaikutusta eläkeikäisten palkkaamiseen. Kaikista merkittävimmäksi yksittäiseksi kannustimeksi arvioitiin kuitenkin eläkeikäisten työntekijöiden osaaminen ja kokemus.

Vastaajajaritykset edellyttävät eläkeikäiseltä työntekijältä joustavuutta työtehtävissä ja työajoissa. Uusien taitojen opettelun valmiutta pitää tärkeänä 54 prosenttia vastaajista. Eläkeikäiseltä odotetaan myös luotettavuutta, oikeaa asennetta työntekoon ja joustavuutta muuttuvissa tilanteissa. Heiltä toivotaan kykyä ja halua siirtää osaamistaan nuoremmille sekä suotuisan ilmapiirin luomisen taitoa.

Vastaajajaritykset painottivat eläkeikäisen palkkaamisessa vahvaa osaamista, kokemusta ja toimialatuntemusta. Mieluiten palkkattaisiin eläkeikäisiä omasta organisaatiosta. Henkilön tuttuutta sekä toimialan ja yrityksen toiminnan hyvää tuntemusta pidetään palkkaukseen kannustavina tekijöinä. Tehtävässä tarvittavaa ammattitaitoa ja osaamista pidettiin edellytyksenä eläkeikäisen palkkaamiselle.

Eläkeikäiset työntekijät koetaan luotettaviksi, ahkeriksi ja asiakaspalveluhenkisiksi. Vastauksissa todettiin, että eläkeikäisten sairaspöissaolot ovat vähäisiä, joustavuutta on paljon ja sitoutuminen työn tekemiseen on hyvä. Vastauksissa kiinnitettiin huomiota yrityksen hil-

Eläkeikäiset työntekijät koetaan luotettaviksi, ahkeriksi ja asiakaspalveluhenkisiksi.

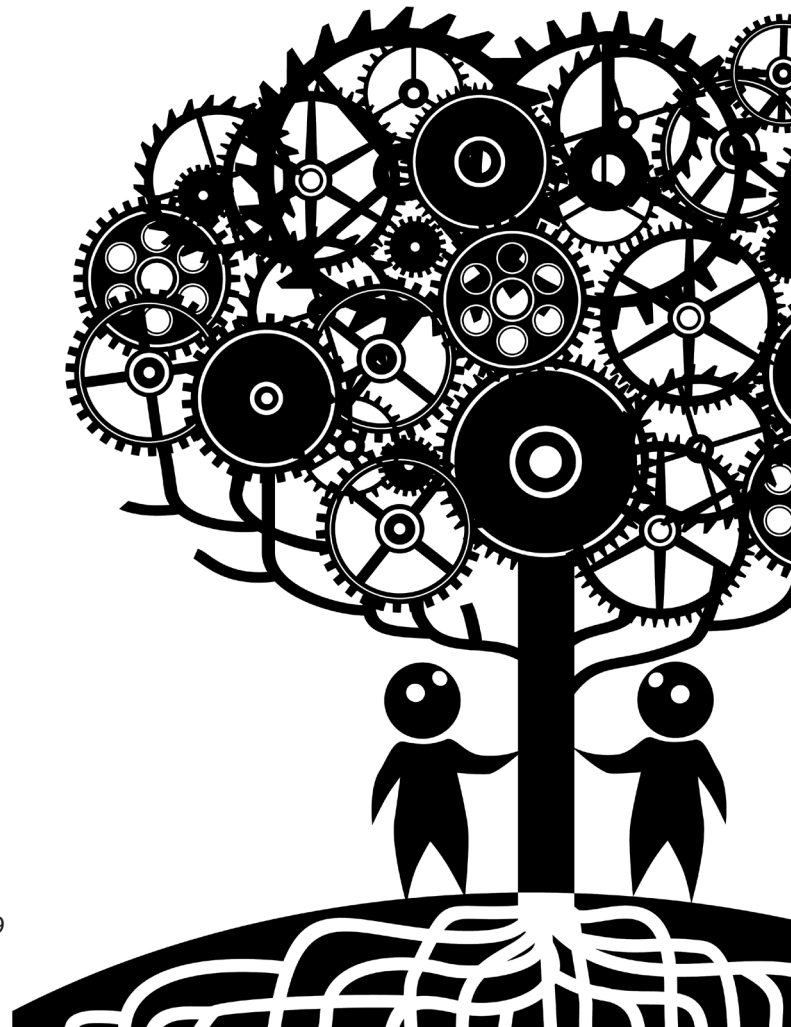
jaisen tiedon ja osaamisen siirtämiseen yrityksessä edelleen. Erityisesti pitkä kokemus asiakassuhteiden hoidosta koettiin vahvuudeksi. 2/3 vastaajayrityksistä arvioi tarvitsevansa taloudellisia kannustimia eläkeikäisten palkkaamisen tueksi ja osa-aikaisiin työsuhteisiin liittyvien työnantajavelvoitteiden yksinkertaistamista.

+50-ikäisten työllistyminen

Yli 50-vuotiaita ei koeta yrityksissä uhkana nuoremmille työntekijöille. Kysyttäessä +50-ikäisten palkkaamisesta vastaajat korostivat henkilön osaamista, eivät ikää. Lisäksi todettiin, että työntekijöiden mahdollisuus joustavuuteen työssä vaikuttaa aina palkkaukseen, eikä tekijä ole sidottu mihinkään ikäryhmään. 95 prosenttia vastaajayrityksistä arvioi, että +50-ikäisten lisäosaaminen ja kokemus kannustavat palkkaamiseen.

Merkittävimpana +50-ikäisten palkkaamista kannustavina keinoina vastaajayritykset kokevat erilaiset taloudelliset kannustimet yritykselle sekä työntekijälle: esimerkiksi yritysten TyEL-maksun alentaminen, palkka-, koulutus- ja työllistämistuki. Työntekijää kannustavina keinoina nähdään kannustinloukkujen purkaminen, toisin sanoen työn tekemisen tulee olla kannattavampaa kuin työttömänä oleminen. Työskentely tulee mitoittaa kunkin henkilön jaksaminen ja terveyden huomioiden. ■

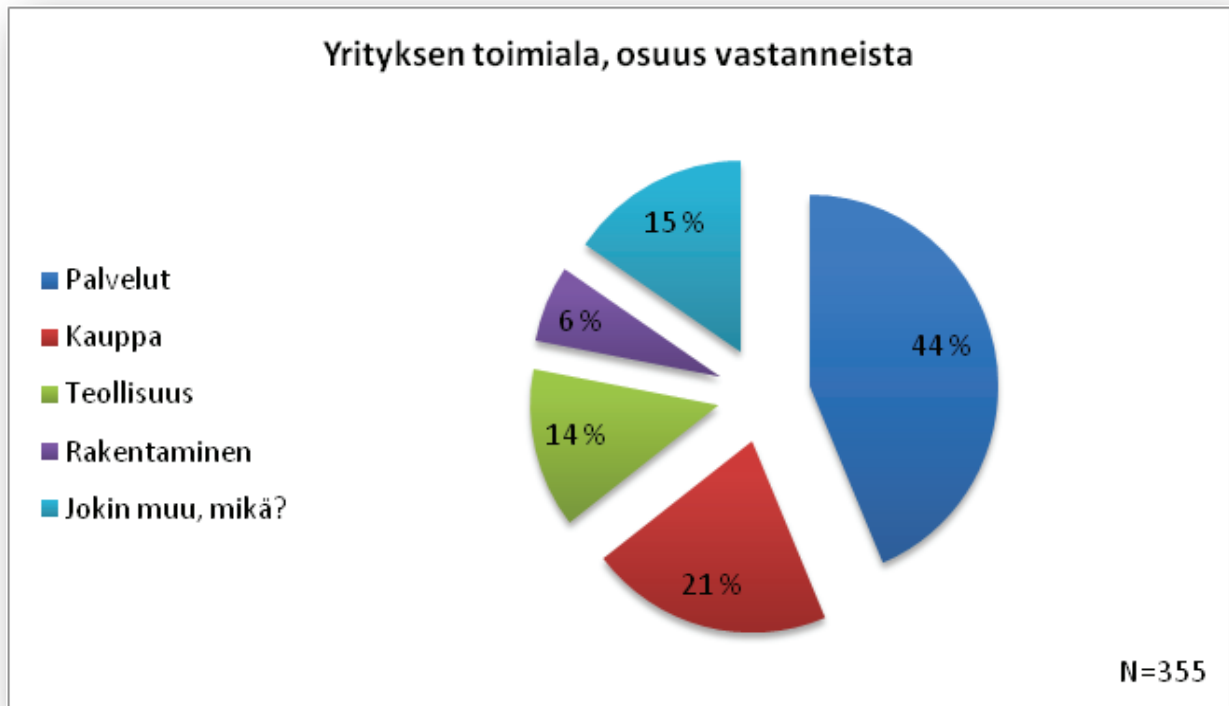
Kysyttäessä +50-ikäisten palkkaamisesta vastaajat korostivat henkilön osaamista, eivät ikää.



I. TAUSTAKYSYMYKSET

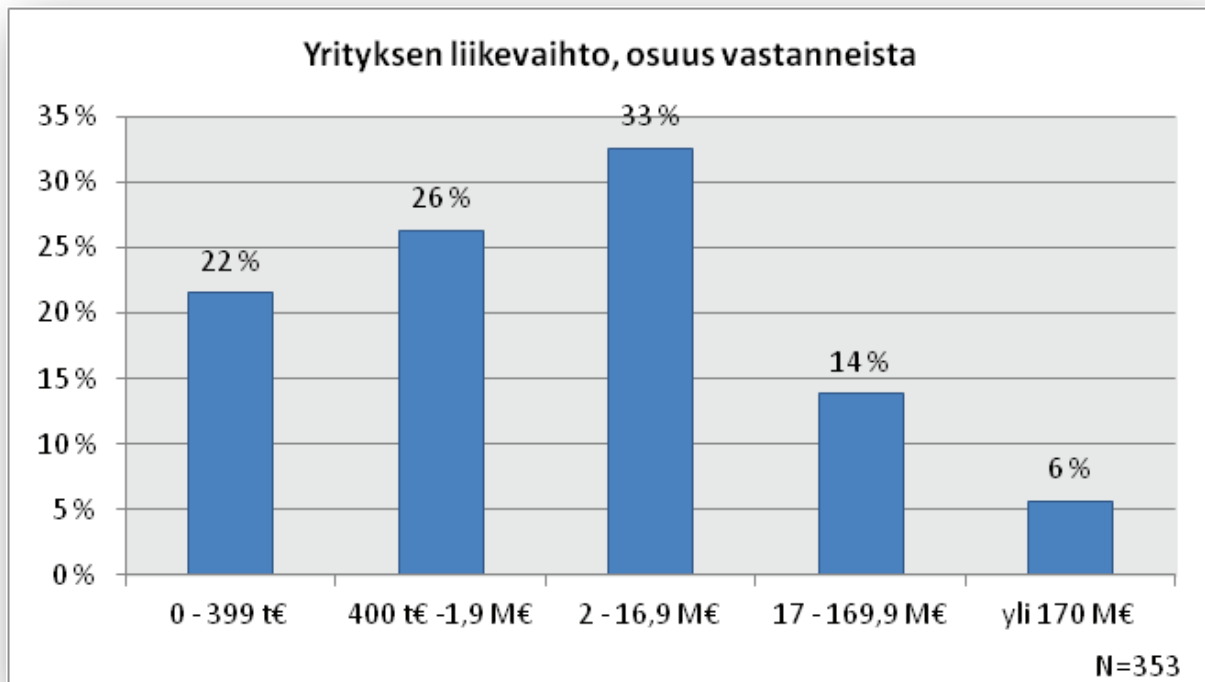
Vastaajayritysten toimiala

Vastaajayrityksistä 44 % edusti palveluita, 21 % kauppaa, 14 % teollisuutta ja 6 % rakentamista. Muita toimialoja edusti 15 % vastaajayrityksistä.



