

Eläketurvakeskuksen  
tutkimuksia



# **Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle**

Noora Järnefelt, Aart-Jan Riekhoff,  
Mikko Laaksonen, Jyri Liukko



**Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 05/2022**

**Työnantajien mielikuvat yli  
55-vuotiaista työntekijöistä,  
tuki työurien jatkumiselle  
ja esteet palkkaamiselle**

Noora Järnefelt, Aart-Jan Riekhoff,  
Mikko Laaksonen, Jyri Liukko

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin: 029 411 20

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etk.fi

**Pensionsskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon: 029 411 20

E-post: förnamn.efternamn@etk.fi

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS, FINLAND

Phone: +358 29 411 20

E-mail: firstname.surname@etk.fi

Helsinki 2022

ISBN 978-951-691-350-9 (PDF)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

## Tiivistelmä

Vuonna 2021 Suomessa oli työvoimassa lähes kolmesataatuhatta yli 55-vuotiaista enemmän kuin 20 vuotta aikaisemmin, yhteensä noin kuusi-sataatuhatta henkilöä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia työntekijöitä yli 55-vuotiaat ovat työnantajien mielestä, millaisin toimenpitein työnantajat tukevat työurien jatkumista vanhuuseläkeikään asti ja millaisia mahdollisia esteitä työnantajat näkevät yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Tutkimuksen aineistona on yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille suunnattu kyselytutkimus, joka kerättiin vuonna 2021. Tutkimukseen vastasi 1693 työnantajaa ja vastausaste oli 68 prosenttia.

Työnantajien käsityksiä siitä, millaisia yli 55-vuotiaat ovat työntekijöinä, tutkittiin kymmenenosaisella kysymyssarjalla, jossa työnantajat arvioivat, ovatko yli 55-vuotiaat eri ominaisuuksien suhteen samanlaisia, parempia vai heikompia kuin työntekijät keskimäärin. Kysytyistä ominaisuuksista neljän kohdalla selvästi yli 90 prosenttia työnantajista arvioi, että yli 55-vuotiaat ovat samanlaisia tai parempia kuin työntekijät keskimäärin. Nämä ominaisuudet olivat itsenäisyys ja oma-aloitteisuus työtehtävissä, luotettavuus, kyky ratkaista ongelmia sekä tiedot ja taidot. Vähintään 50 prosenttia työnantajista oli näiden ominaisuuksien kohdalla sitä mieltä, että yli 55-vuotiaat työntekijät ovat parempia kuin työntekijät keskimäärin. Lähes yhtä hyvän arvion työnantajat antoivat yli 55-vuotiaille työntekijöille yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoissa, työmotivaatiossa ja johtamis- ja esimiestaidoissa.

Tutkimuskirjallisuudessa vastaavissa työnantajille suunnatuissa kyselyissä on saatu tulokseksi, että työnantajilla olisi kielteisesti painottunut käsitys yli 55-vuotiaista työntekijöinä etenkin sellaisissa ominaisuuksissa kuten halukkuus ja kyky oppia uutta tai sopeutua muutokseen tai fyysinen ja henkinen suorituskyky. Tässä tutkimuksessa enemmän kuin puolet työnantajista katsoi, että yli 55-vuotiaiden terveys ja toimintakyky, valmius oppia uusia asioita ja kyky sopeutua muutokseen oli samanlainen tai parempi kuin työntekijöillä keskimäärin. Yhdenmukaisesti aikaisemman tutkimuksen kanssa yli 55-vuotiaiden saama arvio työnantajilta oli näissä ominaisuuksissa kuitenkin heikompia kuin muissa ominaisuuksissa. Noin 40 prosenttia työnantajista katsoi, että yli 55-vuotiaiden valmius oppia uusia asioita ja kyky sopeutua muutokseen on ainakin hieman heikompa

kuin keskimäärin. Terveiden ja toimintakyvyn kohdalla näin ajatteli 27 prosenttia vastaajista.

Työnantajien suhtautumista työurien jatkamista tukeviin toimenpiteisiin mitattiin kahdeksanosaisella kysymyssarjalla, jonka kysymykset esitettiin väittämien muodossa. Yli 80 prosenttia työnantajista sanoi kiinnittävänsä huomiota työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja tarjoavansa kiinnostavia ja haastavia työtehtäviä kokeneille työntekijöilleen. Yhtä moni työnantaja oli myös valmis muokkaamaan työaikoja tai työjärjestelyjä työntekijän iän tai terveyden vuoksi. Noin puolet työnantajista oli ainakin jossain määrin valmis työntekijän sijoittamiseen toisiin työtehtäviin. Tulokset työnantajien valmiudesta työuria tukeviin toimenpiteisiin vastasivat aikaisempia tutkimuksia, joiden mukaan työnantajat käyttävät työurien tukemisessa usein varsin laajaa kirjoa erilaisia toimenpiteitä.

Kolmantena osa-alueena tarkasteltiin työnantajien käsityksiä erilaisista palkkaamiseen liittyvistä riskeistä kysymällä sitä, missä määrin he kokivat näiden riskien olevan esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Hieman vajaa puolet työnantajista piti sairauspoissaolojen riskiä tai työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten riskiä ainakin jossain määrin esteenä palkkaamiselle. Selvästi suurempi osa työnantajista katsoi, että riski muista terveyden ja toimintakyvyn ongelmista on este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Kysytyistä riskeistä tätä pidettiin yleisimmin esteenä palkkaamiselle: 65 prosenttia työnantajista piti tätä riskiä vähintään jossain määrin esteenä. Lähes yhtä suurena palkkaamisen esteenä työnantajat pitivät riskiä vanhentuneista tiedoista ja taidoista. Se oli ainakin jossain määrin palkkaamisen este noin 60 prosentille työnantajista. Noin puolet työnantajista piti palkkaamisen esteenä liian korkeaa palkkatasoa tai alhaisen tuottavuuden riskiä. Sen sijaan jäljellä olevan työuran lyhyys oli ongelma vain 30 prosentille työnantajista.

Mielikuva yli 55-vuotiaista työntekijöinä oli myönteisempi sellaisilla työnantajilla, joiden mukaan toimipaikan työtehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi, joiden toimipaikalla tuetaan työssä jatkamista vanhuuseläkeikään tai jotka vastasivat voivansa palkata yli 55-vuotiaan henkilön. Lisäksi työnantajat, joiden mukaan toimipaikan työtehtävissä voi jatkaa 65-vuotiaaksi ja jotka ovat kiinnostuneita palkkaamaan yli 55-vuotiaan tai jo eläkkeellä olevan työntekijän, olivat muita useammin valmiimpia erilaisiin toimenpiteisiin työntekijöidensä työurien tukemiseksi ja pitivät muita harvemmin erilaisia riskejä esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle.

Tulosten perusteella työnantajien suhtautuminen näyttäisi tarjoavan mahdollisuuksia työurien pitenemiselle ja yli 55-vuotiaiden työssäkäynnin lisääntymiselle edelleen. Samalla on merkillepantavaa, että työnantajan näkökulmasta yli 55-vuotiaan palkkaamiseen liittyy riskejä, jotka ovat jossain määrin esteenä palkkaamiselle.

## Summary

In 2021, the number of workers aged 55–74 in the labour force had doubled in Finland compared to 20 years earlier. This study investigates employers' perceptions of workers older than 55, the kind of support employers provide for working until the retirement age and the types of risks employers perceive as obstacles for hiring older workers. We used survey data of employers in the private and public sector in 2021. The questionnaire was answered by 1,693 employers, with a response rate of 68 per cent.

We asked employers to indicate whether they found workers over 55 to perform similarly, better or weaker than the average worker using ten questions relating to different characteristics in a worker. Regarding four of these characteristics, more than 90 per cent of employers assessed workers older than 55 to perform similarly or better than the average worker. These characteristics were independence and taking initiative, reliability, problem-solving, as well as knowledge and skills. According to at least 50 per cent of the employers, workers older than 55 scored better on these characteristics than the average worker. As regards cooperation and interaction skills, work motivation, as well as supervision and leadership skills, employers displayed similar levels of appreciation towards older workers' performance.

Previous research has suggested that employers' perceptions are more negative when it comes to older workers' willingness and ability to learn new things, their adaption to change, and their physical and cognitive performance. This study did not confirm such earlier findings. Rather, according to our study, more than half of the employers believed that health and work ability, the willingness to learn new things, and the ability to adjust to change were the same among workers older than 55 as among the average worker. Still, employers found the performance of workers older than 55 on these three characteristics to be clearly weaker than their performance on the other characteristics. Approximately 40 per cent of the employers found that among workers older than 55 the ability to learn new things and adapt to change was at least slightly weaker than among the average workers. For health and work ability, this share was 27 per cent.



The willingness of employers to implement actions and policies that support the lengthening of their workers' working lives was measured via eight statements. Actions relating to maintaining and improving workers' skills were among the most popular. More than 80 per cent of the employers indicated that they pay attention to the development of their workers' professional skills and that they are ready to offer more interesting and challenging tasks to experienced workers. A similar share of employers was prepared to introduce changes in a worker's job by making working times more flexible or by adjusting the work arrangements according to the worker's age and health situation. Employers were less willing to introduce more substantial changes, such as moving a worker to a different task or position: only around 50 per cent of the employers were prepared to do so to some extent. As can be expected, task reassignments were found more difficult to introduce in smaller workplaces than in larger establishments. Our findings are in line with previous research, according to which employers often use a wide variety of measures to support the possibilities of their workers to continue working longer.

In the third part of our study, we look at the risks employers perceive when they hire new workers and whether these risks pose an obstacle for hiring someone older than 55. Slightly less than half of the employers considered the risk of sickness absence or disability retirement to be at least somewhat of an obstacle for recruiting an older worker. A larger share of employers perceived other health- or ability-related problems to be an obstacle for recruitment. Out of the eight types of risks that the employers were presented with, health- or ability-related problems were most frequently perceived to be an obstacle for recruitment, with 65 per cent of the employers seeing it as an obstacle to some degree. The risk of outdated knowledge and skills was perceived as an obstacle for recruitment by nearly as large a share of employers: 60 per cent stated that this risk is at least somewhat of an obstacle for recruiting someone who is 55 years or older. Around half of the employers considered the risks of high salary requirements and low productivity to be obstacles for recruiting workers older than 55. A short remaining working life was considered a problem by only 30 per cent of the employers.

Employers who found that working in their organisation until the age of 65 is possible, who support working until age 65 and who stated that they could recruit someone aged 55 or over had a more positive view on workers older than 55 years. In addition, employers who stated that it is possible

for workers to continue in their jobs until 65 were also more willing to introduce various measures to support continued working. In addition, they perceived fewer obstacles for recruiting older workers. The same applies to employers who indicated that they are interested in recruiting workers older than 55 or people who have already retired.

