

Mervi Takala



Yritykset ja osa-aikaeläke

ESIPUHE

Tässä monisteessa tarkastellaan yritysten ja työnjohdon näkemyksiä osa-aikaeläkkeestä. Aluksi esitellään tuloksia aiemmin tehdyistä asioita käsittelevistä tutkimuksista. Monisteen toisessa osassa tarkastellaan pienten ja keskisuurten yritysten kokemuksia osa-aikaeläkkeestä.

Kauppa- ja teollisuusministeriön elinkeino-osasto ja Suomen Yrittäjät tutkivat helmi-maaliskuussa 2001 pienten ja keskisuurten suomalaisten yritysten suhdannenäkymiä. Tämän ns. pk-barometrin pääasiallinen tarkoitus oli selvittää alle 250 henkeä työllistävien yritysten (pk-yritysten) mielikuvia yleisestä ja oman yrityksen taloudellisesta kehityksestä.

Eläketurvakeskus osallistui tutkimukseen osalla, jossa selvitettiin näiden yritysten kokemuksia osa-aikaeläkkeestä. Tässä monisteessa raportoidaan yritysbarometrin osa-aikaeläkettä koskeva osa. Pk-barometrin otoksen, haastattelut, tallennuksen ja perustaulukoinnit on tehnyt Tietoykkönen Oy.

Sisältö

1 Johdanto	7
2 Työnantajien näkemyksiä osa-aikaeläkkeestä	9
3 Osa-aikaeläke pk-yrityksissä	13
3.1 Kohderyhmä ja otos	13
3.2 Osa-aikaeläkkeelle pääsy pk-yrityksissä	14
3.3 Osa-aikaeläkkeen työllisyysvaikutukset	16
Yhteenveto	19
Kirjallisuus	20

1 JOHDANTO

Osa-aikaeläkettä koskevan selvitystyön eräänä puutteena on ollut, että työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia osa-aikaeläkkeestä on tutkittu varsin vähän. Osa-aikaeläkettä koskevat tutkimukset ovat yleensä joko tilastoihin tai rekistereihin perustuvia selvityksiä tai sitten kyselyjä, jotka ovat kohdistuneet osa-aikaeläkkeellä oleviin tai yleisemmin ikääntyneiden työntekijöiden osa-aikaeläkenäkemyksiin.

Työnantajien ja työnantajajärjestöjen on katsottu suhtautuvan osa-aikaeläkkeeseen periaatteessa myönteisesti. Järjestelmän ongelmista järjestöt eivät ole juurikaan raportoineet. Työnantajien kritiikin kohteena on kuitenkin ollut osa-aikaeläkkeen ikäraja, jota työnantajajärjestöissä on moitittu liian alhaiseksi (esim. Osa-aikaeläke ja...2000).

Työnantajien kannalta osa-aikaeläkejärjestelmässä onkin monia hyviä puolia. Osa-aikaeläkkeelle siirtyvä työntekijä voi edelleen olla yritykselle hyödyksi, hänen tietonsa ja taitonsa ovat käytettävissä ja hän voi siirtää kokemuksensa nuoremmille työntekijöille.

Osa-aikaeläke on tällä hetkellä Suomessa työnantajalle myös edullinen, koska se rahoitetaan jakojärjestelmäperiaatteella eli yhteisistä varoista. Ja jos osa-aikaeläkeläisen sijaan ei tarvitse palkata uutta työntekijää, koituu siitä säästöä yritykselle.

Monissa tutkimuksissa on näyttöä siitä, että osa-aikatyössä olevan työntekijän työteho on myös parempi kuin kokoaikatyöntekijän. Tehokkuus työssä korostuu joidenkin tutkimusten mukaan, koska ikääntyneet osa-aikatyöntekijät ovat varsin motivoituneita työntekijöitä (Schumacher ja Stiehr 1996). Ruotsissa saadut kokemukset osa-aikaeläkkeestä viittaavat lisäksi siihen, että osa-aikatyöhön siirtyminen vähensi sairauspoissaoloja. (Delsen ja Reday-Mulvey 1996).

Ikääntyneen osa-aikatyöntekijän hyöty yrityksille on toisaalta myös asetettu kyseenalaiseksi. Erityisesti on arveltu, etteivät ikääntyneet työntekijät pysy nykyisen työelämän kehityksen (erityisesti tietotekniikan) vauhdissa. Osa-aikatyössä tämä vielä korostuu. On kysytty (ks. esim. Schumacher ja Stiehr 1996), onko oikein se, että kun ikääntyneiden työ- ja oppimiskyky on yleensä heikompi kuin nuoremmilla, niin heidän palkkansa on kuitenkin yleisesti vallitsevan senioriteettiperiaatteen mukaisesti korkeampi kuin nuoremmilla.