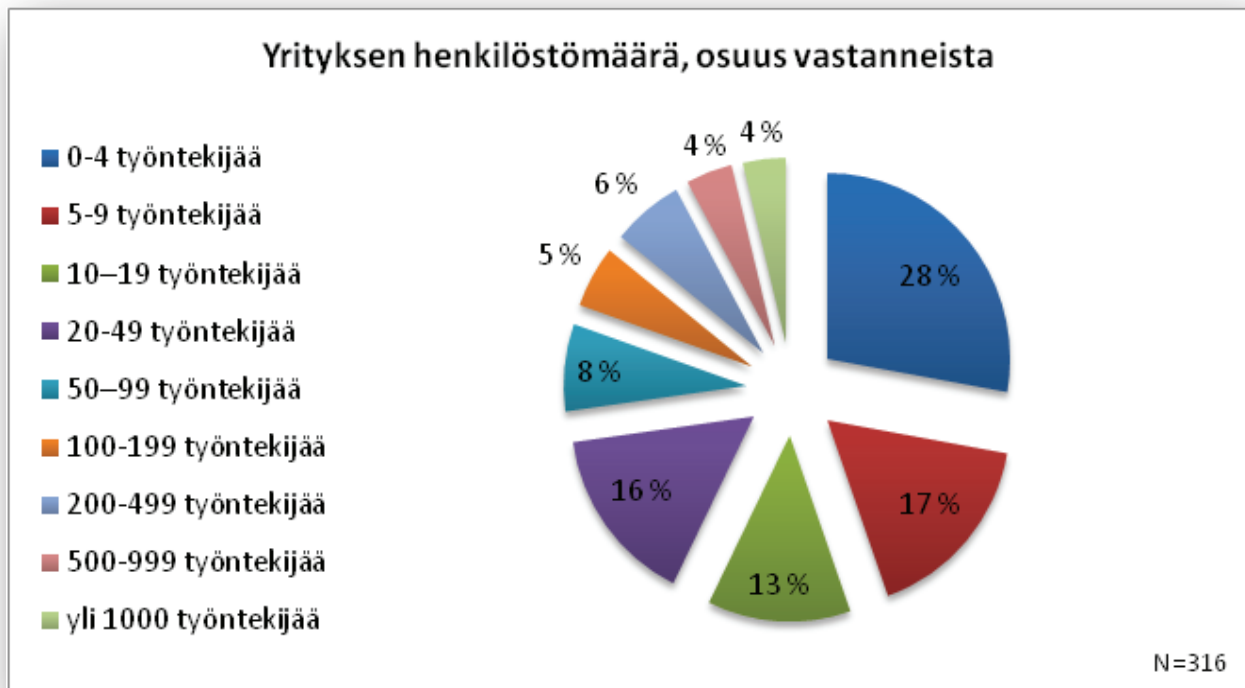
Vastaajayritysten koko, liikevaihdolla mitattuna

Vastaajayrityksistä suurin osa edusti liikevaihdolla mitattuna pientä ja keskisuurta yrityskehitystä: 81 % ilmoitti liikevaihdon olevan enintään 16,9 miljoonaa euroa. 6 % ilmoitti liikevaihdon ylittävän 170 miljoonaa euroa vuodessa.



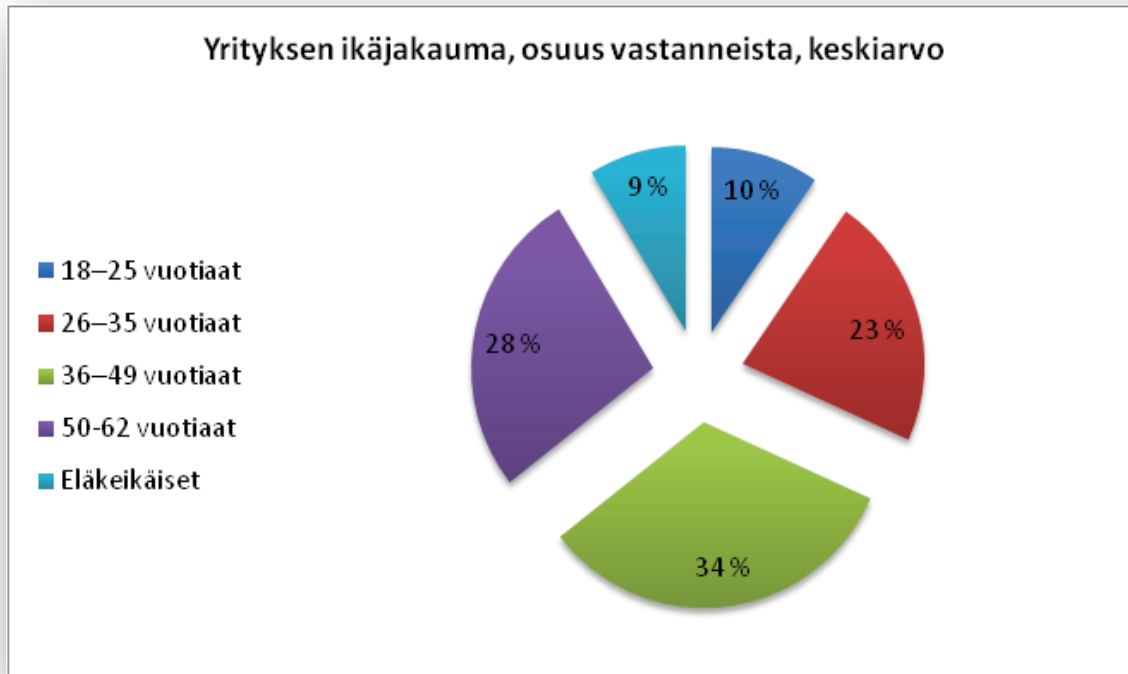
Vastaajayritysten koko, henkilöstömäärällä mitattuna

Henkilöstömäärältään suurin osa vastaajayrityksistä (74 %) edusti alle 50 henkilön organisaatioita. 19 % yrityksistä työllistää 50–499 henkilöä ja loput 8 % työllistää yli 500 henkilöä.



Vastaajayritysten henkilöstön ikäjakauma

Vastaajayritysten henkilöstöstä on nuoria 18–25 vuotiaita työntekijöitä (10 %) vain hieman enemmän kuin eläkeikäisiä (9 %). Vastaajayritysten henkilöstöstä 23 % on 26–35 vuotiaita, 34 % on 36–49 vuotiaita ja 28 % on 50–62 vuotiaita. ■

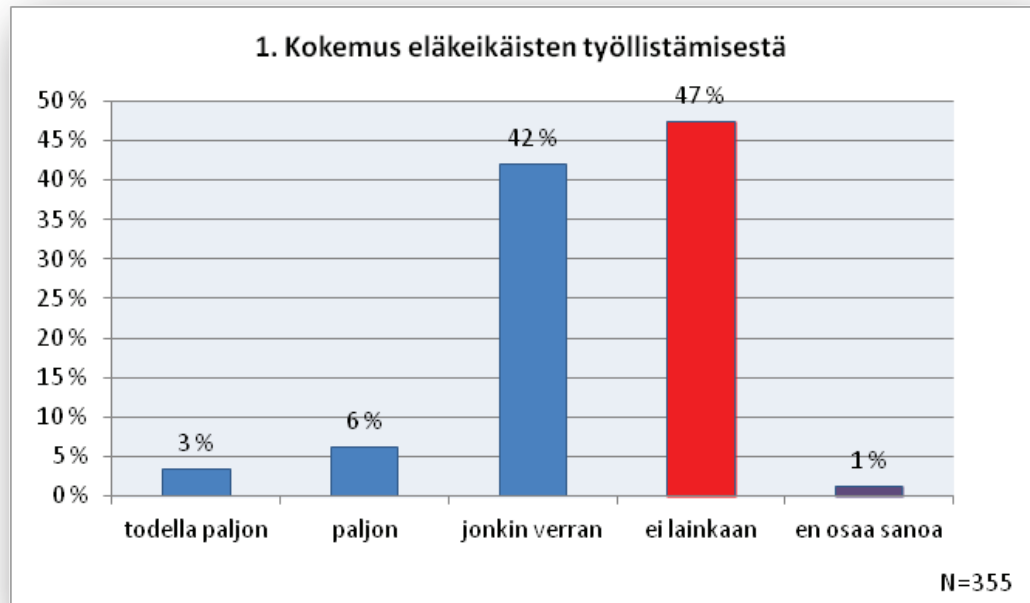


II. NYKYTILANTEEN KARTOITTAMINEN

Eläkeikäisten työllistämisen nykytilanteen kartoittamisella haluttiin tietää muun muassa millaisia kokemuksia vastaajayrityksillä on eläkeikäisten palkkaamisesta ja onko palkkaamiseen liittyvistä asioista saatavissa riittävästi tietoa.