Based on our study's results, employer perceptions seem to offer possibilities to increase the employment of 55-year-olds and to extend working lives. At the same time, it should be noted that, from an employers' point of view, there are risks relating to hiring over-55-years-olds. The risks may prevent employers from recruiting older workers.

# Sisältö

<b>Tiivistelmä</b> .....	5
<b>Summary</b> .....	8
<b>1 Johdanto</b> .....	12
<b>2 Aikaisempaa tutkimusta työnantajien suhtautumisesta vanhempiin työntekijöihin</b> .....	13
<b>3 Aineisto</b> .....	19
<b>4 Tulokset</b> .....	22
4.1 Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä.....	22
4.2 Työurien jatkumista tukevat toimenpiteet.....	25
4.3 Työnantajien näkemykset yli 55-vuotiaan palkkaamisen esteistä.....	30
<b>5 Yhteenveto</b> .....	35
<b>Lähteet</b> .....	40

# 1 Johdanto

Työnantajilla on henkilöstössään yhä enemmän yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Vuonna 2021 Suomessa oli työvoimassa lähes kolmesataatuhatta 55–74-vuotiasta enemmän kuin 20 vuotta aikaisemmin, yhteensä noin kuusisataatuhatta henkilöä (Suomen virallinen tilasto 2022). Yli 55-vuotiaiden määrä työelämässä on kasvanut sekä absoluuttisesti että suhteellisesti. Myös rekrytointitilanteessa työnantajalla on aikaisempaa useammin edessään yli 55-vuotias työnhakija. Osa työnhakijoista voi olla jo eläkkeellä, sillä eläkkeen rinnalla työskentely on lisääntynyt viime vuosina (Kannisto 2021, 36).

Yli 55-vuotiaiden työntekijöiden määrän kasvun taustalla on erilaisia pitkän linjan kehityskulkuja, kuten lisääntynyt työvoiman tarve. Ilman yli 55-vuotiaiden työllisyyden kasvua työssä käyvien määrä olisi Suomessa jo supistunut. Toisena yli 55-vuotiaiden työntekijöiden määrää kasvattavana syynä on eläkepolitiikan muutokset viime vuosikymmeninä. Näiden muutosten johdosta vanhuuseläkeikä on noussut ja varhaisempi työnteon lopettaminen on tehty aikaisempaa vaikeammaksi (Nivalainen ym. 2020). Yli 55-vuotiailla on siten yhä useammin tarve ansaita toimeentulo omalla työllään. Kolmanneksi nykyisillä yli 55-vuotiailla on keskimäärin yhtä korkea koulutus kuin nuoremmillakin ja sen suhteen hyvät edellytykset pärjätä työelämän vaatimuksissa (Suomen virallinen tilasto 2019).

Kun työelämässä pysytään yhä vanhemmaksi, mitä se merkitsee työnantajien näkökulmasta? Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia työntekijöitä yli 55-vuotiaat ovat työnantajien mielestä, millaisin toimenpitein työnantajat tukevat työurien jatkumista vanhuuseläkeikään asti ja millaisia mahdollisia esteitä työnantajat näkevät yli 55-vuotiaan työntekijän palkkaamiselle. Työnantajien käsityksiä näistä kysymyksistä tarkastellaan aineistolla, joka perustuu vuonna 2021 kerättyyn Eläketurvakeskuksen kyselyyn yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille.

Puhumme tutkimuksessa yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Kyselyssä halusimme vastausten tulkinnan vuoksi olla tarkkoja siitä, minkä ikäisistä työntekijöistä puhutaan. Englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään yleisesti ilmauksia ”ageing worker” tai ”older worker”. Vastaavalla tavalla mekin käytämme raportissa ajoittain nimitystä vanhemmat työntekijät, jolle ei ole täsmällistä ikärajaa.

## 2 Aikaisempaa tutkimusta työnantajien suhtautumisesta vanhempiin työntekijöihin

Eläkeikien nostaminen ja työvoiman ikääntyminen – siis vanhempien ikäryhmien osuuden kasvu työvoimassa – on virittänyt tutkimusta siitä, miten työnantajat ja organisaatiot sopeutuvat tähän tilanteeseen. Yksi keskeisistä kysymyksistä tutkimuskirjallisuudessa on ollut, miten ikään liittyvät normit, mielikuvat ja työnantajien mahdolliset kielteiset stereotyyppiat vanhemmista työntekijöistä vaikuttavat henkilöstöä koskeviin päätöksiin ja toimenpiteisiin (Taylor & Walker 1998; Karpinska ym. 2013a; Oude Mulders ym. 2017). Toinen keskeinen näkökulma kirjallisuudessa on ollut tarkastella työnantajan toimintaa rationaalisen valinnan viitekehyksessä. Työnantajan suhtautuminen ja toimintatavat suhteessa vanhempiin työntekijöihin riippuu tässä kontekstissa siitä, millaista hyötyä vanhemman työntekijän pitämisestä tai palkkaamisesta organisaatiolle nähdään olevan verrattuna siitä aiheutuviin kustannuksiin (Karpinska ym. 2013; Van Dalen ym. 2015).

Työnantajien vanhempia työntekijöitä koskevia mielikuvia ja stereotyyppioita käsittelevien tutkimusten pontimina on yhtäältä ollut ikäyrjinnän mekanismien tutkiminen ja toisaalta yleisemmin ikään liitettyjen sosiaalisten ja kulttuuristen merkitysten tutkiminen. Posthuman ja Campionin (2009) katsauksessa vanhempiin työntekijöihin liitettiin eri tutkimusten mukaan kielteisiä käsityksiä kuten, että heidän valmiutensa oppia uutta oli heikompi kuin nuoremmilla ja kouluttamiseen investoiminen ei ollut kannattavaa lyhyen jäljellä olevan työuran vuoksi, heiltä puuttui tarmoa ja elinvoimaa ja korkeamman palkkatason ja heille kertyneiden työsuhteeseen liittyvien etujen vuoksi heitä pidettiin työnantajalle myös kalliina.

On syytä huomata, että nämä vanhempiin työntekijöihin liitetyt ominaisuudet eivät välttämättä sellaisenaan ole totuudenmukaisia, mutta edustavat vanhempaan ikään liitettyjä mielikuvia työelämässä. Ikään liittyviä stereotyyppisiä mielikuvia on havaittu yhtä lailla työntekijöillä kuin työnantajilla, mutta monet tutkimuksista ovat kartoittaneet nimenomaan johtavassa asemassa olevien ja henkilöstön palkkaamisesta vastaavien henkilöiden käsityksiä. Vanhempiin työntekijöihin on liitetty myös useita myönteisiä ominaisuuksia, kuten luotettavuus, tunnollisuus ja työhön sitoutuneisuus (Posthuma & Campion 2009.)

Van Dalenin ym. (2010) tutkimuksessa hollantilaiset työnantajat arvioivat yli 50-vuotiaat työntekijät alle 35-vuotiaita paremmiksi ominaisuuksissa, jotka tutkijat luokittelivat ”pehmeiksi taidoiksi”: luotettavuudessa, sitoutuneisuudessa, sosiaalisissa taidoissa, asiakastyötaidoissa ja täsmällisyydessä. Sen sijaan tutkijoiden ”koviksi taidoiksi” luokittelemassa ominaisuuksissa, kuten henkisessä ja fyysisessä suorituskyvyssä, uusien teknisten taitojen osaamisessa ja halukkuudessa oppia uutta, työnantajat pitivät alle 35-vuotiaita parempina kuin yli 50-vuotiaita. Kirjallisuudessa kovat taidot tarkoittavat yleensä konkreettista ammatillista tietoa ja osaamista, joka on keskeistä työn tekemiselle ja joka on opetettavissa ja mitattavissa, kun taas pehmeillä taidoilla viitataan yleensä taitoihin, joita on vaikeampi mitata kvantitatiivisesti, jotka ovat geneerisempiä ja jotka usein liittyvät henkilön tapaan toimia esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa (Andrews & Higson 2008). Myöhemmin toistetussa tutkimuksessa (Van Dalen & Henkens 2020) työnantajien havaittiin arvioivan yli 50-vuotiaat työntekijät entistä paremmiksi luotettavuuden ja sitoutuneisuuden kaltaisten, tutkijoiden mukaan ”pehmeiden” taitojen suhteen, mutta ”kovissa” taidoissa kuten fyysisessä suorituskyvyssä tai uusien teknologioiden osaamisessa työnantajien mielikuva yli 50-vuotiaista ei ollut muuttunut.

Tutkimuskirjallisuudessa on myös tunnistettu erilaisia toimintatapoja ja strategioita, joita työnantajat käyttävät suhteessa vanhempiin työntekijöihin. Varsin pitkään ja yleisesti käytössä ollut strategia on ollut hankkiutua eroon vanhimmista työntekijöistä varhaiseläkejärjestelyillä tai irtisanomispaketeilla (Van Dalen ym. 2015). Eläkejärjestelyistä ja irtisanomispaketeista on työnantajalle kustannuksia, jotka kuitenkin on saatettu katsoa hyväksyttäväksi kustannuksiksi henkilöstövähennysten tai toiminnan uudelleenorganisointien yhteydessä. Edellytykset tällaisille toimille ovat vähentyneet sitä mukaa, kun vanhuuseläkeikää on eri maissa nostettu ja erilaisia varhaiseläkkeitä ja vanhemmille työntekijöille suunnattuja työttömyysturvajärjestelmiä on karsittu.

Henkilöstöön, joka on saman työnantajan palveluksessa pitkään, liittyy joitakin kustannuksia toimista, joilla ylläpidetään henkilöstön osaamista, motivaatiota ja terveyttä. Olemassa olevasta ikääntyvästä henkilöstöstä kiinnipitäminen on työnantajan näkökulmasta sitä kannattavampaa mitä vaikeampaa korvaavan henkilöstön hankkiminen on. Kiinnipitämiseen suuntautuneet strategiat voivat kohdistua yhtäältä työntekijöiden osaamisen kehittämiseen tai toisaalta siihen, että työtä mukautetaan työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn muutoksiin (Van Dalen ym. 2015).

Työnantaja voi ylläpitää tai parantaa henkilöstönsä tuottavuutta osaamista kehittämällä. Tähän liittyviä toimenpiteitä ovat esimerkiksi työnantajan tarjoama koulutus sekä kiinnostavat työtehtävät ja kehittymismahdollisuudet organisaation sisällä työtehtäviä vaihtamalla. Työn mukauttaminen huomioi puolestaan työntekijän suorituskyvyn rajoitteet. Työnantaja voi ottaa käyttöön erilaisia työaikaan, työergonomiaan ja työtehtäviin liittyviä muokkauksia saadakseen henkilöstön ja työtehtävät sopimaan paremmin yhteen. Van Dalenin ym. (2015) tulosten mukaan työnantajat käyttävät yhä useammin kaksisuuntaista strategiaa: sekä osaamista ja työkykyä ylläpitäviä toimia että poistumisvaihtoehtoja. Tutkimuksissa on lisäksi tunnistettu *laissez-faire* -tyyli, jossa henkilöstön pysyvyyteen tai työkykyyn ja tuottavuuden kehittämiseen ei erityisesti panosteta, mutta vanhemmista työntekijöistä ei myöskään aktiivisesti pyritä eroon (Pärnänen 2012).