Suomessa ensimmäisiä kriittisiä näkemyksiä osa-aikaeläkkeestä työnantajan näkökulmasta on tuotu esiin ikäjohtamista koskevan keskustelun yhtey-

dessä. On arveltu osa-aikaeläkkeiden järjestelyn muodostuvan ongelmaksi työnantajalle siksi, että se aiheuttaa ongelmia työyhteisöissä. Esimerkkeinä tällaisista ongelmista ovat työn jakamisen vaikeus ja työtovereiden kateus osa-aikaeläkeläisiä kohtaan. (ks. HS 14.4.2001).

2 TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ OSA-AIKAELÄKKEESTÄ

Yritysten varhaiseläkepolitiikkaa on selvitetty parissa jo lähes kymmenen vuoden takaisessa raportissa (Yritysten varhaiseläkepolitiikka 1992, Piispa ja HUUHTANEN 1992). Uudemmissa tutkimuksissa on työnantajien suhtautumista osa-aikaeläkkeeseen tutkittu osana ikäjohtamista (Juuti 2001, Teollisuusinvestoi..2001) tai työssä pysymistä (esim. Tuuli ja Jurvansuu 2000).

Piispan ja HUUHTANEN (1992) tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien asenteita varhaiseläkkeille siirtymiseen. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluilta. Kohdeyritykset olivat pääkaupunkiseudun suuryrityksiä (vähintään 1000 henkeä työssä). Yrityksissä haastateltiin henkilöstöjohtoa ja lisäksi haastateltiin työnantajien keskusjärjestöjen edustajia.

Tutkimustulosten mukaan työnantajat pitivät osa-aikaeläkettä periaatteessa hyvänä ja käyttökelpoisena eläkemuotona. Erityisesti mainittiin, että se tarjoaa joustavan tavan siirtyä pois työelämästä, kuitenkin niin että työnantajat voivat käyttää vanhempien työntekijöiden kokemusta yrityksen hyväksi.

Kun tutkimusta tehtiin, oltiin osa-aikaeläkkeen ikäraja alentamassa 60 vuodesta 58 vuoteen. Sekä yritysten henkilöstöjohto että työnantajajärjestöjen edustajat pitivät lähes yksimielisesti ikärajan alentamista hyvänä ajatuksena.

Työnantajat katsoivat myös, että heillä oli periaatteessa hyvät mahdollisuudet järjestää osa-aikatyötä sitä haluaville. Julkisella sektorilla puolestaan haastatelluista sanoi, että osa-aikatyön järjestäminen oli mahdollista. Myös yksityisen sektorin työnantajat katsoivat, että osa-aikatyön järjestäminen on mahdollista, myöskin teollisuudessa mikäli halukkaita riittää. Prosessiteollisuudessa ei osa-aikatyön järjestäminen ollut tutkimuksen mukaan mahdollista.

Työnantajien mielestä osa-aikatyö ei sovi myöskään silloin, kun työtä ei voi paloitella pienempiin osiin tai jos kokonaisuuden hallinta on tärkeää. Muita esteitä osa-aikatyön järjestämiselle olivat työnantajien mielestä osa-aikatyökulttuurin puuttuminen ja työntekijöiden asenteet. Haastateltavat viittasivat tässä yhteydessä erityisesti palkansaajajärjestöjen osa-aikatyötä koskeviin varauksellisiin kannanottoihin.

Kysyttäessä työnantajilta ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen kannustamisesta, työnantajista yhdeksän kymmenestä sanoi joustavampien työaikojen olevan tärkeä kannustin. Aiemmin tutkituista työntekijöistä 76% piti näitä tärkeinä.

Teoksessa Yritysten varhaiseläkepolitiikka (1992, tekijät Pentti Jonninen, Sinikka Pesonen ja Hannu Hänninen) selvitetiin, minkälaista varhaiseläkepolitiikkaa suomalaiset suuret ja keskisuuret yritykset noudattavat ja miten yrityksistä on siirrytty varhaiseläkkeelle.

Tämän tutkimuksen aineistona olivat asiantuntijahaastattelut sekä yritysten edustajien ja henkilöstön teemahaastattelut. Kohdeyrityksinä oli 30 suurta tai keskisuurta yritystä eri puolilta Suomea.