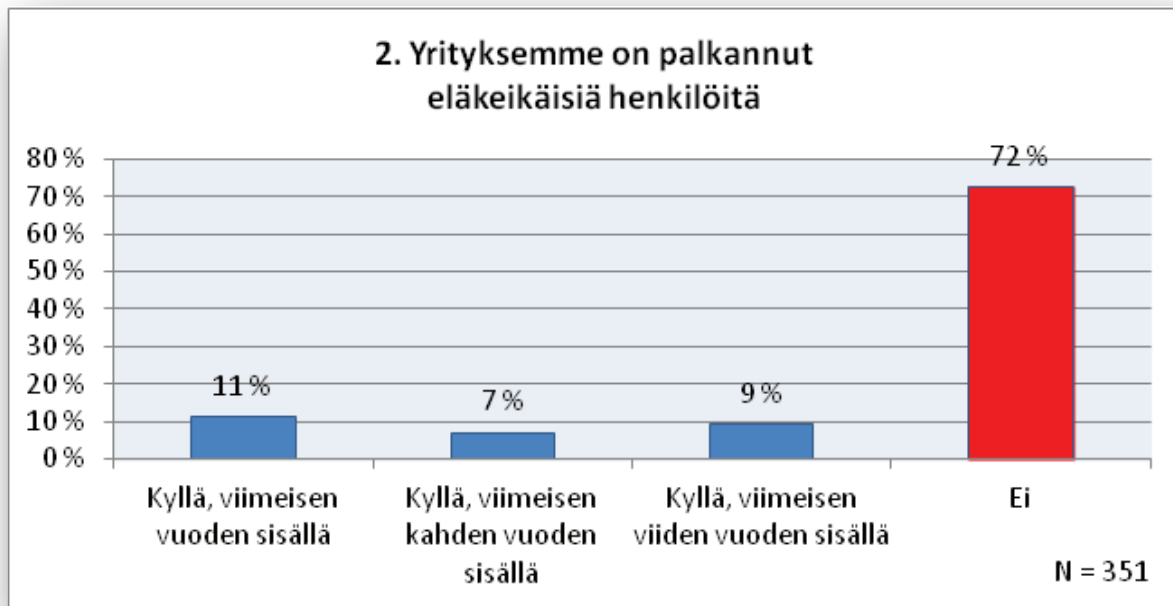
1 YRITYKSELLÄMME ON KOKEMUSTA ELÄKEIKÄISTEN TYÖLLISTÄMISESTÄ

Vastaajayrityksistä 9 %:lla on kokemusta eläkeikäisten työllistämisestä paljon tai todella paljon. Jonkin verran kokemusta on kertynyt 42 %:lle. Toisaalta 47 % yrityksistä ilmoittaa, ettei heillä ole lainkaan kokemusta eläkeikäisten työllistämisestä. ■



2 YRITYKSEEMME ON PALKATTU ELÄKEIKÄISIÄ HENKILÖITÄ

Vastaajayrityksistä runsas neljännes oli palkannut eläkeikäisiä henkilöitä: 11 % viimeisen vuoden sisällä, 7 % viimeisen kahden vuoden sisällä ja 9 % viimeisen viiden vuoden sisällä. Lähes kolme neljäsosaa vastaajayrityksistä (72 %) ei ole palkannut eläkeikäisiä henkilöitä. ■



3 YRITYKSESSÄMME ON VAKIINTUNUT KÄYTÄNTÖ ELÄKKEELLE SIIRTYVÄN KANSSA KÄYTTÄVISTÄ KESKUSTELUISTA

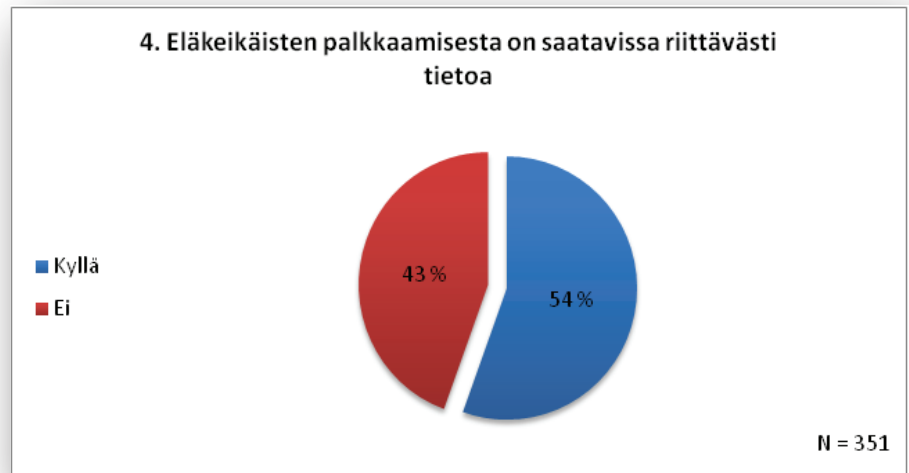
Vastaajayrityksistä 44 % ilmoittaa, että heillä on vakiintunut käytäntö keskustella eläkkeelle siirtyvän henkilön kanssa tämän halusta jatkaa työnantajan palveluksessa. 56 %:lla vastaajayrityksistä ei tällaista käytäntöä ole. ■

4 MIELESTÄNI ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISESTA ON SAATAVISSA RIITTÄVÄSTI TIETOA

Eläkeikäisten palkkaamisesta on saatavissa riittävästi tietoa 54 % mielestä. Vastaavasti 43 % kokee, että tietoa ei ole riittävästi saatavissa.

Vastaajayritysten mukaan parhaiten tietoa palkkaamisesta on saatavilla julkisen ja yksityisen sektorin työeläkevaikutusyhtiöistä sekä työmarkkina- ja etujärjestöiltä, esimerkiksi Kauppakamareilta ja Suomen Yrittäjiltä.

Vastaajayritysten mukaan eniten tietoa kaivataan yrityksen velvollisuuksista ja vastuista eläkeikäisen palkkaamisessa. Työnantajalle muodostuvat kustannukset eläkeikäisen palkkaamisesta, eläkemaksukäytännöt sekä mahdolliset tuet ja edut työnantajalle olivat asioita, joista erityisesti toivotaan lisätietoa. Myös työsuhteen laadusta ja sen ehtoista, esimerkiksi työaikajärjestelyistä, lomien määräytymisestä, sesonkityöllistämisestä ja määräaikaissuoksista tarvitaan lisätietoa.



Vastaajayritykset toivoivat yrityksille suunnattua tietopakettia eläkeikäisen palkkausprosessista, lainsäädännöllisistä kysymyksistä ja sopimuskysymyksistä, verotuksesta, käytännön järjestelyistä sekä tietoa siitä, mistä voi tavoittaa työhön halukkaita eläkeikäisiä.

Vastaajayritysten mielestä eläkeikäiset itse tarvitsevat tietoa siitä, miten työnteko vaikuttaa heidän eläke-etuihinsa. Tietoa kaivataan esimerkiksi silloin, kun eläkkeelle jäänyt, työllistytvä henkilö on ollut aiemmin yrittäjänä ja saa yrittäjäeläkettä. ■

5 KUVAILE MILLAISIA YRITYKSENNE KOKEMUKSET OVAT ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISESTA?

Yrityksiltä kysyttiin millaisia kokemuksia heillä on ollut eläkeikäisten palkkaamisesta. [Suurin osa vastaajayritysten kokemuksista on ollut myönteisiä](#): avoimien vastausten perusteella 60 % vastaajayrityksistä on kokenut eläkeikäisten työskentelyn myönteisenä ja hyödyllisenä.

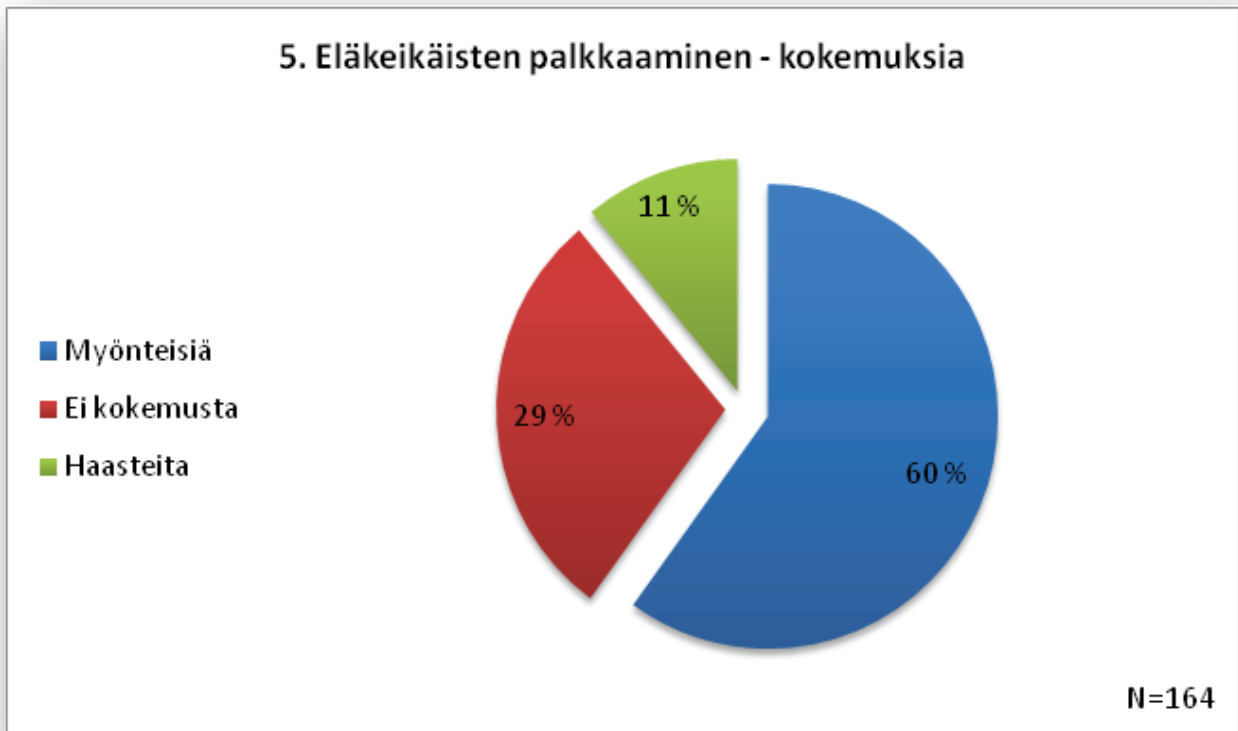
Positiivisena pidettiin vankkaa kokemusta ja osaamista, tunnollisuutta, ahkeruutta ja sitoutumista. Eläkeikäisillä on vahva työmoraali ja he toimivat esimerkkinä nuoremmille. Työelämän monipuoliset kokemukset tuovat hyvää tekemisen asennetta yritysten työyhteisöön.

Vaikka eläkeikäisten työnteon tahti olisi maltillisempi kuin nuoremmilla, asenne ja osaaminen tuovat tehokkuutta tekemiseen.

Eläkeikäisten työskentelyssä koettiin olevan haasteita uuden tiedon ja toimintamallien oppimisessa, ammattitaidon kehittämisessä ja uusien työskentelytapojen omaksumisessa. Vastaajien mielestä työnantajat voivat itse vaikuttaa tilanteeseen. Eläkeikäisten palkkaamisessa pidettiin tärkeänä työaikojen joustavuutta, riittävää koulutusta tai opastusta uusiin työmenetelmiin ja työnteon tapoihin.

Moni vastaajayritys ilmoitti, ettei ole palkannut eläkeikäisiä yrityksen ulkopuolelta. Sen sijaan eläkkeelle siirtyvän työsuhdetta on jatkettu tietyn määräajan tai kohdistettu työskentely yksittäisiin projekteihin. ■

Eläkeikäisten palkkaamisessa pidettiin tärkeänä työaikojen joustavuutta, riittävää koulutusta tai opastusta uusiin työmenetelmiin ja työnteon tapoihin.



III. ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISEN KANNUSTIMET

Kyselyn kolmannessa osiossa selvitettiin, millaiset tekijät kannustavat yrityksiä palkkaamaan eläkeikäisiä. Vastaajien tuli myös arvioida eri tekijöiden vaikutusta palkkaamiseen. Tekijöitä, joita tässä kyselyssä käsiteltiin, olivat työsopimusten laatu, taloudelliset kannusteet yritykselle, eläkeikäisten työntekijöiden osaaminen ja kokemus, riittävä tieto ja osaaminen palkkaamisessa sekä nuoremman ammattitaitoisen työvoiman saatavuus. Lisäksi vastaajat saivat kertoa, millä muilla keinoilla olisi kannustava vaikutus eläkeikäisten henkilöiden palkkaamiseen.