Suomessa osa teollisuusyrityksistä käänsi jo vuosituhanen vaihteessa vanhempia työntekijöitä koskevan irtisanomisia ja eläkejärjestelyjä suosivan henkilöstöpolitiikkansa työurien pitenemistä tukevaksi (Pärnänen 2012, 74–78). Taustalla oli huoli työvoiman saatavuudesta ja kokemukseen perustuvan osaamisen katoamisesta. Lisäksi irtisanomiset eläkeputkeen tulivat työnantajalle kalliiksi työnantajan omavastuun vuoksi, ja vanhempien työntekijöiden irtisanomiset aiheuttivat mainehaittaa ja herättivät epäilyjä ikä syrjinnästä. Julkisen sektorin organisaatioissa puolestaan samanaikainen työvoimapula ja korkea henkilöstön keski-ikä ovat johtaneet siihen, että työurien jatkumista on tuettu ja erityisesti työkyvyttömyyden ehkäisyyn on panostettu. (Pärnänen 2012, 78–79.)

Norjassa sellaisten yritysten osuus, jotka ovat tehneet toimenpiteitä pitääkseen kiinni vanhemmista työntekijöistään, kasvoi vuosina 2005–2010, ja toimenpiteet olivat laaja-alaisia ulottuen osaamisen kehittämiseen työn muokkaukseen (Hermansen & Midtsundstad 2015). Hollantilaisessa tutkimuksessa havaittiin, että työnantajat käyttivät erilaisia strategioita sopeutuakseen henkilöstön ikääntymiseen sitä monipuolisemmin, mitä suurempi osuus työntekijöistä oli yli 50-vuotiaita (Van Dalen ym. 2015). Eräässä toisessa hollantilaisessa tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että työnantajien suhtautuminen vanhempiin työntekijöihin muuttui 2000-luvulla myönteisemmäksi (Conen ym. 2011). Työnantajien suhtautuminen vanhempien työntekijöiden palkkaamiseen riippui kuitenkin suhdannetilanteesta, kun taas suhtautuminen vanhempien työntekijöiden pitämiseen ja työssä pysymisen tukemiseen muuttui johdonmukaisesti myönteisemmäksi.

Oude Mulders ym. (2017) tutkivat ylimmän johdon omaksumia normeja liittyen työntekijöiden ikään ja näiden ikänormien heijastumista työpaikan käytäntöihin vanhempien työntekijöiden työssä pitämisessä ja palkkaamisessa. Tasa-arvoinen ikänormi ylimmässä johdossa lisäsi todennäköisyyttä, että työpaikassa kannustettiin työntekijöitä työskentelemään vanhuuseläkeikään asti ja oltiin valmiita palkkaamaan vanhempia työntekijöitä. Mitä korkeampi oli ylimmän johdon käsitys iästä, johon asti voi jatkaa työskentelyä, sitä todennäköisemmin työpaikalla tuettiin työskentelyä yli vanhuuseläkeiän ja oltiin valmiita palkkaamaan uudelleen jo eläkkeelle jääneitä entisiä työntekijöitä.

Henkilöstön palkkaamiseen liittyvät kysymykset ovatkin yksi keskeinen osa-alue, jossa työnantajat joutuvat sopeutumaan työvoiman ikääntymiseen. Työnetsintäteoriassa työvoima jakautuu työnantajan näkökulmasta parhaiten tuottavaan ja haluttuun ydintyövoimaan sekä reunatyövoimaan, jota palkataan, kun työvoimasta on pulaa ja hankkiudutaan ensimmäisenä eroon, kun työvoimaa vähennetään. Conen ym. (2011) mukaan vanhempien työntekijöiden asema työnantajien arvioissa on 2000-luvulla parantunut suhteessa muihin reunatyövoiman ryhmiin, joita ovat muun muassa maahanmuuttajat ja osatyökykyiset. Oude Mulders (2018) havaitsi, että Hollannissa työnantajat ovat kuitenkin selvästi halukkaampia palkkaamaan nuoren kuin vanhan työntekijän ja erittäin harva työnantaja piti vanhaa työnhakijaa parempana vaihtoehtona. Työnantajat, jotka suhtautuivat arvostavasti ominaisuuksiin, joita he arvelivat vanhoilla työnhakijoilla olevan, olivat muita valmiimpia palkkaamaan vanhempia työntekijöitä, mutta ei kuitenkaan pysyvään työsuhteeseen.

Työnantajien mielikuvat vanhemmista työntekijöistä näyttäisivät olevan yhteydessä siihen, miten kiinnostuneita he ovat palkkaamaan vanhempia työntekijöitä. Stereotyyppinen ajattelu on todennäköisempää tilanteessa, jossa toimitaan rajallisen tiedon varassa (Murphy & DeNisi 2021) ja esimerkiksi tilannekohtaista ja henkilöä koskevaa tietoa ei ole käytettävissä. Stereotyyppiat ovat voimakkaampia, kun kohteiden kanssa on vähän tai ei lainkaan kontaktia. Tyypillisesti tällainen tilanne työelämässä on uuden työntekijän palkkaaminen. Realistisessa ympäristössä stereotyyppinen suhtautuminen vähenee. Tutkimustilanteissa, joissa rekrytointitehtävä on ollut kuvitteellinen, on havaittu stereotyyppien vaikuttavan työnantajien ja esimiesten arvioihin voimakkaammin kuin todellisissa rekrytointitilanteissa.



Työnantajat näyttäisivät arvioivan eläkkeellä olevan työntekijän palkkaamista eri tavalla kuin työikäisen palkkaamista. Karpinska ym. (2013) havaitsivat, että työnantajan mielikuva vanhemmista työntekijöistä ei vaikuttanut päätökseen palkata eläkkeellä oleva työntekijä kuvitteellisessa rekrytointitilanteessa. Työnantajan palkkauspäätökseen vaikutti kuitenkin työnantajan omaksuma ikänormi liittyen siihen, kuinka vanhana joku voisi työskennellä vähintään 20 tuntia viikossa. Mitä korkeamman ikärajan työskentelylle työnantaja oli omaksunut, sitä todennäköisemmin hän oli valmis palkkaamaan eläkkeellä olevan työnhakijan. On mahdollista, että eläkkeellä olevan työntekijän palkkaaminen nähdään vähemmän riskialttiina kuin työikäisen palkkaaminen, sillä eläkkeellä olevat ovat usein halukkaita joustaviin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin, koska heidän perustoimeentulonsa tulee eläkkeestä eikä työansioista. Tähän viittaa myös Karpinskan ym. (2013) tutkimuksessa se, että työnantajat halusivat palkata eläkkeellä olevia nimenomaan joustaviin työsuhteisiin ilman säännöllistä työaikaa.

Eläketurvakeskuksessa työnantajien suhtautumista eläkeiän nousuun ja työvoiman ikääntymiseen on tutkittu vuosina 2004, 2011 ja 2021 kerätyillä kyselyaineistoilla. Niiden perusteella työnantajien omaksumat ikänormit sen suhteen, mikä on sopiva eläkeikä ja kuinka vanhaksi voi työskennellä, ovat Suomessa myöhentyneet selvästi (Järnefelt ym. 2022). Yli 70 prosenttia työnantajista katsoi vuonna 2021, että useimmissa toimipaikan tehtävissä voi hyvin työskennellä 65-vuotiaaksi, kun vuonna 2004 näin ajatteli puolet työnantajista. Huomattava osa työnantajista oli lisäksi vuonna 2021 kiinnostunut palkkaamaan yli 55-vuotiaan työntekijän (78 % työnantajista) tai jo vanhuuseläkkeellä olevan (69 %). Työnantajat ovat myös varsin laajasti (64 %) valmiita tukemaan työntekijöitään työssä jatkamisessa vanhuuseläkeikään asti.

Aikaisemmissa työnantajatutkimuksissa vuosina 2004 ja 2011 selvitettiin myös, mitä työpaikalla toteutettuja toimenpiteitä työnantajat pitivät tärkeimpinä, jotta työssä jatkettaisiin mahdollisimman pitkään. Tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat molempina vuosina työyhteisön hyvä ilmapiiri, hyvä ja toimiva työympäristö, hyvä esimiestoiminta ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Tuominen ym. 2012). Tuolloin ei kuitenkaan kysytty työnantajilta tarkemmin valmiutta erilaisiin toimenpiteisiin työurien tukemiseksi kuten erilaisiin osaamisen kehittämiseen ja työn muokkaukseen liittyviin toimenpiteisiin.

Työnantajien käsityksiä tai mielikuvia siitä, millaisia työntekijöitä vanhemmat työntekijät ovat, ei ole Suomessa aikaisemmin tutkittu. Vaikka varsin suurella osalla suomalaisista työnantajista on kiinnostusta yli 55-vuotiaiden ja eläkkeellä olevien työllistämiseen, vain noin puolet 56–60-vuotiaana irtisanotuista löytää uuden työpaikan (Kurvinen ym. 2016). Aikaisemmat tutkimukset eivät ole selvittäneet, millaisia esteitä vanhempien työntekijöiden työllistämiseksi on työnantajien näkökulmasta.

Tässä julkaisussa käytämme yksityisen ja julkisen sektorin työnantajilta vuonna 2021 kerättyä kyselyaineistoa ja tarkastelemme työnantajien käsityksiä yli 55-vuotiaista työntekijöistä, valmiutta erilaisiin työuria tukeviin toimenpiteisiin sekä sitä, millaisia esteitä työnantajat näkevät yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Vertaamme työnantajien vastauksia toimipaikan koon, työnantajasektorin ja toimialan mukaan. Tarkastelemme myös, ovatko työnantajien käsitykset yli 55-vuotiaista työntekijöistä, toimenpiteistä ja palkkaamisen esteistä yhteydessä siihen, miten pitkään työuria voi heidän mielestään jatkaa, haluavatko he tukea työurien jatkumista tai olisivatko he valmiita palkkaamaan vanhempia työntekijöitä.

### 3 Aineisto

Tutkimuksen aineistona on Eläketurvakeskuksen vuonna 2021 tekemä kysely yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille. Kysymyslomake suunniteltiin Eläketurvakeskuksessa ja Tilastokeskus keräsi aineiston Avoimet työpaikat ja rekrytointi -kyselyn lisäosiona maalisi- ja huhtikuussa 2021. Vastaukset kerättiin pääosin verkkolomakkeella ja osittain puhelinhaastatteluin. Tarkasteluyksikkönä on toimipaikka, ja kysely suunnattiin toimipaikan johdolle tai henkilöstöasioista vastaavalle henkilölle. Otos poimittiin sellaisista yritys- ja julkisyhteisörekisterin toimipaikoista, joissa oli vähintään yksi palkattu työntekijä. Tutkimuksen vastausaste oli 68 prosenttia ja saatuja vastauksia oli 1693 toimipaikasta. Vastajaat jakautuivat toimipaikalla eri asemiin seuraavasti: 39 prosentissa vastaja oli omissa tehtävissään, toimitusjohtaja tai viraston päällikkö, 27 prosentissa henkilöstöasioista vastaava henkilö, 20 prosentissa muu yrityksen tai viraston johtoon kuuluva henkilö ja 14 prosentissa vastaajalla oli jokin muu asema toimipaikalla.