Yrityksillä ei tutkimuksen mukaan ollut yleensä selvästi määriteltyä varhaiseläkepolitiikkaa, silti runsas kaksi kolmasosaa yrityksistä oli pyrkinyt vähentämään varhaiseläkkeille siirtymistä esimerkiksi kuntoutuksella, koulutuksella ja siirtämällä ikääntyneitä työntekijöitä toisiin tehtäviin. Myös työilmapiiriin ja henkilöstön asenteisiin pyrittiin tutkimuksen mukaan vaikuttamaan.

Useat tutkimuksessa haastatelluista työnantajien edustajista ehdottivat, että osa-aikaeläkkeen ikärajaa alennettaisiin (tutkimus tehtiin, kun osa-aikaeläkkeen alaikäraja oli 60 vuotta). He katsoivat osa-aikaeläkkeen olevan eräs ratkaisu varhaiseläkeongelmaan. Työnantajien selvitysten mukaan myös tuntia kohti laskettu työteho on osa-aikatyössä suurempi, joten siinäkin mielessä työnantajat olivat tämän selvityksen teon aikana suosimassa osa-aikaeläkettä.

Eläketurvakeskuksen, Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun yhteistyöprojektissa Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi (ks. esim. Tuuli ja Jurvansuu 2000) selvitetiin yrityksen menestymisen, organisaation rakenteen ja toiminnan sekä henkilöstön hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä.

Tämän projektin osana tehtiin metalliteollisuuden ja kaupan alan työnjohtolle kysely alkuvuodesta 2000. Yrityksiä oli kyselyssä mukana 161, joista 89 oli metalliteollisuudesta ja loput kaupan alalta. Tutkimuksessa mukana olevissa työpaikoissa oli yhteensä 84 osa-aikaeläkeläistä.

Tutkimuksen mukaan joka viidennessä yrityksessä oli jouduttu rajoittamaan osa-aikaeläkkeelle siirtymistä, eivätkä kaikki halukkaat olleet päässeet osa-aikaeläkkeelle. Kaupan alalla oli hieman tavallisempaa, että halukkaat eivät olleet päässeet osa-aikaeläkkeelle. Syitä siihen, miksi näin on, ei tutkimuksessa selvitetty.

Osa-aikaeläkettä ei oltu työnjohton arvioiden mukaan käytetty työkyvyn ylläpitämiseen. Vain viidessä prosentissa yrityksistä osa-aikaeläke nähtiin keinoon työkyvyn ylläpitämisessä. Työaikajärjestelyt olivat muutoinkin harvinaisia: vain noin joka kymmenennessä tutkitussa työpaikassa oli työaikoja muutettu tai käytetty osa-aikatyötä työkyvyn ylläpitämiseen.

Uudempaa tutkimusta edustaa myös Pauli Juutin Työministeriön Ikäohjelmaan liittyvä tutkimus Ikäjohtaminen (2001). Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin sekä ryhmähaastattelujen avulla että yritysten johdolle ja henkilöstölle

suunnattujen kyselyjen avulla. Henkilöt kutsuttiin ryhmähaastatteluihin. Niihin osallistuneet olivat yleensä melko korkeassa asemassa, valtaosa edusti henkilöstöasioiden erityishenkilöstöä. Ryhmähaastattelujen teemana oli ikäjohtaminen. Ryhmähaastattelujen tulosten perusteella tehtiin kyselylomake, joka muodostui työhön, ikäjohtamiseen, ikääntymiseen, eläkeratkaisuihin ja työvoimahallinnon rooliin kohdistuvista väittämistä.

Tulosten mukaan työpaikoilla suhtaudutaan osa-aikaeläkkeellä oleviin pääasiassa myönteisesti. Henkilöstöjohton mielipiteet poikkesivat tilastollisesti merkittävästi myönteiseen suuntaan muiden vastaajaryhmien kannoista. Tosin johtajat olivat muita enemmän sitä mieltä, että osa-aikaeläkkeellä olevien lyhyet työajat herättävät muissa kateutta (26% johtajista oli tätä mieltä).