6 JOUSTAVIEN TYÖSOPIMUSTEN KANNUSTAVUUS JA VAIKUTUS PALKKAAMISEEN

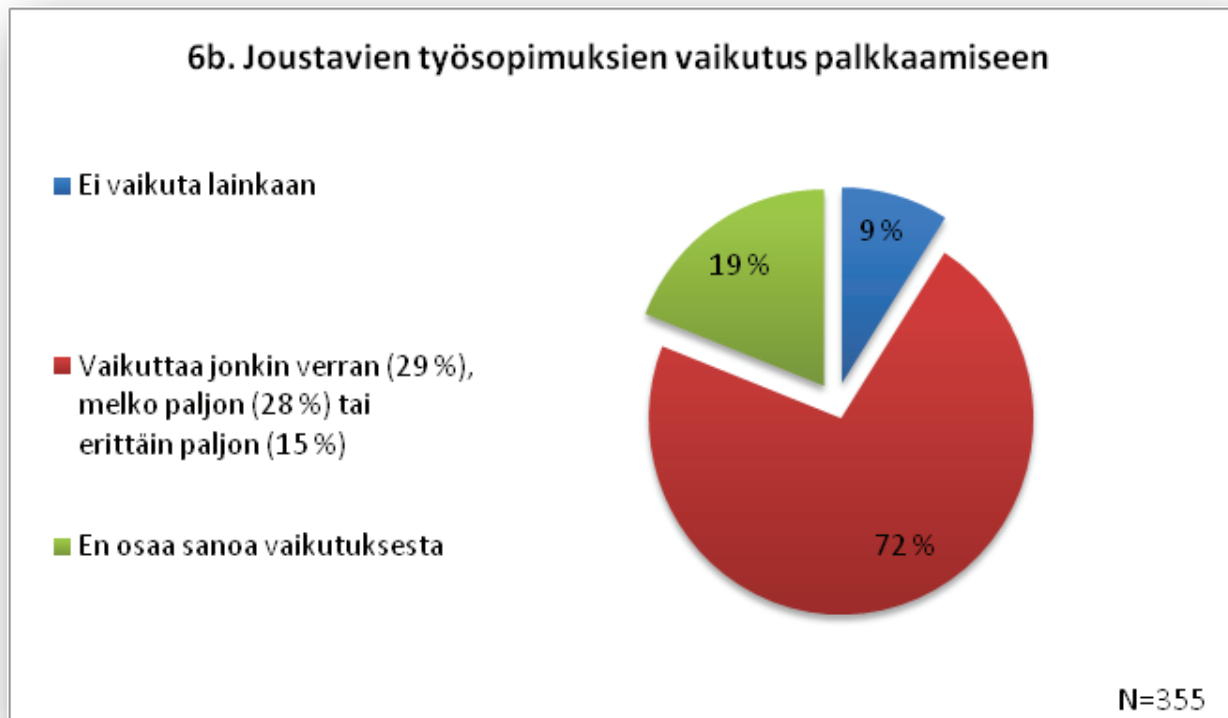
Vastaajayrityksistä 92 % kokee, että **joustavien työsopimusten** käyttäminen on kannustava tekijä eläkeikäisen henkilön palkkaamisessa. Kyselyn avoimissa vastauksissa on erityisesti nostettu esiin osa- ja määräaikaiset työsopimukset.

72 % vastaajayrityksistä oli sitä mieltä, että joustavien työsopimusten käytön mahdollisuudella on vaikutusta eläkeikäisten palkkaamiseen. Suurin joukko (29 %) vastaajista arvioi asialla olevan jonkin verran vaikutusta palkkaamiseen.

9 % vastaajayrityksistä ei uskonut joustavien työsopimusten vaikutukseen. Toisaalta 19 % ei osannut sanoa, olisiko joustavilla työsopimuksilla kannustava vaikutus palkkaamisessa. ■

19% ei osannut sanoa, olisiko joustavilla työsopimuksilla kannustava vaikutus palkkaamisessa.

Kyselyn avoimissa vastauksissa on erityisesti nostettu esiin osa- ja määräaikaiset työsopimukset.



7 TALOUDELLISTEN KANNUSTEET JA NIIDEN VAIKUTUS PALKKAAMISEEN

Taloudelliset kannusteet koettiin kyselyssä keskeiseksi teemaksi. Osa vastaajayrityksistä ei tiennyt millaisia taloudellisia kannusteita yritys voi saada, mikäli se palkkaa eläkeikäisen.

Vastaajayrityksistä 86 % oli sitä mieltä, että eläkeikäisen työnantajamaksujen pienentäminen kannustaisi eläkeikäisen palkkaamiseen. Vain 14 % koki, että asialla ei ole kannustavaa vaikutusta.

Taloudellisten kannusteiden vaikutusta palkkaami-

seen vastaajayritykset arvioivat seuraavasti:

Vastaajayrityksistä kaikkiaan 78 % uskoi, että taloudellisilla kannusteilla olisi vaikutusta eläkeikäisten palkkaamiseen. Suurin joukko vastaajista, 32 %, arvioi, että kannusteiden käyttämisellä voi olla jonkin verran vaikutusta eläkeikäisen palkkaamiseen. Vastaajista 16 % ei osannut sanoa, olisiko kannusteilla vaikutusta palkkaamiseen. 11 % vastanneista uskoo, etteivät taloudelliset kannusteet vaikuta mitenkään eläkeikäisten palkkaamiseen. ■

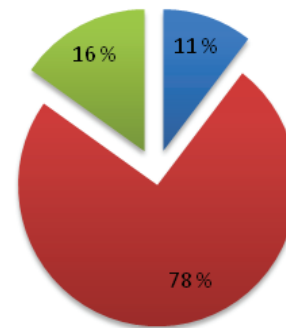
Taloudelliset kannusteet koettiin kyselyssä keskeiseksi teemaksi. Osa vastaajayrityksistä ei tiennyt millaisia taloudellisia kannusteita yritys voi saada, mikäli se palkkaa eläkeikäisen.

7. Taloudellisten kannusteiden vaikutus palkkaamiseen

■ Ei vaikuta lainkaan

■ Vaikuttaa jonkin verran (32 %), melko paljon (30 %) tai erittäin paljon (13 %)

■ En osaa sanoa vaikutuksesta



N=352

8 ELÄKEIKÄISEN OSAAMISEN JA KOKEMUKSEN KANNUSTAVUUS JA VAIKUTUS PALKKAAMISEEN

Eläkeikäisten työntekijöiden osaaminen ja kokemus arvioitiin kaikista merkittävimäksi yksittäiseksi kannustimeksi palkata eläkeikäisiä henkilöitä. Vastaajaryityksistä peräti 98 % ilmoitti, että eläkeikäisen osaamisella ja kokemuksella on merkitystä, kun yritys pohtii eläkeikäisen palkkaamista.

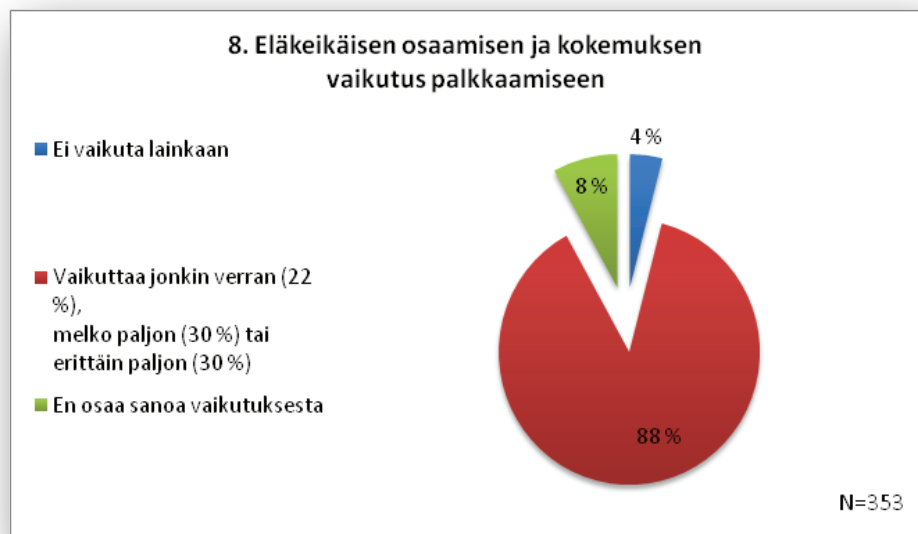
Osaamisen ja kokemuksen vaikutus palkkaamiseen koettiin merkittäväksi. Vastaajaryityksistä 88 % arvioi, et-

tä palkattavien eläkeikäisten työntekijöiden osaamisella ja kokemuksella on vaikutusta palkkaamiseen.

Suurin joukko vastaajista, 36 %, arvioi tekijän vaikutuksen erittäin paljon palkkaamiseen.

Vastaajista 8 % ei osannut sanoa vaikuttaako tekijä palkkaamiseen ja 4 % vastasi, ettei tekijällä ole vaikutusta palkkaamiseen. ■

Vastaajaryityksistä peräti 98 % ilmoitti, että eläkeikäisen osaamisella ja kokemuksella on merkitystä, kun yritys pohtii eläkeikäisen palkkaamista.



9 RIITTÄVÄ TIETO JA OSAAMINEN ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISESTA

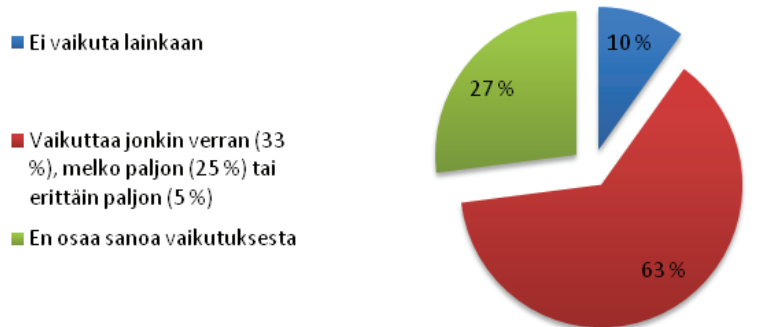
Vastaajayrityksistä 78 % arvioi, että riittävä tieto ja osaaminen eläkeikäisten palkkaamisesta on kannustava tekijä. 22 % vastaajista kokee, että tekijällä ei ole palkkaamiseen kannustavaa vaikutusta.

Vastaajayrityksistä 63 % arvioi eläkeikäisen palkkaamiseen liittyvän riittävän tiedon ja osaamisen palkkaamiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Suurin osa (33 %) vastaajista

arvioi, että tiedolla ja osaamisella eläkeikäisen palkkaamisesta on jonkun verran vaikutusta.