Tilastokeskuksessa tutkimusotos poimittiin ositetulla systemaattisella satunnaisotannalla. Ositus toteutettiin toimipaikan henkilöstömäärän sekä toimipaikan toimialaryhmän mukaan. Otoskehikko oli lajiteltu ositteittain toimipaikan sijainnin mukaisesti, joten otos on alueellisesti itsepainottuva. Suurimman kokoluokan toimipisteet olivat otannassa merkittävästi yliedustettuina, jotta myös näistä saataisiin riittävästi vastauksia. Aineiston jakaumat ja estimaatit olemme laskeneet käyttäen otanta-asetelman huomioivia painokertoimia.

Tässä tutkimuksessa käytetään vastauksia kolmesta moniosaisesta kysymyssarjasta, jotka käsittelivät 1) työnantajien käsityksiä yli 55-vuotiaista työntekijöistä, 2) toimenpiteitä, joita työpaikalla käytetään tukemaan työssä jatkamista vanhuuseläkeikään sekä 3) mahdollisia esteitä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Kysymyssarjoista raportoidaan ensin osiokohtaiset tulokset ja sitten summamuuttuja, joka on osioiden yhteinen keskiarvo. Summamuuttujan arvot muunnettiin standardoidulle asteikolle, joka saa arvoja 0–100.

Taustamuuttujina käytetään toimipaikan kokoa, työnantajasektoria ja toimialaa. Taustamuuttujien jakauma painotetussa aineistossa on esitetty taulukossa 3.1. Taustamuuttujittain raportoidaan ainoastaan sellaiset

havainnot, jotka poikkeavat 95-prosentin luottamusvälillä tilastollisesti merkitsevästi osiokohtaisesta tai summamuuttujan keskiarvosta. Lisäksi kunkin kysymyssarjan summamuuttujaa tarkastellaan ristiin keskeisten työnantajan ikääntyvää henkilöstöä koskevien kysymysten kanssa, jotka on raportoitu aiemmassa julkaisussa Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä (Järnefelt ym. 2022). Nämä kysymykset ovat 1) Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi, 2) Tuetaanko toimipaikalla työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti, 3) Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte palkata yli 55-vuotiaan henkilön ja 4) Voisiko toimipaikkanne tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle henkilölle? Ristiintaulukointia varten näiden kysymysten vastausasteikko supistettiin dikotomiselle asteikolle: myönteinen – kielteinen -vastaus. Vastausten jakaumat on esitetty taulukossa 3.2.

### Taulukko 3.1.

Taustamuuttujien jakaumat.

Osuus toimipaikoista (%)	
Toimipaikan henkilöstömäärä	
1–4	55,1
5–9	20,0
10–49	21,4
50–99	2,2
100–249	1,0
250–	0,4
Sektori	
Yksityinen sektori	76,1
Kunta	11,6
Valtio	2,0
Järjestöt	10,2
Toimiala	
Maa- ja metsätalous	5,0
Teollisuus	6,9
Rakentaminen	16,4
Kauppa	17,4
Kuljetus ja varastointi	5,2
Majoitus- ja ravitsemisala	6,7
Informaatio- ja viestintäala	3,9
Liike-elämän palvelut	18,7
Julkiset palvelut ja koulutus	4,8
Terveys- ja sosiaali-ala	8,2
Muu palvelut	6,8
Yhteensä	100,0

**Taulukko 3.2.**

Työnantajien vastaukset kysymyksiin työssä jatkamisesta ja palkkaamisesta.

	%
Useimmissa tehtävissä toimipaikallamme voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi eri mieltä (melko eri mieltä / täysin eri mieltä)	27,6
samaa mieltä (melko samaa mieltä / täysin samaa mieltä)	71,0
puuttuu	1,3
Tuetaanko toimipaikalla työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti ei (ei erityisemmin / ei juuri lainkaan)	32,9
kyllä (voimakkaasti / jossain määrin)	63,5
puuttuu	3,6
Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte valita yli 55-vuotiaan henkilön eri mieltä (melko eri mieltä / täysin eri mieltä)	21,4
samaa mieltä (melko samaa mieltä / täysin samaa mieltä)	77,9
puuttuu	0,7
Arveletko, että toimipaikkanne voisi tarjota työtä vanhuuseläkkeellä olevalle henkilölle ei lainkaan	30,0
kyllä (vanhoille työntekijöille / voisi rekrytoida uuden henkilön / sekä vanhoille että uusille työntekijöille)	68,6
puuttuu	1,4
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>

## 4 Tulokset

### 4.1 Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä

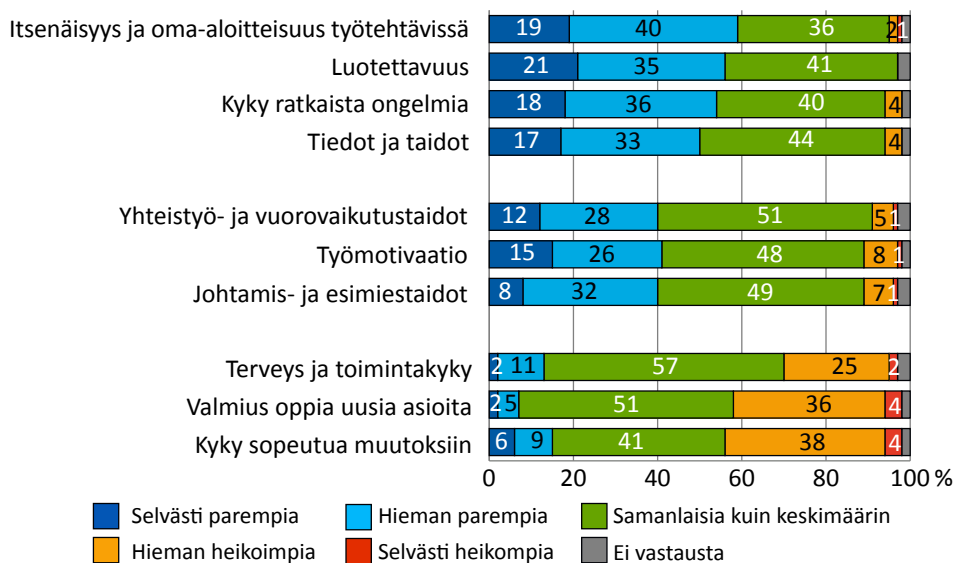
Työnantajien mielikuvat ja käsitykset vanhemmista työntekijöistä voivat tutkimusten mukaan olla merkittävällä tavalla yhteydessä siihen, miten varteenotettavana työvoimana heitä pidetään. Tätä kautta työnantajien mielikuvat voivat vaikuttaa siihen, millaisia vanhempiin työntekijöihin tai työnhakijoihin kohdistuvia päätöksiä ja käytäntöjä työpaikoilla toteutetaan.

Eläketurvakeskuksen työnantajatutkimuksessa vuonna 2021 työnantajilta kysyttiin, millaisia työntekijöitä yli 55-vuotiaat ovat heidän mielestään. Arvioitavana oli kymmenen erilaista työntekijän ominaisuutta, joilla voi olla merkitystä työssä suoriutumiselle. Työnantajat esittivät arvionsa, ovatko yli 55-vuotiaat työntekijät kysytyjen ominaisuuksien suhteen parempia, samantaisia vai heikompia kuin työntekijät keskimäärin. Työnantajien vastausten jakauma kunkin ominaisuuden kohdalla on esitetty kuviossa 4.1.

**Kuvio 4.1.**

Työnantajien käsitys yli 55-vuotiaista työntekijöinä, työnantajatutkimus 2021.

**"Millaisia työntekijöitä yli 55-vuotiaat ovat mielestäsi seuraavissa asioissa verrattuna työntekijöihin keskimäärin?"**



Kysytyistä ominaisuuksista neljän kohdalla selvästi yli 90 prosenttia työnantajista arvioi, että yli 55-vuotiaat ovat samanlaisia tai parempia kuin työntekijät keskimäärin. Nämä ominaisuudet olivat: itsenäisyys ja oma-aloitteisuus työtehtävissä, luotettavuus, kyky ratkaista ongelmia sekä tiedot ja taidot. Vähintään 50 prosenttia työnantajista oli näiden ominaisuuksien kohdalla sitä mieltä, että yli 55-vuotiaat työntekijät ovat parempia kuin työntekijät keskimäärin.

Työnantajien arvio yli 55-vuotiaiden itsenäisyydestä ja oma-aloitteisuudesta työtehtävissä ei riippunut toimipaikan koosta, työnantajasektorista tai toimialasta. Luotettavuuden suhteen työnantajien arvio oli yli 250 henkilön toimipaikoissa ja muut palvelut -toimialalla työnantajien keskiarvoa matalampi. Yli 55-vuotiaiden kyky ratkaista ongelmia sai työnantajilta keskimääräistä matalamman arvion yli 250 henkilön toimipaikoissa ja valtiosektorilla. Sen sijaan rakennuslalla ja maa- ja metsätaloudessa työnantajat antoivat tästä keskimääräistä korkeamman arvion. Työnantajien arvio yli 55-vuotiaiden tiedoista ja taidoista oli yli 250 henkilön toimipaikoissa myös jonkin verran keskimääräistä matalampi.

Lähes yhtä myönteisesti työnantajat arvioivat yli 55-vuotiaita myös seuraavien ominaisuuksien suhteen: yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, työmotivaatio ja johtamis- ja esimiestaidot. Näiden ominaisuuksien kohdalla yli 85 prosenttia työnantajista oli sitä mieltä, että yli 55-vuotiaat ovat samanlaisia tai parempia kuin työntekijät keskimäärin ja vähintään 40 prosenttia arvioi, että yli 55-vuotiaat ovat parempia kuin työntekijät keskimäärin.

Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen suhteen valtiosektorin työnantajilla arvio oli keskiarvoa matalampi. Työmotivaation osalta työnantajien arviot eivät eronneet taustamuuttujien mukaan. Myöskään johtamis- ja esimiestaitojen osalta taustamuuttujat eivät aiheuttaneet eroja työnantajien arviioon.