Eläkepoliittisia kantoja koskevilla väittämillä vastaajat yleensä katsoivat, että osa-aikaeläkeratkaisuja olisi syytä suosia nykyistä enemmän. Tämän kysymyksen kohdalla vastaajaryhmät poikkesivat toisistaan selvästi. Toimitusjohtajat olivat harvemmin kuin muut ryhmät osa-aikaeläkeratkaisujen lisäämisen kannalla. Kielteisesti osa-aikaeläkeratkaisujen suosimiseen suhtautui 18% toimitusjohtajista. Tosin 45% toimitusjohtajista halusi lisätä osa-aikaeläkkeen käyttöä. Tutkimuksessa mukana olleet henkilöstöjohton edustajat olivat myös muita useammin sitä mieltä, että osa-aikaeläkejärjestelmä sopii nykyiseen työelämään.

Myös työnantajajärjestöjen omissa selvityksissä on kartoitettu yritysten suhtautumista osa-aikaeläkkeeseen. Esimerkiksi Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitossa on selvitetty yritysten toimenpiteitä ikääntyneen työvoiman työssä pysymiseksi vuosittain tehtävän yritysten rekrytointi- ja osaamistarpeita kartoittavan tutkimuksen yhteydessä. Vuoden 2000 selvityksessä (Teollisuus investoi...2001) olivat mukana kaikki yli 250 henkeä työllistävät TT:n jäsenyritykset. Tiedot kerättiin kyselyllä keväällä 1999. Vastausprosentti oli 62 ja tutkimustulokset ovat tutkijoiden mukaan yleistettävissä kaikkiin suuryrityksiin.

Tässä tutkimuksessa haettiin vastausta mm. siihen, millaisiin toimenpiteisiin jäsenyrityksissä oli ryhdytty henkilöstön ikärakenteen vanhenemisen vuoksi. Tutkimuksen mukaan 75% suuryrityksistä pyrki ylläpitämään ikääntyneiden (50-64-vuotiaiden) työkykyä ja työssä pysymistä erilaisin toimenpitein. Tärkeimmät toimenpiteet olivat koulutus, TYKY-toiminta (työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävä toiminta) ja erilaiset ohjaustoimenpiteet. Noin 9% suuryrityksistä tuki erilaisia työjärjestelyjä, joista osa-aikaeläke oli eniten käytetty toimenpide. 37% niistä, jotka vastasivat käyttäneensä työjärjestelyjä ikääntyneen työvoiman työssä pysymisen edistämiseksi, oli käyttänyt toimenpiteenä osa-aikaeläkettä.

Tehtyjen tutkimusten valossa näyttää siis siltä, että yrityksissä suhtaudutaan osa-aikaeläkkeeseen myönteisesti. Työnantajat ja työnjohto näkevät osa-aikaeläkkeen yhtenä keinona edistää ikääntyneiden työntekijöiden työssä jak-

samista. Edellä selostettujen tutkimusten perusteella ei kuitenkaan voida arvioida sitä, miten hyvin tässä tavoitteessa on onnistuttu.

3 OSA-AIKAELÄKE PK-YRITYKSISSÄ

3.1 Kohderyhmä ja otos

Pk-barometrin kohderyhmänä olivat suomalaiset pienet ja keskisuuret yritykset eli sellaiset yritykset, jotka työllistävät alle 250 henkeä. Otantakehikko muodostettiin käyttämällä Tilastokeskuksen toimialaluokitusta ja yritysrekisteriä. Otantalähteenä käytettiin Helsinki Media Oy:n ja Tilastokeskuksen ylläpitämiä yritysrekistereitä. Otos muodostettiin Työvoima- ja elinkeinokeskusten aluejaon pohjalta toimialakohtaisesti kiintiöidyllä otannalla. Yritysbarometrissä tehtiin kaikkiaan 4023 haastattelua.

Tutkimusaineisto kerättiin henkilökohtaisin haastatteluin 2.2.-19.3.2001. Haastattelut tehtiin puhelimitse käyttämällä tietokoneohjattua puhelinhaastattelujärjestelmää. Haastattelutyön suorittivat Tietoykkönen Oy:n tutkimushaastattelijat.

Eläketurvakeskus osallistui yritysbarometriin neljällä osa-aikaeläkettä koskevalla kysymyksellä:

Moniko yrityksestäanne on osa-aikaeläkkeellä?

Ovatko kaikki halukkaat päässeet osa-aikaeläkkeelle? Jos ei, miksi?

Onko osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tilalle palkattu uusia työntekijöitä?

Onko osa-aikaeläkkeen käyttö vähentänyt irtisanomisten tarvetta?