27 % ei osannut arvioida palkkaamiseen liittyvän tiedon ja osaamisen vaikutusta eläkeikäisen palkkaamiseen. Viiden prosentin mielestä tekijällä ei ole vaikutusta eläkeikäisten palkkaamiseen. ■

9. Yrityksen tiedon ja osaamisen vaikutus palkkaamiseen



N=346

*Suurin osa
33 %
vastaajista
arvioi, että
tiedolla ja
osaamisella
eläkeikäisen
palkkaamisesta
on jonkun verran
vaikutusta.*

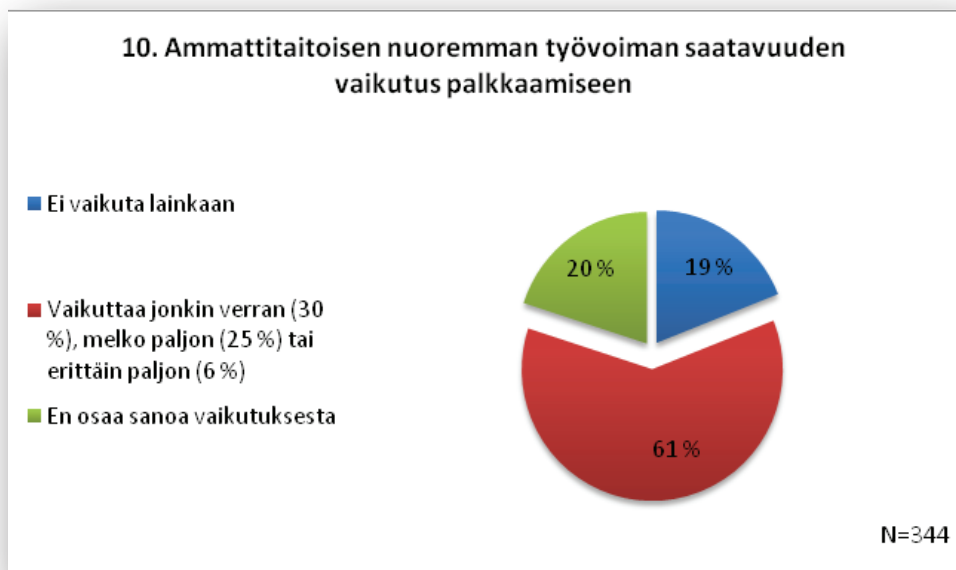
10 AMMATTITAITOISEN NUOREMMAN TYÖVOIMAN HEIKKO SAATAVUUS?

Vastaajaryityksistä 61 % kokee, että ammattitaitoisen nuoremmen työvoiman heikko saatavuus voi kannustaa eläkeikäisten palkkaamiseen. 39 %:n mielestä ammattitaitoisen nuoremmen työvoiman saatavuus ei ole tekijä, joka vaikuttaisi eläkeikäisten palkkaamiseen.

Vastaajaryityksistä 61 % uskoo tekijän vaikuttavan eläkeikäisten palkkaamiseen. Suurin osa, 30 %, uskoo

tällä tekijällä olevan jonkin verran vaikutusta eläkeikäisten palkkaamiseen.

Vastaajaryityksistä 20 % ei osannut arvioida tekijän vaikutusta eläkeikäisen palkkaamiseen, ja 19 %:n mielestä tekijällä ei ole lainkaan vaikutusta eläkeikäisten palkkaamiseen. ■



Ammattitaitoisen nuoremmen työvoiman heikko saatavuus voi kannustaa eläkeikäisten palkkaamiseen.

11 MILLÄ MUILLA KEINOILLA OLISI KANNUSTAVA VAIKUTUS ELÄKEIKÄISTEN HENKILÖIDEN PALKKAAMISEEN?

Vastaajaryitykset kertoivat eri keinoista, joilla voidaan mahdollistaa ja helpottaa eläkeikäisten henkilöiden palkkaamista.

Monessa vastauksessa nostettiin esiin asennemuutoksen tarpeen sekä yrityksissä että yhteiskunnassa. Vanhemman henkilön kokemusta ja osaamista tulisi arvostaa enemmän. Vastaajaryitykset halusivat myös enemmän julkista keskustelua eläkeikäisenä työskentelystä.

Monessa vastauksessa nostettiin esiin asennemuutoksen tarpeen sekä yrityksissä että yhteiskunnassa. Vanhemman henkilön kokemusta ja osaamista tulisi arvostaa enemmän.

Vastaajaryitykset listasivat useita eri tekijöitä, joihin tulisi kiinnittää huomiota:

- Työnantajien asenteisiin arvostaa kokemusta yrityksissä ja yhteiskunnassa.
- Työnteosta kiinnostuneista eläköityvistä tai eläkkeellä olevista tulisi löytää tietoa nykyistä paremmin. Vastauksissa ehdotettiin esimerkiksi senioripankin perustamista. Senioripankki voisi olla esimerkiksi "linked-in" -tyyppinen sivusto, jossa eläkeikäiset työnhakijat voisivat esitellä osaamisen, kokemuksen, ammattitaidon ja erityistaidot.
- Verohelpotuksien tarjoaminen yrityksille, esimerkiksi sosiaalimaksujen vähennyskelpoisuus.
- Valtion osallistumiseen palkkakustannuksiin ja henkilösivukulujen pienentäminen.
- Irtisanomissuojan alentamiseen eläkeläisillä (riskien pienentäminen).
- Joustavuuteen työsuhteessa, esimerkiksi työsopimuksen muuttaminen eläkeikäisellä määrä- tai osa-aikaiseksi.
- Tuen tarjoamiseen työnantajalle ja työntekijälle koulutukseen ja uuden oppimiseen.
- Keinoihin työssä jaksamisen tukemiseen. ■

IV. ELÄKEIKÄISTEN TYÖMARKKINAT

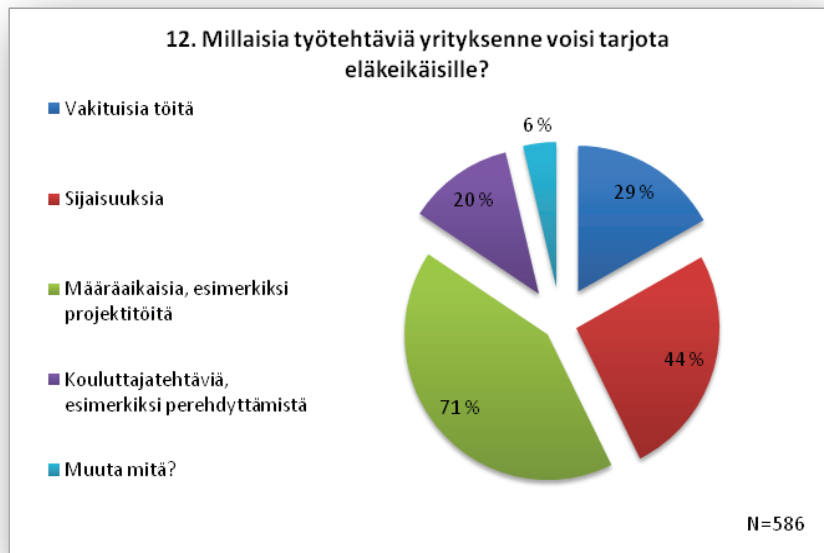
Kyselyn neljännellä osiolla kartoitettiin yritysten tahtotilaa ja edellytyksiä palkata eläkeikäisiä henkilöitä työsuhteeseen. Vastajayritykset kuvasivat minkä tyyppisiä työtehtäviä niillä olisi mahdollisuus tarjota ja mitä he edellyttävät eläkeikäisen palkkaamiselta. Lisäksi tiedusteltiin yritysten näkemyksiä tarvittavasta tuesta ja aikomuksista eläkeikäisten palkkaamiseksi.

12 MILLAISIA TYÖTEHTÄVIÄ YRITYKSENNE VOISI TARJOTA ELÄKEIKÄISILLE?

Kysymyksessä vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon. Suurimman osuuden (71 %) annetuista vaihtoehdoista sai määräaikaisten, esimerkiksi projektityön luontoisten tehtävien tarjoaminen eläkeikäisille. Sijaisuuksia voisi ajatella 44 % vastajayrityksistä ja vakituisia töitä 29 %. Yrityksen kouluttamistehtäviä, esimerkiksi perehdyttämistä, tarjoaisi 20 % vastajayrityksistä.

Muun tyyppisinä työtehtävinä eläkeikäisille vastajayritykset ilmoittivat voitavansa tarjota samaa työtä kuin muillekin työntekijöille, osa-aikatyötä, esimerkiksi kausi-, ruuhka- tai sesonkityötä, tuntityötä ja tarvittaessa töihin kutsumalla. Työ voisi olla esimerkiksi johtamista, konsultointia, myyntityötä, neuvonanto- tai asiantuntijatehtäviä sekä ammattintuontia. ■

Vaikeuksina palkkaamiselle vastajayritykset kokivat kapean erikoisosaamisen tehtävät, joihin kouluttaminen voi kestää vuosia.



13 MITÄ EDELLYTTÄISIT PALKATTAVALTA ELÄKEIKÄISELTÄ TYÖNTEKIJÄLTÄ?

Myös tässä kysymyksessä sai valita useamman vaihtoehdon. Eläkeikäiseltä työntekijältä edellytettäisiin vastaajayritysten mukaan erityisesti joustavuutta työtehtävissä (70 %) ja joustavuutta työajoissa (68 %). Tämä on helppo ymmärtää kun työsuhteeksi tarjotaan esimerkiksi osa-aika- tai tuntityötä. Uusien taitojen opetteluun valmiutta pitää tärkeänä 54 % vastaajista.

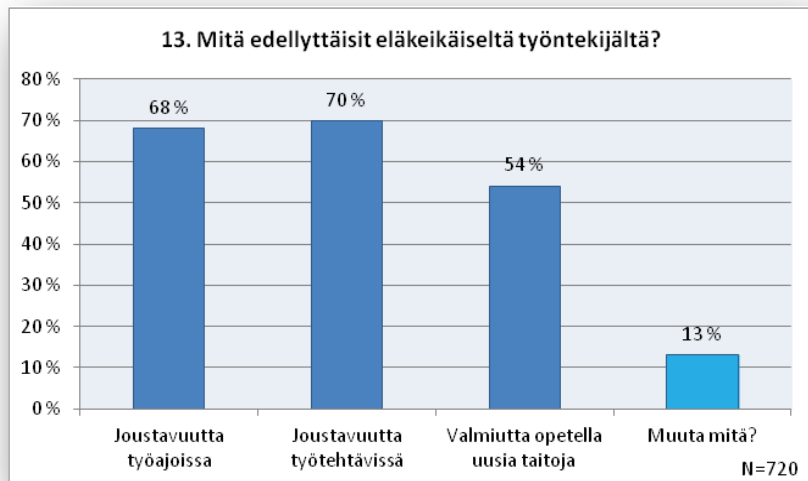
Näiden lisäksi vastaajayritykset kertoivat edellyttävänsä eläkeikäiseltä työntekijältä

- samat asiat kuin muiltakin työntekijöiltä,
- vahvaa osaamista, esimerkiksi kielitaitoa tai erityisosaamista,
- ammattitaitoa sekä
- kokemusta alalta.

Henkilöiden tulisi olla aidosti innostuneita työn tekemisestä ja heiltä edellytetään hyvää fyysistä ja psyykkistä työkuntoa.

Eläkeikäiseltä odotetaan myös luotettavuutta, hyvää asennetta työntekoon ja joustavuutta muutoksissa.