Merkittävä osuus työnantajista arvioi yli 55-vuotiaiden olevan heikompia kuin työntekijät keskimäärin seuraavien ominaisuuksien suhteen: terveys ja toimintakyky (27 prosenttia työnantajista arvioi yli 55-vuotiaiden olevan heikompia), valmius oppia uusia asioita (40 prosenttia) ja kyky sopeutua muutoksiin (42 prosenttia). Näidenkin ominaisuuksien kohdalla yli puolet työnantajista oli kuitenkin sitä mieltä, että yli 55-vuotiaat pärjäävät vähintään yhtä hyvin kuin työntekijät keskimäärin.

Työnantajien arvio yli 55-vuotiaiden terveydestä ja toimintakyvystä tai kyvystä sopeutua muutoksiin ei riippunut toimipaikan koosta,

työnantajasektorista tai toimialasta. Sen sijaan yli 55-vuotiaiden valmius oppia uusia asioita sai keskimääräistä paremman arvion kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla. Keskimääräisestä negatiivisempaan poikkeavia arvioita ei annettu millään toimialalla.

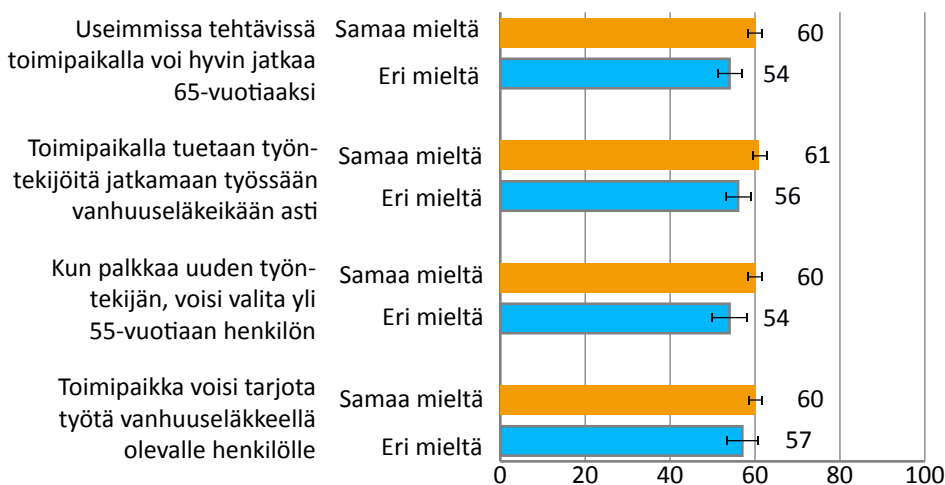
Vastauksista laskettiin vielä summamuuttuja, joka on keskiarvo kunkin työnantajan vastauksista kaikkiin työntekijän ominaisuuksia kuvaaviin osioihin ja jonka voi katsoa kuvaavan työnantajan yleiskäsitystä yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Summamuuttuja osoittautui erittäin konsistentiksi (Cronbachin  $\alpha = 0,84$ ). Summamuuttuja skaalattiin välille 0–100, jossa arvo 0 tarkoittaa, että kaikissa osioissa yli 55-vuotiaita pidetään selvästi heikompina ja arvo 100 tarkoittaa, että kaikissa osioissa yli 55-vuotiaita pidetään selvästi parempina kuin työntekijöitä keskimäärin. Arvo 50 tarkoittaa, että yli 55-vuotiaita pidetään samanlaisina kuin työntekijöitä keskimäärin. Summamuuttujan keskiarvo kuvaa kaikkien työnantajien keskimääräistä käsitystä ja sai arvon 58,6 (95-prosentin luottamusväli 57,3–59,9) mikä tarkoittaa, että työnantajat arvioivat yli 55-vuotiaat samanlaisiksi tai hieman paremmiksi kuin työntekijät keskimäärin. Taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna työnantajien vastauksissa oli eroja vain toimipaikan koon mukaan: yli 250 henkilön toimipaikoissa summamuuttuja sai hieman matalamman arvon (54,3).

Summamuuttajalla mitattuna työnantajien mielikuva yli 55-vuotiaista työntekijöinä oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työnantajien ajatuksiin henkilöstön työssä jatkamisesta ja palkkaamisesta (kuvio 4.2). Työnantajien mielikuva yli 55-vuotiaista työntekijöinä oli myönteisempi työnantajilla, joiden mukaan toimipaikan työtehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi, joiden toimipaikalla tuetaan työssä jatkamista vanhuuseläkeikään ja jotka voisivat palkata yli 55-vuotiaan henkilön verrattuna työnantajiin keskimäärin. Ainoastaan kiinnostus vanhuuseläkkeellä olevan palkkaamiseen ei ollut yhteydessä mielikuvaan yli 55-vuotiaista työntekijöinä. Kuitenkin on huomattava, että ero työnantajien mielikuvassa yli 55-vuotiaista ei ollut suuri – myös kielteisesti työssä jatkamiseen ja palkkaamiseen vastanneiden työnantajien mielikuvissa yli 55-vuotiaat olivat samanlaisia tai hieman parempia kuin työntekijät keskimäärin.



**Kuvio 4.2.**

Summamuuttujalla mitattu työnantajien keskimääräinen mielikuva yli 55-vuotiaista työntekijöistä sen mukaan, mitä työnantajat ajattelevat henkilöstön työssä jatkamisesta ja uuden työntekijän palkkaamisesta, työnantajatutkimus 2021.



Summamuuttujan arvo 0 = kaikissa osioissa yli 55-vuotiaat ovat selvästi heikompia kuin työntekijät keskimäärin, 100 = kaikissa osioissa yli 55-vuotiaat selvästi parempia kuin työntekijät keskimäärin.

## 4.2 Työurien jatkumista tukevat toimenpiteet

Työnantajan on usein jollakin tavalla huolehdittava henkilöstön osaamisesta, motivaatiosta ja terveydestä. Työnantajan suhtautumista työurien tukemiseen selvitettiin sekä yleisellä kysymyksellä että tarkemmilla eri toimenpiteitä koskevilla kysymyksillä. Työnantajien vastaukset yleiseen kysymykseen ”Tuetaanko toimipaikallanne työntekijöitä jatkamaan työssään vanhuuseläkeikään asti?” on raportoitu aikaisemmin (Järnefelt ym. 2022).

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme, missä määrin työnantajat ovat valmiita soveltamaan toimipaikassaan erilaisia käytäntöjä tai toimenpiteitä, jotka voivat tukea ikääntyviä työssä jatkamisessa. Kartoitetut toimenpiteet jakaantuivat kolmeen ryhmään: 1) osaamisen kehittäminen, 2) työn muokkaus ja 3) ennakoiminen. Kysymykset esitettiin väittämän muodossa ja työnantajat ottivat niihin kantaa samaa mieltä – eri mieltä -akselilla. Väittämät ja vastausten jakautuminen on esitetty kuviossa 4.3.

Osaamisen kehittäminen sai työnantajilta voimakkaimman kannatuksen. Yli 90 prosenttia työnantajista oli samaa mieltä väittämästä ”Kiinnitätte huomiota työntekijöiden ammattitaidon jatkuvaan ylläpitämiseen ja kehittämiseen”. Lähes 50 prosenttia työnantajista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Yli 80 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä siitä, että tarjoaa kiinnostavia ja haastavia tehtäviä kokeneille työntekijöille. Noin kolmannes työnantajista oli tämän väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

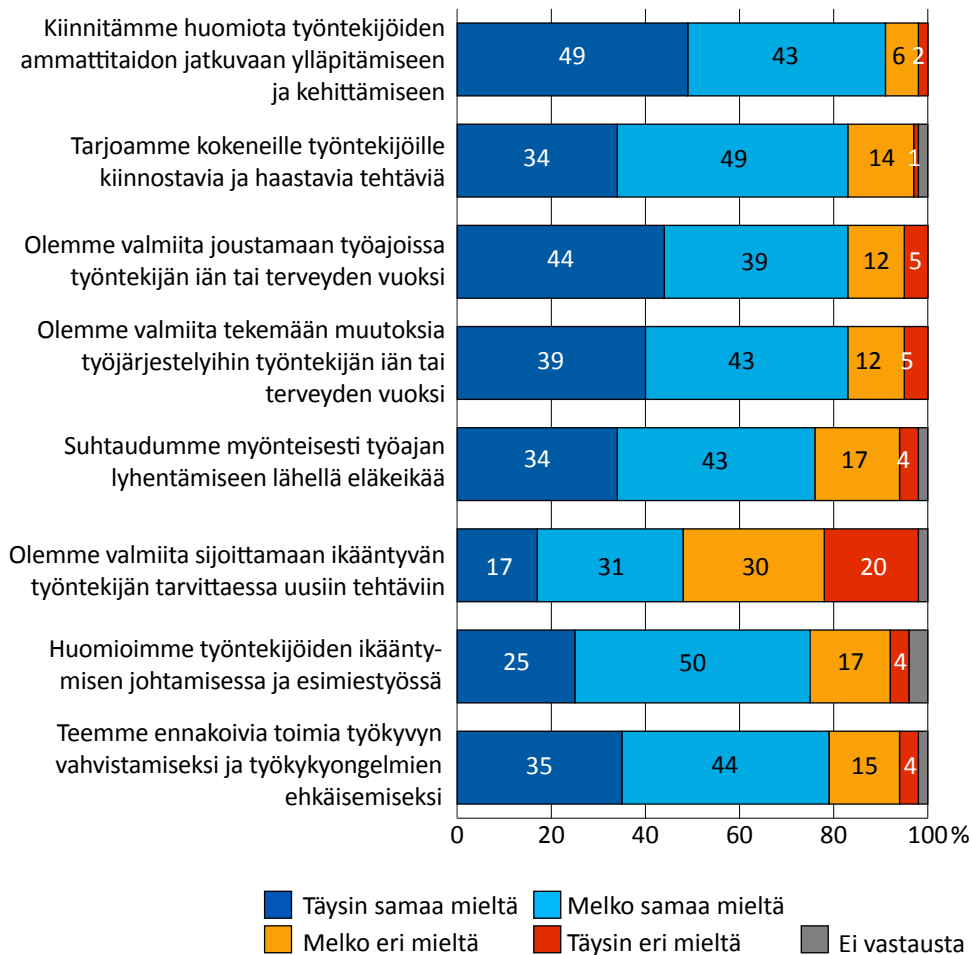
Työn muokkaaminen viittaa toimenpiteisiin, joilla huomioidaan työntekijän terveyteen tai muuhun yksilölliseen tilanteeseen liittyviä tarpeita. Näistä myönteisimmin työnantajat suhtautuivat työajan joustoihin ja työjärjestyksessä tehtäviin muutoksiin työntekijän iän tai terveyden vuoksi. Yli 80 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä siitä, että on valmis näihin toimenpiteisiin. Täysin samaa mieltä oli puolet pienempi osuus. Lähes yhtä myönteisesti suhtauduttiin siihen, että työntekijän työaikaa lyhennettäisiin lähellä eläkeikää. Selvästi vähemmän valmiutta oli työntekijän sijoittamiseen uusiin tehtäviin tarvittaessa. Kuitenkin lähes puolet työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä siitä, että olisi valmis työntekijän uudelleensijoittamiseen.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös, oliko työnantajalla käytössä ennakoivaa valmistautumista henkilöstön ikääntymiseen. 75 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä siitä, että heidän toimipaikassaan huomioidaan työntekijöiden ikääntyminen johtamisessa ja esimiestyössä. Verrattuna osaamisen kehittämiseen tai työaikajoustoihin ja työjärjestyksessä tehtäviin muutoksiin, täysin samaa mieltä olevien osuus oli kuitenkin selvästi pienempi, vain 25 prosenttia. Jonkin verran suuremman kannatuksen sai väite, että toimipaikassa tehdään ennakoivia toimia työkyvyn vahvistamiseksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi – lähes 80 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä tästä. Avovastauksissa huomattava osa työnantajista viittasi tässä yhteydessä työntekijöille järjestettyyn ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

**Kuvio 4.3.**

Työnantajien suhtautuminen työuria tukeviin toimenpiteisiin, työnantajatutkimus 2021.