Tässä tarkastelussa ovat mukana vain ne yritykset, joissa oli ulkopuolista palkattua työvoimaa. Tällaisia yrityksiä oli pk-barometrissä mukana 3157 kappaletta. Osa-aikaeläkeläisiä oli 1302:ssa yrityksessä yhteensä 572.

Taulukko 1. Osa-aikaeläkeläisten määrät pk-yritysbarometrissä toimialoittain.

Toimiala	Yritysten lkm	Työntekijöiden Lkm	Osa- aikaeläkkeellä olevien lkm
Pk-teollisuus	410	8 875	93
Rakentaminen	565	12 359	86
Kuljetus	414	8 792	65
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	148	2 210	29
Palvelut liike-elämälle	475	8 364	62
Henkilökohtaiset palvelut	355	4 811	75
Kauppa	788	11 120	161
Kaikki	3 157	56 531	572

3.2 Osa-aikaeläkkeelle pääsy pk-yrityksissä

Neljässä kymmenestä yrityksestä oli työntekijä kysynyt pääsyä osa-aikaeläkkeelle, ja yhdeksässä tapauksessa kymmenestä kaikki halukkaat olivat päässeet osa-aikaeläkkeelle. Kaikkein vaikeinta osa-aikaeläkkeelle pääsy oli ollut majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialalla, jossa joka neljänneltä hakijalta oli jouduttu epäämään osa-aikaeläkkeelle pääsy. Lähes kaikki halukkaat olivat päässeet osa-aikaeläkkeelle rakentamisen ja kuljetuksen toimialoilla sekä liike-elämän palveluja tuottavissa yrityksissä. Muiden toimialojen väliset erot olivat pieniä.

Taulukko 2. Osa-aikaeläkkeelle halunneiden pääsy osa-aikaeläkkeelle eri toimialoilla.

Toimiala	Osa-aikaeläkkeelle päässeet, % halunneista	Ei päässeet osa-aikaeläkkeelle, % halunneista	Yhteensä
Pk-teollisuus	89	11	100
Rakentaminen	95	5	100
Kuljetus	94	6	100
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	76	24	100
Palvelut liike-elämälle	93	7	100
Henkilökohtaiset palvelut	86	14	100
Kauppa	88	12	100
Kaikki	89	11	100 (N=1302)

Ne syyt, mikseivät kaikki halukkaat olleet päässeet osa-aikaeläkkeelle, liittyivät esimerkiksi työn luonteeseen: työtehtävät olivat sellaisia, että niitä ei voitu jakaa. Joskus ei voitu päästää ns. avainhenkilöä lyhennetylle työajalle tai työntekijälle oli vaikea löytää tuuraajaa. Eräs vastaaja totesi, että eläkejärjestelyjä ei tehty, koska ”henkilö on terve ja hyödyllinen”.

Yrityksen henkilökunnan määrä ei juurikaan ollut yhteydessä siihen, miten helposti osa-aikaeläkkeelle pääsee. Pienistä yrityksistä, eli niistä joissa työskenteli alle 10 henkeä, oli kuitenkin hieman vaikeampi päästä osa-aikaeläkkeelle kuin suuremmista yrityksistä.

Toisaalta mitä enemmän henkilökuntaa yrityksessä oli, sitä enemmän oli pyrkijöitä myös osa-aikaeläkkeelle. Osa-aikaeläkeläisistä 34% työskenteli yrityksissä, joissa oli yli 50 henkeä työssä. Tällaisia yrityksiä oli kaikista pk-yrityksistä vain 7%. Lähes puolet teollisuuden (44%) ja henkilökohtaisten palvelujen alalla (45%) työskentelevistä osa-aikaeläkeläisistä oli yli 50 henkeä työllistävien yritysten palveluksessa. Kuljetuksen alalla 55% osa-aikaeläkeläisistä oli tällaisten yritysten palveluksessa. Yrityksistä yli 50 henkeä työllistäviä oli pk-teollisuudessa 12%, henkilökohtaisten palvelujen toimialalla 6% ja kuljetuksen toimialalla 10%.

Vientitoiminnan mukaan ei osa-aikaeläkkeelle pääsyssä ollut eroa, kotimarkkinayrityksistä 90% halunneista oli päässyt osa-aikaeläkkeelle ja vientiä harjoittavista yrityksistä 87%.