Henkilöiden tulisi olla aidosti innostuneita työn tekemisestä ja heiltä edellytetään hyvää fyysistä ja psyykkistä työkuntoa. Heiltä toivotaan kykyä ja halua siirtää osaamistaan nuoremmille sekä leppoisaa ilmapiiriä luomisen taitoa. ■



14 KEITÄ ELÄKEIKÄISIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ HALUAISIT MIELUITEN PALKATA?

Kysymyksessä sai valita useamman vaihtoehdon. Vastaa- jayritykset painottivat palkkaamisessa vahvaa osaamis- ta, kokemusta ja toimialatuntemusta. Eniten palkattaisiin eläkeikäisiä omasta organisaatiosta (62 %). Henkilön tut- tuutta sekä toimialan ja yrityksen toiminnan hyvää tun- temusta ja vahvaa osaamista pidetään palkkaukseen kannustavina tekijöinä. Tehtävässä tarvittavaa ammatti- taitoa ja osaamista pidettiin edellytyksenä eläkeikäisen palkkaamiselle.

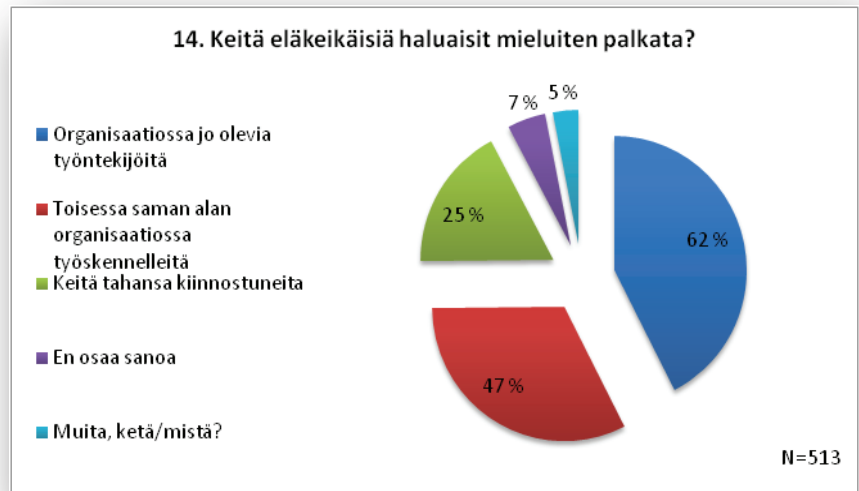
Laaja kokemus oman toimialan muista toimijoista nähtiin myös hyvänä; 47 % vastaajayrityksistä voisi pal- kata toisessa saman alan organisaatiossa työskennelleen

eläkeikäisen. Toisaalta 25 % oli sitä mieltä, että he voisivat palkata kenet tahansa kiinnostuneen eläkeikäisen töihin. Vain seitsemän prosenttia ei osannut sanoa keitä eläke- ikäisiä he haluaisivat mieluiten palkata.

Vastaaajayritykset listasivat erikseen keitä ja mistä he mieluiten eläkeikäisiä palkkaisivat. Tällaisia olisivat:

- Omat eläkeikäiset työntekijät
- Toimialan osaajat
- Vahvan kokemuksen ja ammattitaidon haltijat. ■

Mieluiten palkattaisiin omia eläkeikäisiä työntekijöitä, toimialan osaajia sekä vahvan kokemuksen ja ammattitaidon haltijoita.



15 MITÄ YRITYKSESSÄSI TARVITTAISIIN TULEVAISUUDESSA ELÄKEIKÄISTEN PALKKAAMISEN TUEKSI?

Eniten vastaajayritykset arvioivat tarvitsevansa taloudellisia kannustimia eläkeikäisten palkkaamisen tueksi (68 %). Lähes yhtä paljon (67 %) toivotaan osa-aikaisiin työsuhteisiin liittyvien työnantajavelvoitteiden yksinkertaistamista. 44 %:n mielestä tarvitaan enemmän tietoa työsuhteen ehdoista ja yhdeksän prosenttia peräänkuuluttaa tietoa eri-ikäisten johtamisesta.

Muita eläkeikäisen palkkaamisen tuen muotoja vastaajayrityksien mielestä ovat

- määräaikaisten työsuhteiden salliminen,
- sijaisuuden mahdollistaminen yrittäjän vuorotteluvapaan tai opintovapaan ajaksi,
- eläkeikäisten kiinnostuksen lisääminen tehdä keikkaluontoisesti työtä yrittäjänä,
- verotuksen kohtuullistaminen henkilöille sekä
- täsmällisen tiedon saanti eläkeikäisen osaamisesta. ■

Suurin osa eli

68%
vastaajayrityksistä arvioi tarvitsevansa taloudellisia kannustimia eläkeikäisten palkkaamisen tueksi.



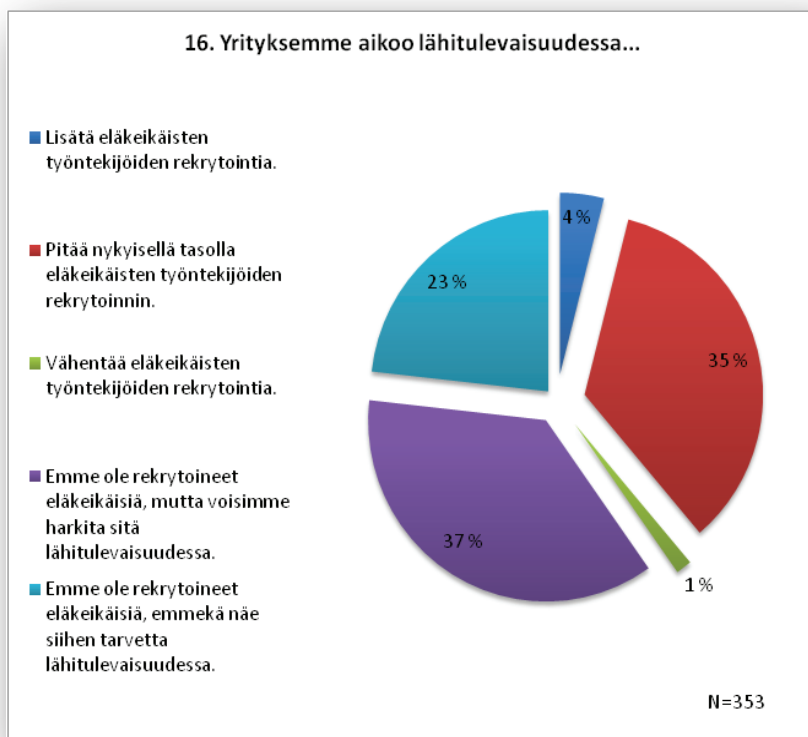
16 YRITYKSEMME AIKOO LÄHITULEVAISUUDESSA

Kysymyksellä kartoitettiin yritysten aikeita palkata eläkeikäisiä lähitulevaisuudessa.

Selkeästi rekrytoinnin lisäämisen aikeita on 4 %:lla vastaajayrityksistä, kun taas 35 % aikoo pitää rekrytoinnin nykyisellä tasolla. Vain yksi prosentti ilmoitti, että aikoo vähentää eläkeikäisten työntekijöiden rekrytointia tulevaisuudessa.

Suurin osa vastaajayrityksistä (37 %) ilmoitti voitavansa harkita eläkeikäisten palkkaamista lähitulevaisuudessa, vaikka eivät vielä olleet rekrytoineet heitä. Osa vastaajayrityksistä kertoi, että ”talon oma väki” on voinut jatkaa yrityksen palveluksessa, vaikka eivät ole rekrytoineet eläkeikäisiä yrityksen ulkopuolelta. ■

**Vain
1 %
vastaajista
ilmoitti, että aikoo
vähentää eläkeikäisten
työntekijöiden
rekrytointia
tulevaisuudessa.**



V. TOIMIVIA JA KÄYTÄNNÖSSÄ HYVIKSI KOETTUJA MALLEJA

Kysymyksessä 17 pyydettiin vastaajayrityksiä kuvailemaan lyhyesti toimivia ja hyviä kokemuksia eläkeikäisten palkkaamisesta ja heidän tuomastaan hyödystä liiketoiminnalle, työyhteisölle ja yksilöille.

Eläkeikäiset, kokeneet henkilöt olivat vastaajayritysten kokemuksen mukaisesti arvostettuja muun muassa


- oman alan kansainvälisissä asiantuntijatehtävissä,
- henkilöstöhallinnossa,
- kirjanpito- ja palkkahallintotehtävissä,
- asiakaspalvelussa,
- perehdyttämisessä, neuvonnassa ja opastamisessa,
- nuorempien mentoroinnissa ja valmentamisessa esimerkiksi esimiestehtäviin sekä
- kouluttajina.

Eläkeikäisten työskentely asiakaspalvelutehtävissä koettiin myönteisenä, koska varttuneen väen määrä asiakaskunnassa lisääntyy. Eläkeikäiset koetaan luotettaviksi ja asiakaspalveluhenkisiksi. Lisäksi eläkeikäisten koettiin tuovan yrityksiin motivaatiota, työmoraalia ja rennom-


paa työn tekemisen ilmapiiriä. Pääasiassa eläkeikäiset on koettu yrityksissä positiivisiksi, motivoituneiksi, ahkeriksi ja tunnollisiksi. He tuntevat yrityksen kulttuurin ja arvot. Eläkeikäiset tietävät mitä tarvitaan työssä menestymiseen. He voivat toimia esimerkiksi mentorina sekä nuoremman johdon ja esimiesten valmentajina, tukea kehittymistä johtamisessa ja vaikeiden tilanteiden ratkaisussa.

Vastauksissa todettiin, että eläkeikäisten **sairaspoisaolot ovat vähäisiä, joustavuutta on paljon ja sitoutuminen työn tekemiseen on vahva**. Eläkeikäisten palkkaamisella voidaan edistää suunnitelmallista henkilöstösuunnittelua, esimerkiksi tasoittaa muuten – liian äkkinäistä sukupolvenvaihdosta.

Vastauksissa kiinnitettiin huomiota yrityksen hiljaisen tiedon ja osaamisen siirtämiseen yrityksessä edelleen. Erityisesti pitkä kokemus asiakassuhteiden hoidosta koettiin vahvuudeksi. Mahdollisuutta osa-aikatyöhön, esimerkiksi lomasijaisen tehtävissä, pidettiin hyvänä tapana kysyntähuippujen ja loma-aikojen resurssien tasaamiseen. Tärkeänä pidettiin eläkeikäisen terveydestä huolehtimista. Työkykyä ja -terveyttä tulisi vastaajayritysten mukaan arvioida vuosittain. Lyhyet työajat nähtiin myös työhyvinvointia ylläpitävänä. ■



Sairaanhoitopiiristä on hyvä esimerkki, miten muutaman vuoden eläkkeellä olleet sairaanhoitajat olivat palanneet entisiin tai entisen kaltaisiin töihin joustavammilla työehdoilla (joku teki pelkkää iltavuoroa, joku yövuoroa, vajaata viikkoa jne). Väsymys työhön oli väistynyt. Jouten olo alkanut tympiä ja eläkkeelle siirtyneet halusivat työn tuomaa sisältöä elämään. Nämä paluusairaanhoitajat olivat suuri ilo ja motivaattori myös vakituisille henkilöille (lisäresurssi, toivat iloisempaa, rentoa meininkiä puurtamisen keskelle) ja asiakkaat olivat tyytyväisiä hyvään palveluun, kun hoitajat olivat motivoituneita eivätkä liian stressaantuneita.”