**"Ikääntyvien työssä jatkamista voidaan tukea työpaikoilla eri tavoin.  
Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä ajatellen omaa toimipaikkaanne?"**



Työuraa tukevista toimenpiteistä täysin tai melko samaa mieltä olevien työnantajien osuutta tarkasteltiin taustamuuttujittain ja tilastollisesti merkitsevät erot keskiarvosta raportoidaan seuraavassa 95-prosentin luottamusvälillä.

Työnantajien suhtautumisessa osaamisen tukemiseen ei ollut eroja taustamuuttujien mukaan. Sen sijaan suhtautumisessa työn muokkaamiseen oli

eroja. Isommissa toimipaikoissa oli enemmän valmiutta työn muokkausta koskeviin toimenpiteisiin kuin kaikkein pienimmissä toimipaikoissa. Selvimmin tämä näkyi työntekijän uudelleensijoittamista koskevan väitteen yhteydessä. Yli 50 hengen toimipaikoista yli 70 prosenttia oli melko tai täysin samaa mieltä valmiudesta työntekijän uudelleensijoittamiseen, kun alle 5 hengen toimipaikoista 43 prosenttia ja 5–9 hengen toimipaikoista 51 prosenttia ajatteli samoin. Kunta- ja järjestötyönantajat suhtautuivat myönteisemmin työn muokkaukseen kuin yksityisen tai valtiosektorin työnantajat. Toimialoittain tarkasteltuna työajan lyhentämiseen ennen eläkeikää suhtauduttiin keskimääräistä myönteisemmin terveys- ja sosiaalialan toimipaikoissa ja keskimääräistä kielteisemmin kuljetus- ja varastointialalla. Sen sijaan kuljetus- ja varastointialalla oltiin valmiita muihin työaikajoustoihin. Työajan lyhentämisen lisäksi terveys- ja sosiaalialan työnantajat olivat keskimääräistä valmiimpia tekemään muutoksia työjärjestelyihin työntekijän iän tai terveyden vuoksi ja sijoittamaan työntekijän tarvittaessa uusiin työtehtäviin.

Valmiudessa ennakoiviin toimiin oli eroja työnantajan koon ja sektorin mukaan. Pienimmillä alle 5 hengen toimipaikoilla oli vähiten valmiutta ennakoiviin toimiin työurien tukemisessa. Valtiosektorin työnantajat ilmoittivat tekevänsä ennakoivia toimia työkykyongelmien ehkäisemiseksi selvästi muiden sektoreiden työnantajia useammin.

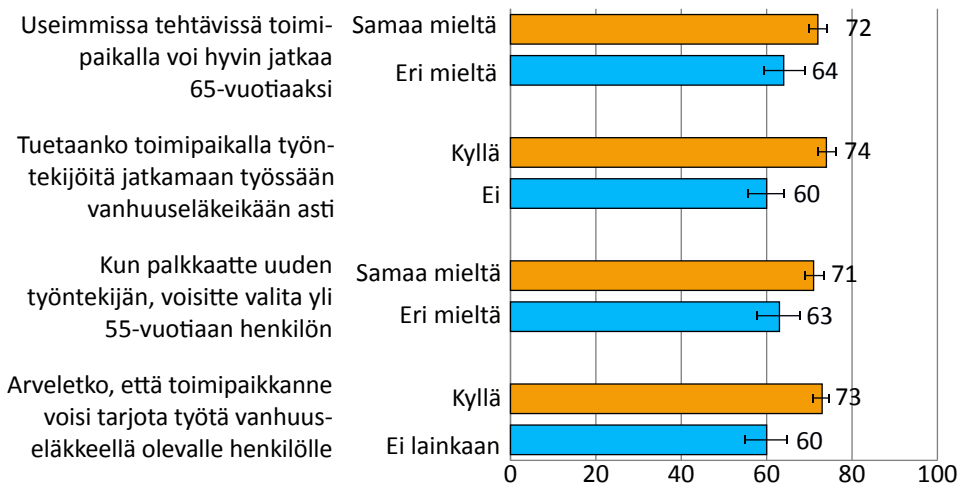
Työnantajien vastauksista muodostettiin vielä summamuuttuja, joka osoitettiin erittäin konsistentiksi (Cronbachin  $\alpha = 0.82$ ). Summamuuttujan arvo skaalattiin välille 0–100. Arvo 0 tarkoittaa, että työnantaja suhtautuu kaikkiin toimenpiteisiin erittäin kielteisesti (vastasi ”täysin eri mieltä”) ja arvo 100 tarkoittaa, että työnantaja suhtautuu kaikkiin toimenpiteisiin erittäin myönteisesti (vastasi ”täysin samaa mieltä”). Mitä suuremman arvon muuttuja saa, sitä useampaan toimenpiteeseen työnantaja suhtautuu myönteisesti. Summamuuttujan keskiarvo kuvaa työnantajien keskimääräistä suhtautumista työuraa tukeviin toimenpiteisiin. Se sai arvon 69,4, mikä tarkoittaa, että työnantajat suhtautuvat toimenpiteisiin keskimäärin myönteisesti.

Kun summamuuttujaa tarkasteltiin taustamuuttujien mukaan, yli 50 hengen toimipaikoissa on keskimääräistä suurempi valmius ikääntyvien työssä jatkamista tukeviin toimenpiteisiin. Työnantajasektorin mukaan ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Toimialoittain keskimääräistä suurempi valmius erilaisiin työssä jatkamista tukeviin toimenpiteisiin oli terveys- ja sosiaalialalla sekä informaatio- ja viestintäalalla.

Summamuuttujaa työuria tukevista toimenpiteistä tarkasteltiin vielä yhteydessä työnantajan ajatuksiin henkilöstön työssä jatkamisesta ja palkkaamisesta (kuvio 4.4). Suhtautuminen työuria tukeviin toimenpiteisiin oli myönteisempää työnantajilla, jotka katsoivat, että toimipaikan työtehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi ja jotka olivat valmiita palkkaamaan yli 55-vuotiaan tai vanhuuseläkkeellä olevan henkilön. Johdonmukaisesti työnantajat, jotka tukevat työntekijöitä jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään myös suhtautuvat myönteisesti työuria tukeviin toimenpiteisiin.

#### Kuvio 4.4.

Summamuuttujalla mitattu työnantajan suhtautuminen työuria tukeviin toimenpiteisiin sen mukaan, mitä työnantajat ajattelevat henkilöstön työssä jatkamisesta ja uuden työntekijän palkkaamisesta, työnantajatutkimus 2021.



Summamuuttujan arvo 0 = kaikissa osioissa "täysin eri mieltä" työuria tukevista toimenpiteistä, arvo 100 = kaikissa osioissa "täysin samaa mieltä" työuria tukevista toimenpiteistä.

### 4.3 Työnantajien näkemykset yli 55-vuotiaan palkkaamisen esteistä

Työnantajilta kysyttiin suhtautumista vanhemman työntekijän palkkaamiseen yleisellä tasolla ja lisäksi erikseen näkemystä erilaisista palkkaamisen riskeistä, jotka voivat olla esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Yleisemmän tason kysymys esitettiin väittämänä ”Kun palkkaatte uuden työntekijän, voisitte palkata yli 55-vuotiaan?” ja on raportoitu aikaisemmin (Järnefelt ym. 2022). Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 42 prosenttia ja melko samaa mieltä 36 prosenttia työnantajista.

Erilaiset työnhakijaan liittyvät riskit voivat työnantajan näkökulmasta muodostua esteeksi palkkaamiselle. Tilanteessa, jossa työnhakijasta ei ole vielä kokemusta, arvio riskeistä perustuu ainakin osittain mielikuviin ja yleistyksiin. Tutkimuksessa kysyttiin työnantajalta, missä määrin eräät riskit ovat esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle hänen toimipaikkaansa. Työnantajan arvioitavaksi annetut riskit ja vastausten tulokset on esitetty kuviossa 4.5. Taustamuuttujittain tarkasteltiin niiden työnantajien osuutta, joiden mielestä kyseinen riski ei ole este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Raportoimme seuraavassa ne havainnot, joiden kohdalla ero työnantajien keskiarvoon oli tilastollisesti merkitsevä 95-prosentin luottamusvälillä.

Kolme työnantajan arvioitavaksi annetuista riskeistä liittyi työnhakijan terveyteen ja työkykyyn. Vanhempiin työnhakijoihin voi liittyä suurentunut sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeen riski, sillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyys kasvaa iän myötä. Sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeestä on työnantajalle kustannuksia.

Työnantajista vajaa puolet oli sitä mieltä, että sairauspoissaolojen riski tai työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten riski olisi ainakin jossain määrin este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle heidän toimipaikkaansa. Kuitenkin vain alle kymmenen prosenttia työnantajista katsoi, että nämä riskit ovat huomattava este. Sen sijaan selvästi suurempi osuus työnantajista katsoi, että riski muista terveyden ja toimintakyvyn ongelmista on este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Vähintään jossain määrin palkkaamisen esteenä tämän näki noin 65 prosenttia työnantajista.

Yli 100 hengen toimipaikoissa, kuntasektorilla sekä julkisten palvelujen ja koulutuksen sekä sosiaali- ja terveystalvelujen toimialoilla työnantajat olivat keskimääräistä useammin sitä mieltä, että sairauspoissaolojen

työkyvyttömyyseläkkeen tai muiden terveyden ja toimintakyvyn ongelmien riski ei estä yli 55-vuotiaan palkkaamista.

Työnantajat arvioivat myös eräitä riskejä, jotka liittyvät työnhakijan tuottavuuteen ja osaamiseen. Vajaa puolet työnantajista katsoi, että heikon tuottavuuden riski on heillä ainakin jossakin määrin esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Hieman useampi työnantaja katsoi, että vanhempien työntekijöiden liian korkea palkkataso on vähintään jossain määrin esteenä palkkaamiselle. Yksi selvimmistä esteistä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle oli työnantajien näkemyksen mukaan riski vanhentuneista tiedoista ja taidoista. Tätä piti vähintään jossain määrin esteenä yli 60 prosenttia työnantajista.