Alueellisesti osa-aikaeläkkeelle pääsy vaihteli jonkin verran. Parhaiten halukkaat työntekijät olivat päässeet osa-aikaeläkkeelle Keski-Suomessa (96% halukkaista oli päässyt) ja vaikeimmin Etelä-Savossa (78% halukkaista oli päässyt). Uusimaa oli hyvin lähellä koko maan keskiarvoa eli noin yhdeksän kymmenestä halukkaasta oli päässyt osa-aikaeläkkeelle.

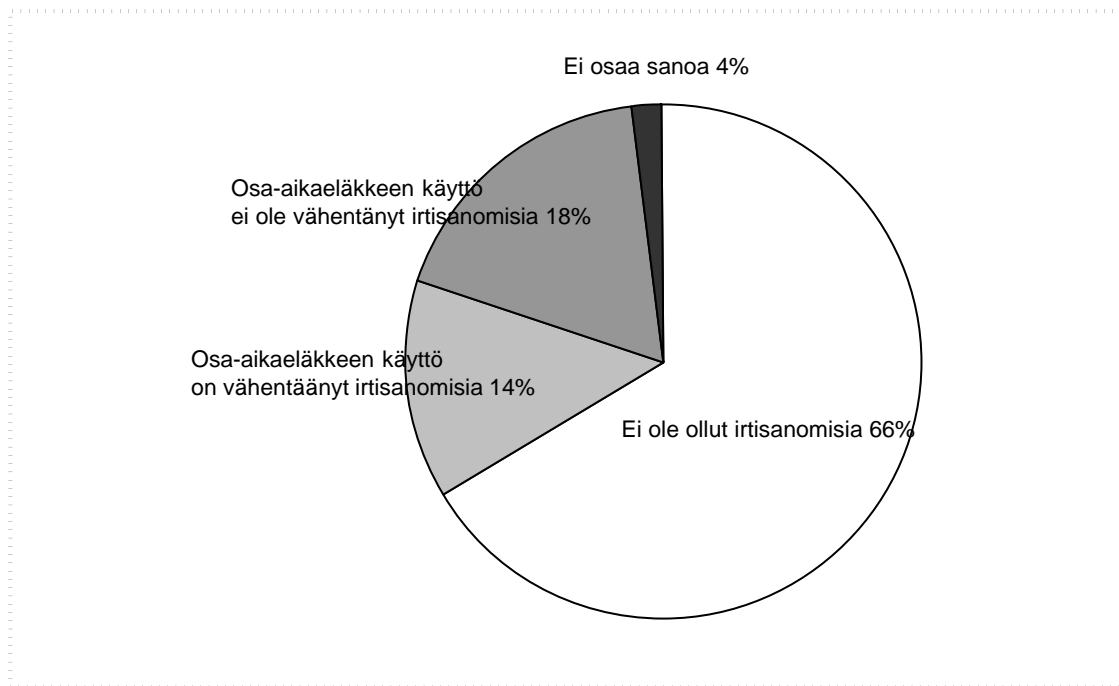
Jos yritys oli voimakkaasti kasvuhakuinen (perustuu vastaajien arvioon yrityksen tilanteesta), niin osa-aikaeläkkeelle pyrkijöitä oli selvästi vähemmän kuin jos yrityksellä ei ollut kasvutavoitteita tai yritys pyrki säilyttämään nykyisen asemansa. Osa-aikaeläkkeelle oli kuitenkin yhtä helppo päästä voimakkaasti kasvuhakuisista yrityksistä kuin muissa yrityksissä.

3.3 Osa-aikaeläkkeen työllisyysvaikutukset

Osa-aikaeläkkeen työllisyysvaikutuksia mitattiin kahdella kysymyksellä. Niiltä yrityksiltä, joissa oli osa-aikaeläkeläisiä, kysyttiin, onko osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tilalle palkattu uusia työntekijöitä ja onko osa-aikaeläkkeen käyttö vähentänyt irtisanomisten tarvetta?