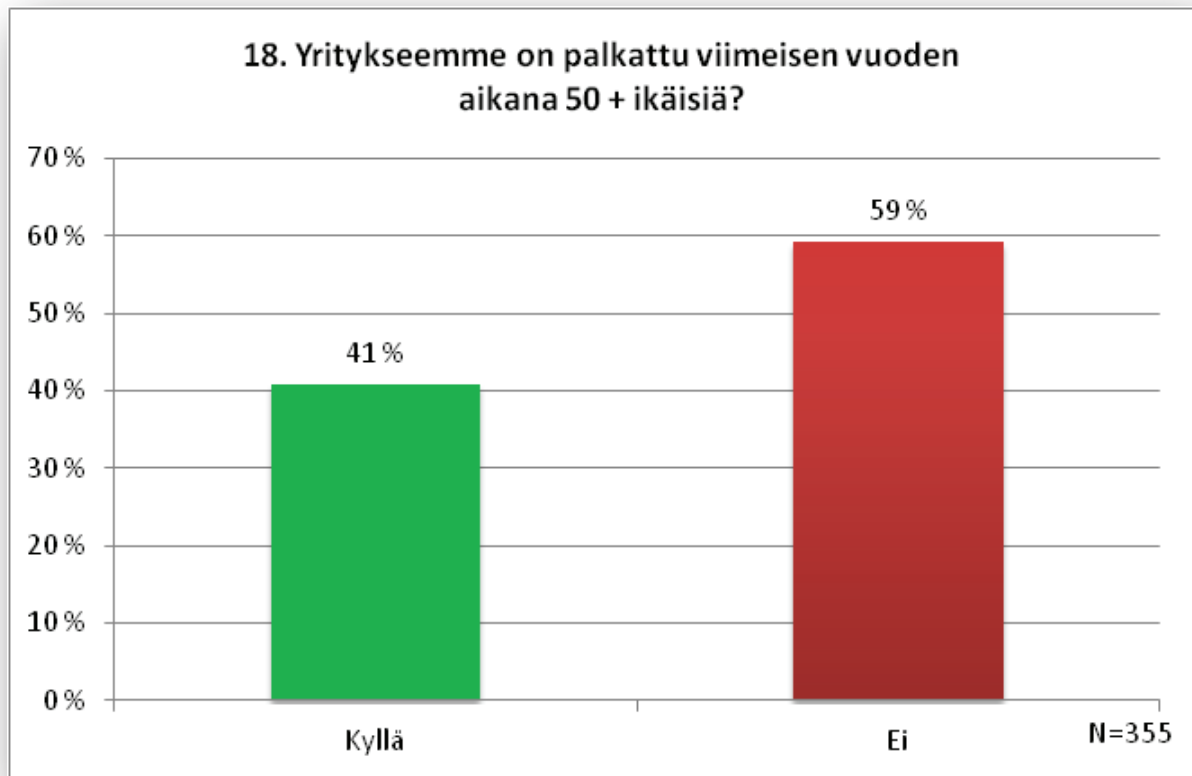
Nuorille johtajille pitäisi nimetä mentori tai valmentaja tukemaan heitä johtamisessa kehittämisessä ja vaikeiden tilanteiden ratkaisussa. Miksi polttaa loppuun 30–40 -vuotiaita elämänsä ruuhkavuosia eläviä, kun seniorit voisivat olla tukena ja apuna.”

”Haluamme, että yhteisössämme on laaja ikähaitari. Se tuo orkesterin soundiin rikkautta, kuten muuhunkin työhömmme.”

VI. +50-ikäisten työllistyminen

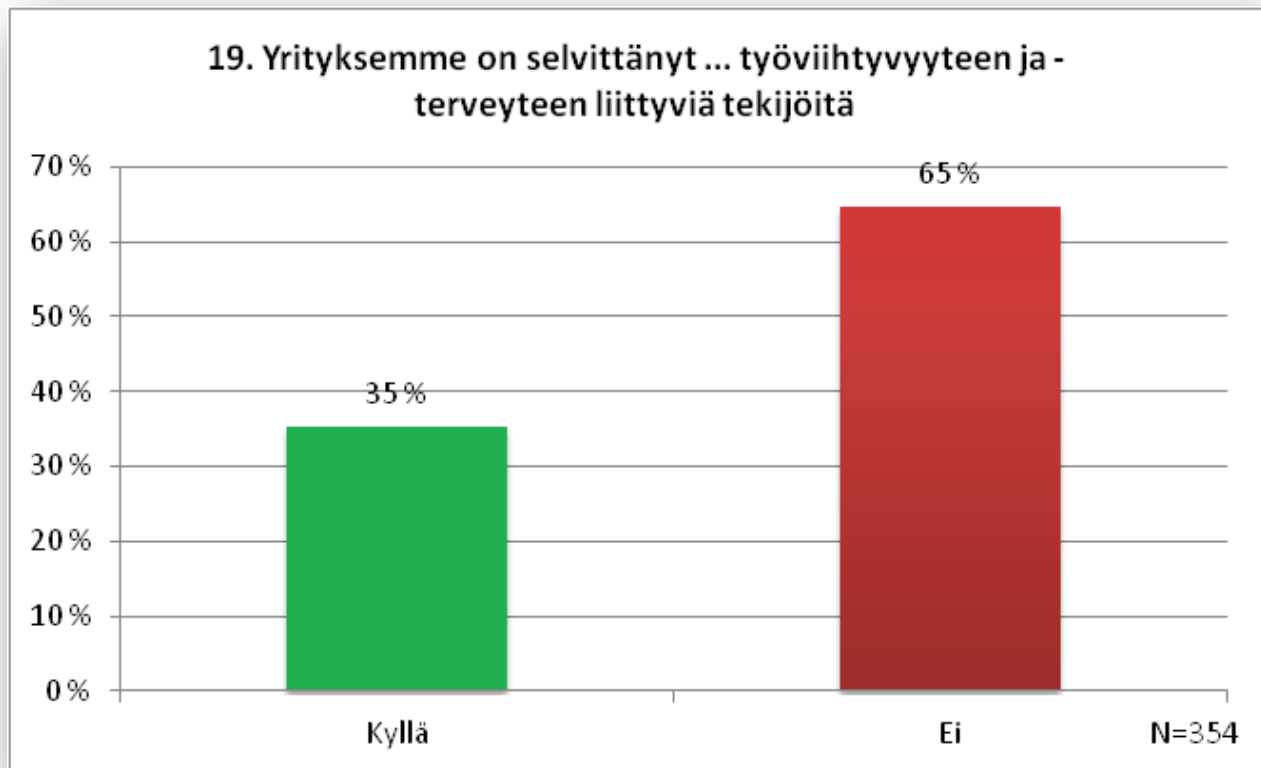
18 Yritykseemme on palkattu viimeisen vuoden aikana +50-ikäisiä henkilöitä

Vastaajayrityksistä 41 % oli palkannut viimeisen vuoden aikana +50-ikäisiä henkilöitä. Vastaavasti 59 % ei ole palkannut viimeisen vuoden aikana kyseisen ikäluokan henkilöitä. ■



19 YRITYKSEMME ON SELVITTÄNYT +50-ikäisten TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖVIIHTYVYYTEEN JA TYÖTERVEYTEEN LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ

Vastaajayrityksistä reilu kolmannes (35 %) on selvittänyt +50-ikäisten työntekijöiden työviihtyvyyteen ja -terveyteen liittyviä tekijöitä. Kuitenkaan valtaosassa (65 %) tällaista selvitystä ei ole tehty. ■



20 YRITYKSESSÄMME ON HAVAITTU, ETTÄ +50-ikäiset TYÖNTEKIJÄT KOETAAN UHKANA NUOREMPIEN TYÖNTEKIJÖIDEN JOUKOSSA

Lähes kaikki (99 %) vastaajayritykset ilmoittivat, että niissä ei ole havaittu nuorempien kokevan +50-ikäisten olevan uhka. ■

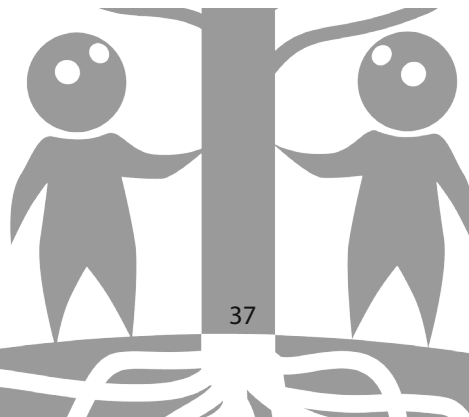
21 KUVAILE LYHYESTI, MILLAISIA YRITYKSENNE KOKEMUKSET OVAT +50-ikäisten PALKKAAMISESTA

Osa vastaajista korosti, että yritykset eivät palkkaa iän, vaan osaamisen perusteella. Erityisesti +50-ikäisten työnteossa arvostetaan

- Työkokemusta
- Asiantuntemusta ja ammattitaitoa
- Sitoutumista
- Luotettavuutta
- Motivaatiota
- Joustavuutta
- Priorisointikykyä
- Ahkeruutta ja tunnollisuutta
- Työmoraalia – vähän poissaoloja

Mitkä tekijät kannustavat yritystänne palkkaamaan +50-ikäisiä

Kysymysosion tavoitteena on selvittää, millaisia asioita tai toimenpiteitä yritykset kokevat kannustavina, jotta ne voisivat palkata +50-ikäisiä. Vastajalla oli mahdollisuus myös pohtia asteikolla 1–5 tekijän vaikutusta palkkaamiseen. ■



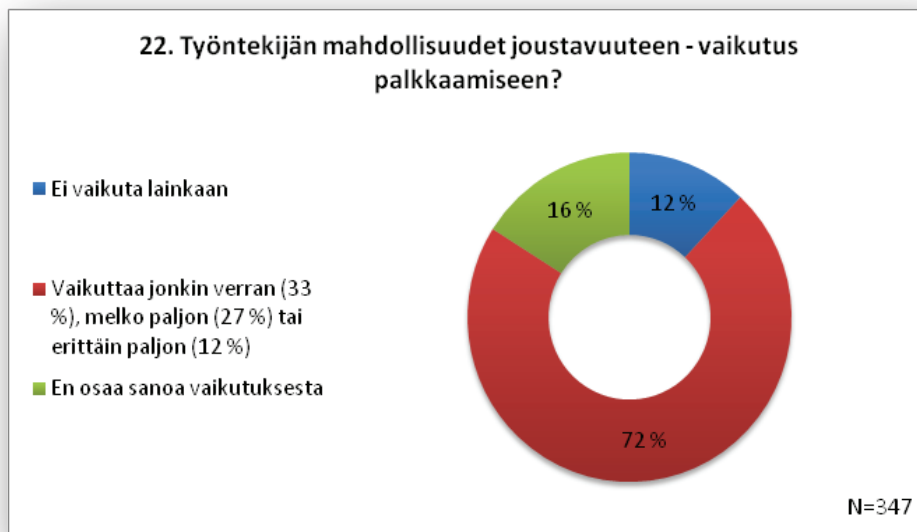
22 +50-TYÖNTEKIJÄN MAHDOLLISUUDET JOUSTAVUUTEEN TYÖN LUONTEEN, SISÄLLÖN JA TYÖAIKOJEN SUHTEEN

Vastaajajrytyksistä 88 % oli sitä mieltä, että työntekijän mahdollisuus joustavuuteen työn luonteen, sisällön ja työaikojen suhteen on palkkaamiseen kannustava tekijä.