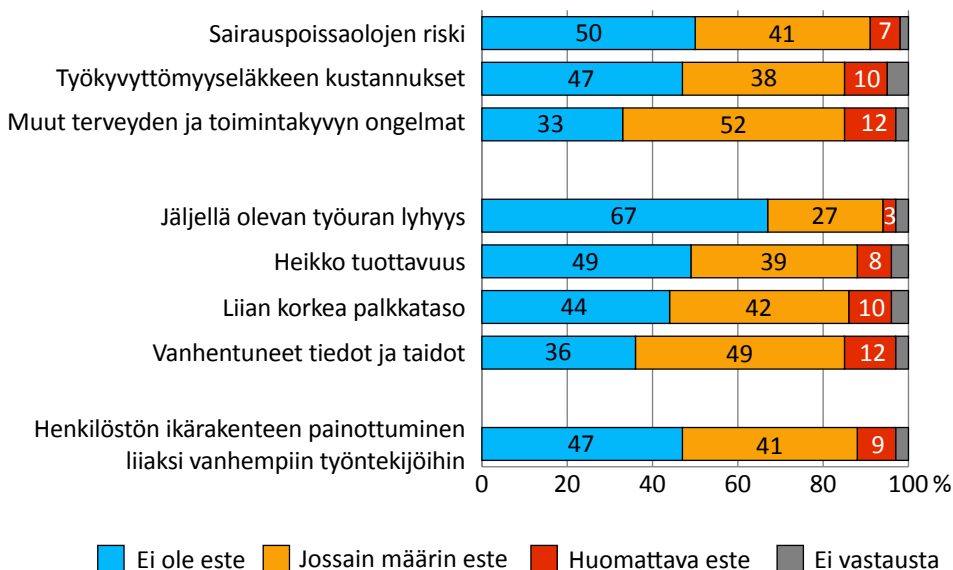
Heikkoa tuottavuutta pidettiin keskimääräistä harvemmin riskinä palkkaamiselle, kun työnantaja oli yli 50 hengen toimipaikassa, kunta- ja valtiosektorilla, julkisten palvelujen ja koulutuksen toimialalla, sosiaali- ja terveyspalveluissa tai kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla. Näillä samoilla toimialoilla sekä kuntasektorilla ja yli 100 hengen toimipaikoissa myöskin palkkatasoa pidettiin keskimääräistä harvemmin esteenä palkkaamiselle. Vanhentuneiden tietojen ja taitojen riskiä pidettiin palkkaamisen esteenä yhtä yleisesti kaikilla toimialoilla, sektoreilla ja eri kokoisissa toimipaikoissa.

Uuden työntekijän perehdyttämiseen liittyvillä investoinneilla on työnantajan näkökulmasta jokin takaisinmaksuaika ja vanhempien työnhakijoiden kohdalla voi tulla kysymykseksi, riittääkö jäljellä oleva työura investointien kattamiseen. Noin 30 prosenttia työnantajista katsoi, että jäljellä olevan työuran lyhyys oli heillä ainakin jossain määrin esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiseen. Tämä oli huomattavasti pienempi osuus kuin muissa työnantajien arvioimissa riskeissä. Yli 100 hengen toimipaikoissa, kunta- ja valtiosektorilla sekä sosiaali- ja terveydenhoitoalalla työnantajat olivat keskimääräistä useammin sitä mieltä, että jäljellä olevan työuran lyhyys ei ole este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle.

**Kuvio 4.5.**

Työnantajien näkemys, missä määrin eräät riskit ovat esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle heidän toimipaikkaansa, työnantajatutkimus 2021.

**"Erlaisia riskejä voidaan toisinaan pitää esteenä henkilön palkkaamiselle. Missä määrin seuraavat riskit ovat mielestäsi esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle teidän toimipaikkaanne?"**



Kolmanneksi yli 55-vuotiaiden palkkaaminen voi vinouttaa työnantajan henkilöstön ikärakennetta. Jos työnantaja haluaa pitää henkilöstön ikärakenteen monipuolisena – siten että organisaatiossa on koko ajan eri ikäisiä työntekijöitä – hänen on tyypillisesti palkattava nuorempia työntekijöitä kuin lähtijät ovat. Mitä pidempiä työuria työnantajan palveluksessa tehdään, sitä suurempi ikäero lähtijöiden ja uusien työntekijöiden välillä on tavallisesti oltava, jotta henkilöstössä olisi eri ikäisiä työntekijöitä. Jos työnantajan palveluksessa ollaan keskimäärin lyhyitä aikoja, esimerkiksi vain muutamia vuosia, rekrytoinnit voi kohdistaa eri ikäisiin työnhakijoihin ja ikärakenne pysyy silti monipuolisena.

Puolet työnantajista pitää henkilöstön ikärakenteen painottumista liiaksi vanhempiin työntekijöihin riskinä, joka on ainakin jossain määrin este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle heidän toimipaikassaan. Kuitenkin vain 9 prosenttia piti tätä huomattavana esteenä. Yli 100 henkilön toimipaikoissa sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla työnantajat olivat



keskimääräistä useammin sitä mieltä, että riski henkilöstön ikärakenteen painottumisesta liiaksi vanhempiin työntekijöihin ei olisi este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle.

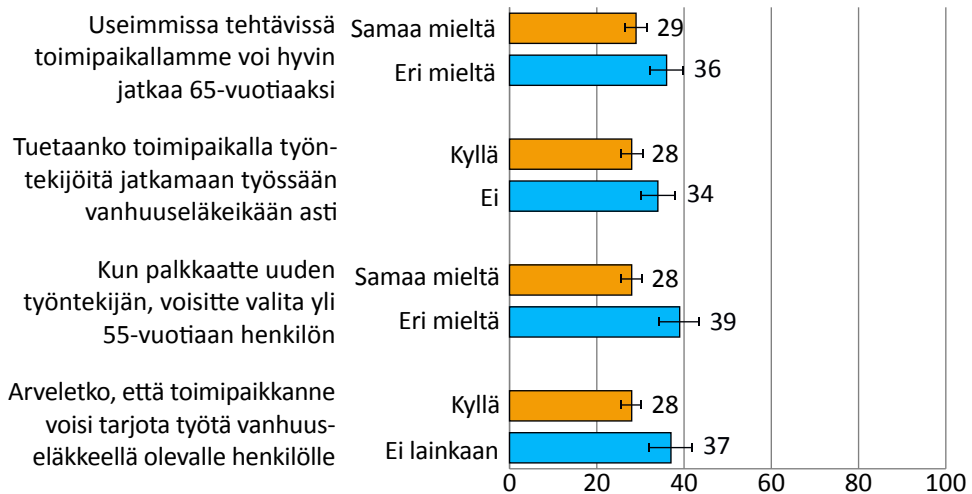
Palkkaamiseen liittyvistä riskeistä muodostettiin summamuuttuja, joka osoittautui konsistentiksi (Cronbachin  $\alpha = 0,76$ ). Summamuuttuja skaalattiin välille 0–100, missä nolla tarkoittaa, että mikään riskeistä ei ole este palkkaamiselle ja 100 tarkoittaa, että kaikki riskit ovat huomattava este. Summamuuttujan keskiarvo oli 30,4.

Kun summamuuttujaa tarkasteltiin taustamuuttujien mukaan, suuremmissa toimipaikoissa työnantajat näkivät vähemmän riskejä yli 55-vuotiaan palkkaamisessa kuin työnantajat keskimäärin. Ero alkoi näkyä jo 10–49 hengen ja sitä suuremmissa toimipaikoissa verrattuna työnantajien keskimääräiseen arvioon. Myös kunta- ja valtiosektorilla, kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa samoin kuin sosiaali- ja terveystoimissa työnantajat näkivät keskimääräistä vähemmän riskejä yli 55-vuotiaan palkkaamisessa.

Työnantajat, joiden mukaan toimipaikan töissä ei voisi jatkaa 65-vuotiaaksi asti, näkivät keskimääräistä enemmän riskejä yli 55-vuotiaan palkkaamisessa (Kuvio 4.6). Samoin työnantajat, jotka eivät olleet valmiita palkkaamaan yli 55-vuotiasta tai eläkkeellä olevaa, näkivät keskimääräistä enemmän riskejä yli 55-vuotiaan palkkaamisessa. Työnantajat, jotka tukevat työssä jatkamista, näkivät vähemmän esteitä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle verrattuna työnantajiin, jotka eivät erityisesti tue työssä jatkamista. Ero oli kuitenkin pieni.

**Kuvio 4.6.**

Summamuuttujalla mitattu työnantajien keskimääräinen arvio yli 55-vuotiaan työntekijän palkkaamisen riskeistä sen mukaan, mitä työnantajat ajattelevat henkilöstön työssä jatkamisesta ja uuden työntekijän palkkaamisesta, työnantajatutkimus 2021.



Summamuuttujan arvo 0 = vastaukset kaikkiin riskeihin "ei ole este",  
arvo 100 = vastaukset kaikkiin riskeihin "huomattava este".

## 5 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työnantajien käsityksiä yli 55-vuotiaista työntekijöistä, suhtautumista työurien tukemiseen ja näkemyksiä yli 55-vuotiaan työntekijän palkkaamisen esteistä. Aineistona oli vuonna 2021 tehty kysely yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille.

Työnantajatutkimuksen aineisto kerättiin Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat ja rekrytointi -kyselyn yhteydessä maalisi–huhtikuussa 2021. Kyselyyn vastasi 1693 työnantajaa vastausasteen ollessa 68 prosenttia. Vastausaste on korkea verrattuna siihen, että nykyisin kyselytutkimusten vastausasteet ovat usein huomattavasti alhaisempia. Lisäksi tutkimuksessa on käytetty suhteellisen hienojakoista ositusmenetelmää (ks. tarkemmin luku 3), mikä parantaa tulosten reliabiliteettia. Ositettuun satunnaisotantaan sovitetuilla painokertoimilla erot ositteiden koossa ja kadossa korjattiin siten, että vastaukset edustavat toimipaikkoja Suomessa.

Työnantajien käsityksiä siitä, millaisia yli 55-vuotiaat ovat työntekijöinä tutkittiin kymmenenosaisella kysymyssarjalla, jossa työnantajat arvioivat, ovatko yli 55-vuotiaat eri ominaisuuksien suhteen samanlaisia, parempia vai heikompia kuin työntekijät keskimäärin. Osioiden vastauksista muodostettiin myös summamuuttuja, joka osoittautui konsistentiksi ja kuvaa kunkin työnantajan keskimääräistä vastausta kysytyihin ominaisuuksiin. Summamuuttujan saama keskiarvo 58,6 asteikolla 0–100 tarkoittaa, että työnantajien keskimääräisten vastausten mukaan yli 55-vuotiaat ovat samanlaisia tai hieman parempia kuin työntekijät keskimäärin.