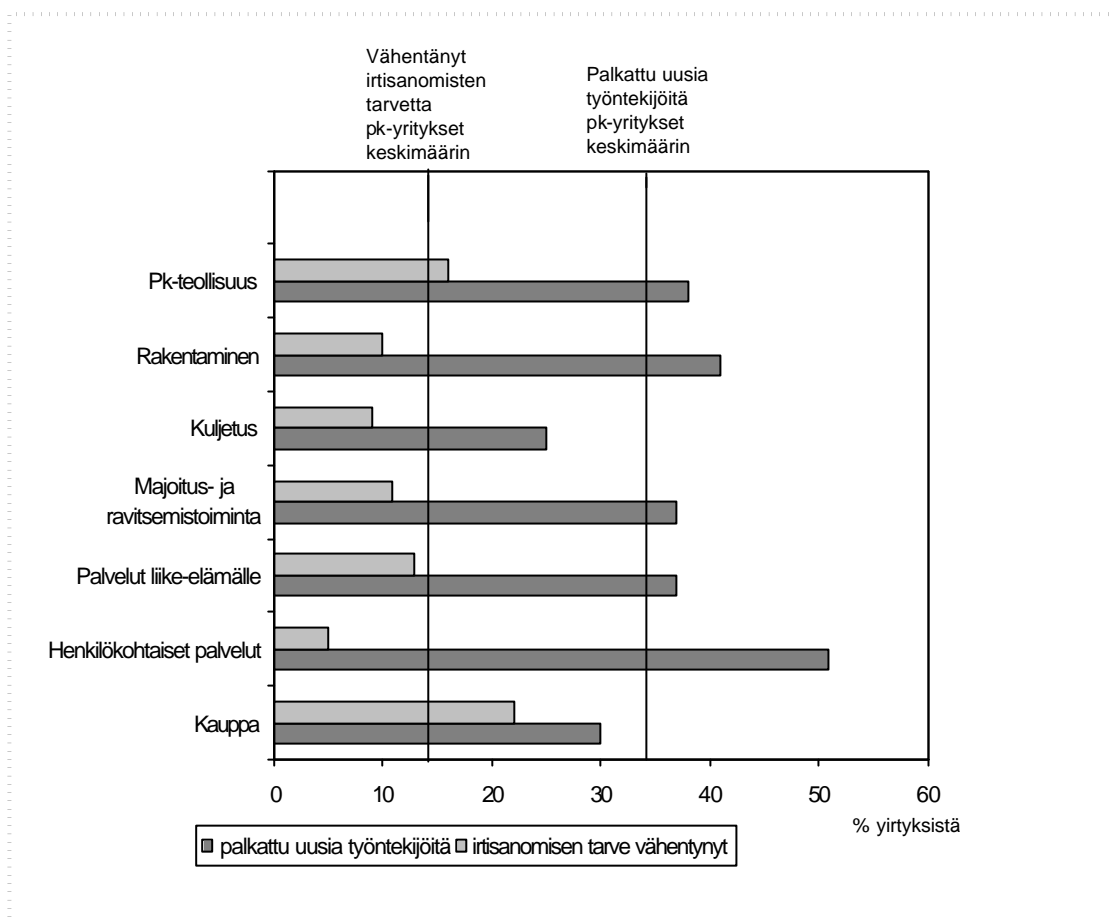
36%:ssa pk-yrityksiä oli osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tilalle palkattu uusia työntekijöitä, 60%:ssa yrityksiä uusia työntekijöitä ei oltu palkattu. Eniten uusia työntekijöitä oli palkattu henkilökohtaisia palveluita tuottavissa pk-yrityksissä, joissa puolet (51%) oli palkannut uusia työntekijöitä. Vähiten uusia työntekijöitä oli palkannut kuljetusala, jossa vain joka neljäs yritys oli palkannut uusia työntekijöitä osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tilalle.

Joka seitsemännellä pk-yrityksellä osa-aikaeläkkeen käyttö oli vähentänyt irtisanomisen tarvetta. Toimialoittain tarkasteltuna osa-aikaeläkkeen käyttö oli vähentänyt eniten irtisanomisen tarvetta kaupan alalla, vähiten henkilökohtaisia palveluja tuottavissa yrityksissä.



Kuva 1. Osa-aikaeläkkeelle siirtymisten vaikutus irtisanomisten tarpeeseen pk-yrityksissä, %.

Jos tarkastellaan toimialoittain osa-aikaeläkkeen työllistämisaikutuksen kokonaisuutta, niin ainoastaan pk-teollisuudessa molemmat mittarit olivat hieman keskiarvon yläpuolella. Teollisuudessa siis palkattiin hieman keskimääräistä useammin uusia työntekijöitä osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden sijaan ja osa-aikaeläkkeelle siirtyminen oli myös hieman keskimääräistä enemmän vähentänyt irtisanomisten tarvetta.



Kuva 2. Uusien työntekijöiden palkkaaminen osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tilalle ja irtisanomisen tarpeen väheneminen osa-aikaeläkkeen johdosta pk-yrityksissä toimialoittain, %.