72 % vastaajajrytyksistä koki työntekijän mahdollisuudet joustavuuteen palkkaamiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Suurin osa, 33 %, ilmoitti tekijän kannustavan vaikutuksen jonkin verran. Erittäin paljon tekijän koki vaikuttavan 12 % vastaajajrytyksistä.

Vastaajajrytyksistä 16 % ei osannut sanoa tekijän vaikutuksesta palkkaamiseen ja 12 %:n mielestä asialla ei ole lainkaan vaikutusta palkkaamiseen.

Avoimissa vastauksissa korostettiin, että työntekijöiden mahdollisuus joustavuuteen työssä vaikuttaa aina palkkaukseen, eikä tekijä ole sidottu mihinkään ikäryhmään. ■



Vastaajajrytyksistä 88 % oli sitä mieltä, että työntekijän mahdollisuus joustavuuteen työn luonteen, sisällön ja työaikojen suhteen on palkkaamiseen kannustava tekijä.

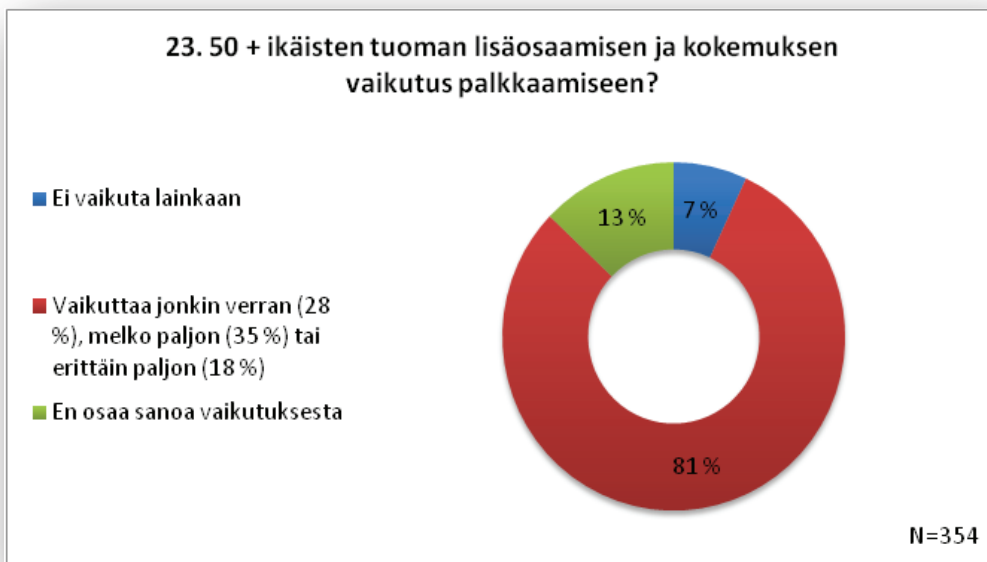
23 +50-ikäisten työntekijöiden tuoma lisäosaaminen ja kokemus yritykselle

95 % vastaajayrityksistä arvioi, että +50-ikäisten lisäosaaminen ja kokemus kannustavat palkkaamiseen. Vastavasti viisi prosenttia arvioi, että tekijällä ei ole kannustaa merkitystä palkkaamisessa.

Vastaajayrityksistä 81 % arvioi tämän tekijän vaikuttavan palkkaamiseen. Suurin osa, 35 %, koki lisäosaamisen ja kokemuksen vaikuttavan palkkaamiseen melko paljon ja erittäin paljon 18 % vastaajayrityksistä.

13 % vastaajista ei osannut sanoa tämän tekijän vaikutuksesta palkkaamiseen ja seitsemän prosentin mielestä tällä tekijällä ei ole palkkaamiseen mitään vaikutusta. ■

Vastaajayrityksistä 95% arvioi, että +50-ikäisten lisäosaaminen ja kokemus kannustavat palkkaamiseen.



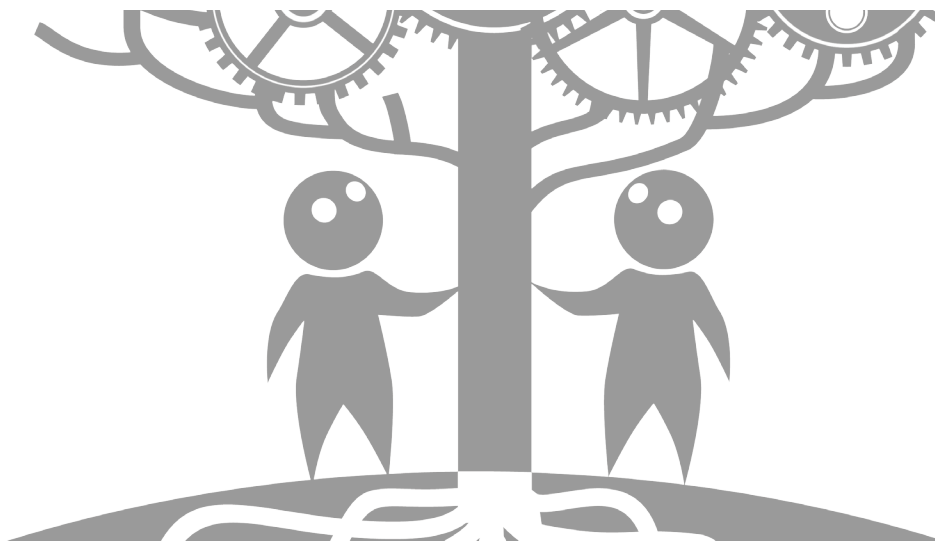
24 MILLÄ MUILLA KEINOILLA OLISI KANNUSTAVA VAIKUTUS +50-ikäisten palkkaamiseen?

Kysymykseen sai vastata vapaasti.

Merkittävimpänä +50-ikäisten palkkaamista kannustavinkeinoinavastaajayritykset kokevat erilaisettaloudelliset kannustimet yritykselle sekä työntekijälle, esimerkiksi

- yritysten TyEL-maksun alentaminen,
- palkkatuki,
- koulutustuki,
- työllistämistuki,
- työhyvinvoinnin tukeminen ja irtisanomismenettelyn helpottaminen.

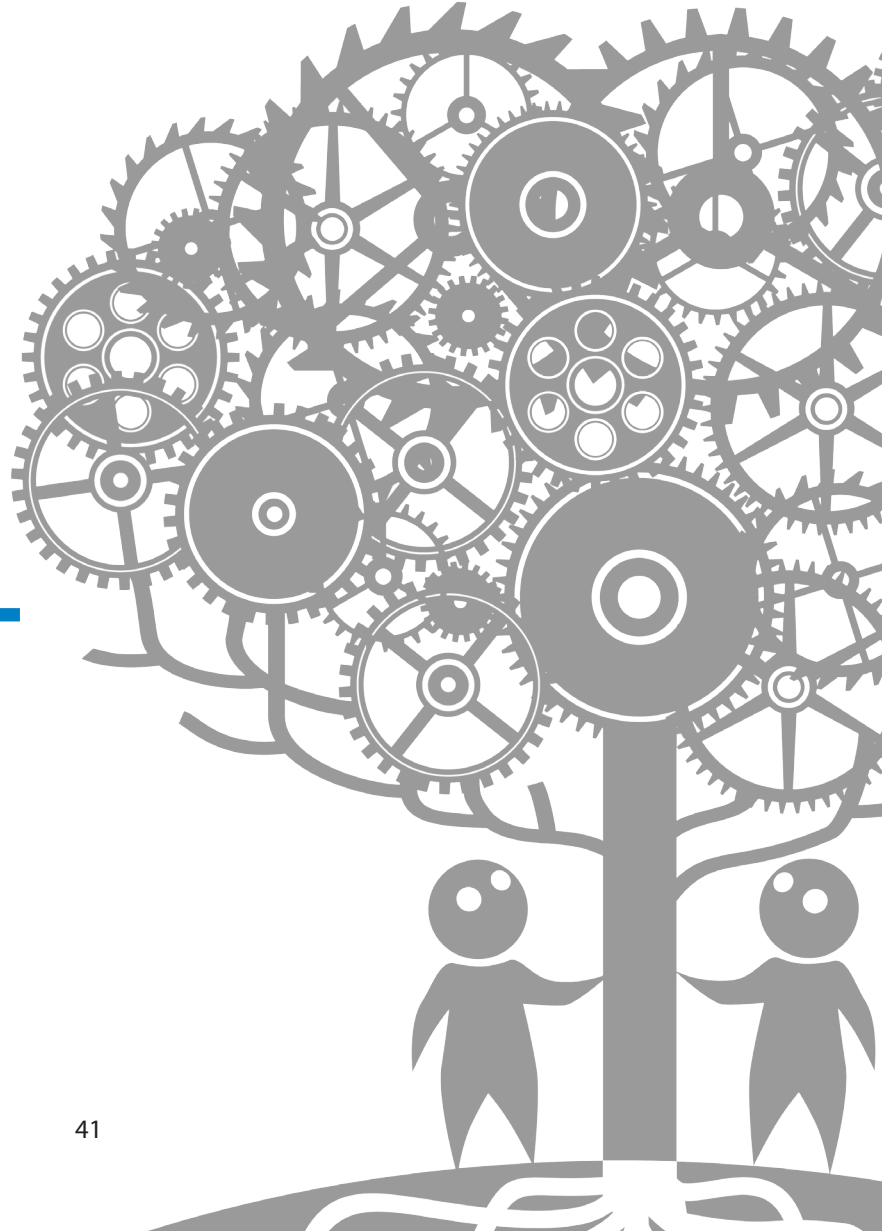
Työntekijää kannustavina keinoina nähdään kannustinloukkujen purkaminen, toisin sanoen työn tekemisen tulee olla kannattavampaa kuin työttömänä oleminen ja työ tulee voida mitoittaa kunkin oman jaksamisen ja terveyden mukaisesti. Asenneilmasto koettiin myös tärkeänä tekijänä, ja vastaajat toivoivat muun muassa julkisuudessa kerrottavan enemmän positiivisia tarinoita +50-työllistymisestä. Vastaajat totesivat, että +50-työntekijällä on reilusti kymmenen työvuotta edessään, he ovat luotettavia ja kokeneita osaajia. ■



25 ONKO YRITYKSENNE HALUKAS OSALLISTUMAAN TYÖURIEN PIDENTYMISEEN LIITTYVÄÄN PILOTTIPROJEKTIIN?

16 %

vastaajayrityksistä olisi halukkaita osallistumaan työurien pidentämiseen liittyvään pilottiprojektiin.



HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARI

Kalevankatu 12, 00100 HELSINKI

puh. 09 228 601

etunimi.sukunimi@chamber.fi

kauppakamari@helsinki.chamber.fi

www.helsinki.chamber.fi

www.kauppakamarikauppa.fi

SITRA