Alle 10 henkeä työllistävät yritykset olivat palkanneet vähemmän uusia työntekijöitä osa-aikaeläkkeellä olevien tilalle kuin pienet (10-49 henkeä työllistävät) ja keskikokoiset (50-249 henkeä työllistävät) yritykset. Pienimmistä yrityksistä joka viides oli palkannut uusia työntekijöitä. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä oli palkattu uusia työntekijöitä kaksi kertaa useammin, niissä runsaassa 40%:ssa oli palkattu uusia työntekijöitä osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tilalle.

Vientirytyksissä osa-aikaeläkkeen käyttö oli vähentänyt hieman enemmän irtisanomisen tarvetta kuin kotimarkkinayrityksissä. Niistä vientirytyksistä, joissa oli osa-aikaeläkeläisiä, lähes puolet sanoi osa-aikaeläkkeen käytön vähentäneen irtisanomisten tarvetta.

Yhteenveto

Tämän pk-yrityksille tehdyn kyselyn tarkoituksena oli selvittää onko yrityksissä joitain tekijöitä, joiden vuoksi osa-aikaeläkkeelle siirtyminen on vaikeaa ja onko osa-aikaeläkkeellä työllisyysvaikutuksia.

Tulosten mukaan ainakaan pk-yrityksistä ei ole erityisen vaikea päästä osa-aikaeläkkeelle, yhdeksän kymmenestä halukkaasta oli voinut siirtyä osa-aikaeläkkeelle. Syyt, joiden vuoksi osa-aikaeläkkeelle ei voitu työntekijää päästää, liittyivät yrittäjien vastausten mukaan tavallisimmin työn luonteeseen tai eläkkeelle pyrkijän keskeiseen asemaan työyhteisössä. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalta oli vaikeampaa kuin muilta toimialoilta päästä osa-aikaeläkkeelle.

Osa-aikaeläkkeen työllistävä vaikutus voi näkyä kahdella eri tavalla: osa-aikaeläkkeelle siirtyvän tilalle voidaan palkata uusi työntekijä tai työntekijöiden siirtyminen osa-aikaeläkkeelle voi helpottaa mahdollisia irtisanomispaineita. Tämän selvityksen tulosten mukaan osa-aikaeläkkeellä on vaikutusta molempiin tekijöihin. Yli kolmasosassa pk-yrityksiä osa-aikaeläkkeelle siirtyneen tilalle oli palkattu työntekijä. Niissä yrityksissä, joissa oli paineita irtisanoa henkilökuntaa, noin puolet sanoi osa-aikaeläkkeelle siirtymisten vähentäneen irtisanomisen tarvetta.

KIRJALLISUUS

Delsen Lei ja Reday-Mulvey Geneviève (1996) "Micro issues and policies". Teoksessa Delsen Lei ja Reday-Mulvey Geneviève (toim.) Gradual retirement in the OECD countries. Macro and micro issues and policies. Dartmouth, Aldershot, 13–21.

Helsingin Sanomat (14.4.2001) Yleistynyt osa-aikaeläke on yrityksille kova testi. (Esko Nurmi).

Juuti Pauli: Ikäjohtaminen (2001). JTO-tutkimuksia nro 13. Työministeriö. Ikäohjelma 1998-2002. Edita.

Osa-aikaeläke ja työttömyysturva pysyvät ennallaan (2000). Palvelutyönantaja 7/2000. Internetosoitteessa www.palvelutyonantajat.fi/ptalehti0007.ldml (22.4.2001)

Piispa Minna ja HUUHTANEN Pekka (1992) Työnantajien käsityksiä varhaiseläkkeistä. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 5. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Schumacher Jürgen ja Stiehr Karin (toim.) (1996) Retirement in the 1990s and beyond. Flexible transition to retirement and part-time employment for older people as instruments for adapting people's working lives to changing demographic conditions. Documentation of a European seminar held in Frankfurt am Main Germany on June 20/21 1996 with support from the European Commission Directorate-General V, Frankfurt am Main.

Tuuli Pirjo ja Jurvansuu Sari (2000) Työkykyä ylläpitävän toiminnan tarve kaupan ja metalliteollisuuden toimialoilla. Teoksessa Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos. Helsinki 2000.

Teollisuus investoi ihmisiin (2000). Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto. Internetosoitteessa www.tt.fi/arkisto/getoriginal.pl?ft_cid=649 (18.4.2001).

Yritysten varhaiseläkepolitiikka (1992) Liiketaloustieteellinen Tutkimuslaitos.
Sarja B 85. Helsinki.