Summamuuttujan arvoon vaikuttaa, millaisia osioita kysymyssarjaan on sisällytetty. Mitä enemmän kysymyssarjassa on ominaisuuksia, joiden suhteen yli 55-vuotiaita työntekijöitä arvioidaan kielteisesti, sitä matalamman arvon summamuuttuja saa ja päinvastoin. Kaikilla osioilla on summamuuttujassa myös sama paino, vaikka todellisuudessa jotkut ominaisuudet voivat olla työnantajan näkökulmasta keskeisempiä kuin toiset. Sisällytimme kysymyssarjaan ominaisuuksia, jotka kirjallisuuden perustella olivat tyypillisesti mukana tämän tyyppisissä kysymyssarjoissa. Lisäsimme myös kysymykset itsenäisyydestä ja oma-aloitteisuudesta työtehtävissä sekä kyvystä ratkaista ongelmia, vaikka näistä ei tyypillisesti

ole aikaisemmissa tutkimuksissa kysytty. Arvioimme seuraavassa kysymyssarjan osioita suhteessa aikaisempaan tutkimukseen.

Tutkimuskirjallisuudessa vastaavissa työnantajille suunnatuissa kyselyissä on saatu tulokseksi, että työnantajilla olisi kielteisesti painottunut käsitys yli 55-vuotiaista työntekijöinä etenkin ominaisuuksissa kuten halukkuus ja kyky oppia uutta tai sopeutua muutoksiin tai fyysinen ja henkinen suoriutuskyky. Tässä tutkimuksessa enemmän kuin puolet työnantajista katsoi, että yli 55-vuotiaiden terveys ja toimintakyky, valmius oppia uusia asioita ja kyky sopeutua muutoksiin oli samanlainen tai parempi kuin työntekijöillä keskimäärin. Yhdenmukaisesti aikaisemman tutkimuksen kanssa yli 55-vuotiaiden saama arvio työnantajilta oli näissä ominaisuuksissa kuitenkin heikompi kuin muissa ominaisuuksissa. Noin 40 prosenttia työnantajista katsoi, että yli 55-vuotiaiden valmius oppia uusia asioita ja kyky sopeutua muutoksiin on ainakin hieman heikompaa kuin työntekijöillä keskimäärin. Terveyden ja toimintakyvyn kohdalla näin ajatteli 27 prosenttia vastaajista.

Kysytyistä ominaisuuksista neljän kohdalla selvästi yli 90 prosenttia työnantajista arvioi, että yli 55-vuotiaat ovat samanlaisia tai parempia kuin työntekijät keskimäärin. Nämä ominaisuudet olivat itsenäisyys ja oma-aloitteisuus työtehtävissä, luotettavuus, kyky ratkaista ongelmia sekä tiedot ja taidot. Vähintään 50 prosenttia työnantajista oli näiden ominaisuuksien kohdalla sitä mieltä, että yli 55-vuotiaat työntekijät ovat parempia kuin työntekijät keskimäärin.

Muissa maissa tehdyissä vastaavissa tutkimuksissa työnantajat ovat arvostaneet eniten vanhempien työntekijöiden ”pehmeiksi” luokiteltuja ominaisuuksia kuten luotettavuus, täsmällisyys, sosiaaliset taidot ja kyky toimia asiakkaiden kanssa (Posthuma & Campion 2009; Van Dalen ym. 2010). Myös tämän tutkimuksen mukaan työnantajat arvostavat yli 55-vuotiaissa luotettavuutta. Sen sijaan uutena havaintona voi pitää sitä, että työsuorituksen ja tuottavuuden kannalta keskeisissä asioissa, kuten itsenäisyys ja oma-aloitteisuus, ongelmanratkaisukyky sekä tiedot ja taidot, suomalaiset työnantajat arvostivat yli 55-vuotiaiden kyvyt hyvin korkealle. Kritiikkiä esitämme, että tutkimuskirjallisuudessa työnantajien asenteita on paikoin mitattu valikoivasti siten, että tulokset ovat olleet omiaan vahvistamaan käsitystä vanhempien työntekijöiden heikommasta suoriutumisesta, koska on kysytty esimerkiksi uusimpien teknologioiden osaamisesta eikä työssä yleisemmin tarvittavasta osaamisesta. Tulostemme mukaan puolet työnantajista pitää yli 55-vuotiaiden osaamista tietojen ja taitojen suhteen

parempana kuin työntekijöillä keskimäärin ja vain hyvin pieni osa (4 %) heikompana kuin keskimäärin.

Lähes yhtä hyvän arvion työnantajat antoivat yli 55-vuotiaille työntekijöille yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoissa, työmotivaatiossa ja johtamis- ja esimiestaidoissa. Näissä noin 40 prosenttia työnantajista arvioi yli 55-vuotiaiden olevan parempia kuin työntekijät keskimäärin ja yli 85 prosenttia arvioi heidän olevan vähintään samanlaisia kuin työntekijät keskimäärin. Tulos on yhdenmukainen aikaisempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan työnantajat arvioivat vanhempia työntekijöitä myönteisesti generisissä ja interpersoonallisissa taidoissa (Posthuma & Campion 2009; Van Dalen & Henkens 2020).

Työnantajien valmiutta käyttää työurien jatkamista tukevia toimenpiteitä mitattiin kahdeksanosaisella kysymyssarjalla, jonka kysymykset esitettiin väittämien muodossa. Kysytyt toimenpiteet jakautuvat kolmeen ryhmään: 1) osaamisen kehittäminen, 2) työn muokkaus ja 3) ennakoiminen. Kysymyksistä muodostettu summamuuttuja sai keskiarvon 69,4 asteikolla 0–100, mikä tarkoittaa, että selvä enemmistö työnantajista oli valmis työntekijöiden osaamista edistäviin tai työtä muokkaaviin toimenpiteisiin.

Yli 80 prosenttia työnantajista sanoi kiinnittävänsä huomiota työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseen ja tarjoavansa kiinnostavia ja haastavia työtehtäviä kokeneille työntekijöilleen. Yhtä moni työnantaja oli myös valmis tekemään joustoja työajoissa tai työjärjestelyissä työntekijän iän tai terveyden vuoksi. Mittavampiin muutoksiin kuten työntekijän sijoittamiseen toisiin työtehtäviin oli ainakin jossain määrin valmis noin puolet työnantajista. Pienissä työpaikoissa tämä oli ymmärrettävästi vaikeampaa kuin suuremmissa. Ennakoivien toimien käyttämisestä toimipaikalla oli melko tai täysin samaa mieltä noin kolme neljästä työnantajasta. Työntekijöiden ikääntymisen huomioiminen johtamisessa ja esimiestyössä oli hieman harvinaisempaa kuin ennakoivat toimet työkykyongelmien ehkäisemiseksi. Jälkimmäisen kohdalla useat työnantajat viittasivat avovastauksissa lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Tulokset työnantajien valmiudesta työuria tukeviin toimenpiteisiin vastasivat aikaisempia tutkimuksia, joiden mukaan työnantajat käyttävät työurien tukemisessa usein varsin laajaa kirjoa erilaisia toimenpiteitä (Conen ym. 2011; Hermansen & Midtsundstad 2015; Van Dalen ym 2015).

Kolmantena osa-alueena tarkastelussamme oli työnantajien käsitykset erilaisista palkkaamiseen liittyvistä riskeistä. Tätä selvitettiin kysymällä,

missä määrin työnantajat kokivat näiden riskien olevan esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Kysymyssarjasta muodostettiin summa-  
muuttuja, jonka keskiarvo oli 30,4 asteikolla 0–100. Tämän perusteella keskimääräinen työnantaja näkee joitakin riskejä yli 55-vuotiaan palkkaamisessa, kun katsotaan kaikkia kahdeksaa osiota yhteensä, mutta niitä ei yleensä pidetä huomattavana esteenä palkkaamiselle.

Hieman vajaa puolet työnantajista piti sairauspoissaolojen riskiä tai työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten riskiä ainakin jossain määrin esteenä palkkaamiselle. Selvästi suurempi osa työnantajista katsoi, että riski muista terveyden ja toimintakyvyn ongelmista on este yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Tätä riskiä pidettiin yleisimmin esteenä palkkaamiselle: 65 prosenttia työnantajista piti tätä vähintään jossain määrin esteenä. Mahdollisesti ilmaisu ”muut terveyden ja toimintakyvyn ongelmat” kattaa työnantajan näkökulmasta laajan kirjon erilaisia ongelmia, joista on seurauksia toimipaikassa. Tulos viittaa siihen, että työkykyongelmiin liittyvät riskit eivät työnantajan näkökulmasta rajoitu vain sairauspoissaoloihin tai työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin, vaan kyse on laaja-alaisemmasta riskistä, jonka koetaan kasvattavan työnantajan vastuita ja kuluja.

Riski vanhentuneista tiedoista ja taidoista oli ainakin jossain määrin palkkaamisen este noin 60 prosentille työnantajista. Noin puolet työnantajista piti palkkaamisen esteenä liian korkeaa palkkatasoa tai alhaisen tuottavuuden riskiä. Sen sijaan jäljellä olevan työuran lyhyys oli ongelma vain 30 prosentille työnantajista.

Tutkimuskirjallisuuden perusteella työnantajan asenteet ja toimintatavat vanhempien työntekijöiden suhteen muodostavat moniulotteisen kokonaisuuden, jossa myönteiset käsitykset vanhemmista työntekijöistä ovat yhteydessä työnantajan halukkuuteen tukea työurien jatkumista ja palkata vanhempia työntekijöitä (Hermansen & Midtsundstad 2015; Oude Mulders ym. 2017). Tutkimuksemme vahvisti tämän havainnon. Työnantajien mielikuva yli 55-vuotiaista työntekijöinä oli myönteisempi työnantajilla, joiden mukaan toimipaikan työtehtävissä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi, joiden toimipaikalla tuetaan työssä jatkamista vanhuuseläkeikään tai jotka voisivat palkata yli 55-vuotiaan henkilön. Lisäksi työnantajat, joiden mukaan toimipaikan työtehtävissä voi jatkaa 65-vuotiaaksi ja ovat kiinnostuneita palkkaamaan yli 55-vuotiaan tai jo eläkkeellä olevan työntekijän, olivat myös valmiimpia erilaisiin toimenpiteisiin työntekijöidensä

työurien tukemiseksi ja pitivät muita harvemmin erilaisia riskejä esteenä yli 55-vuotiaan palkkaamiselle.

Tutkimuksemme perusteella suomalaisilla työnantajilla on varsin myönteinen käsitys yli 55-vuotiaista työntekijöistä: valtaosa työnantajista pitää yli 55-vuotiaita samanlaisina tai hieman parempina työntekijöinä kuin työntekijöitä keskimäärin. Myönteinen käsitys yli 55-vuotiaista työntekijöinä on myös yhteydessä siihen, että työnantaja on kiinnostunut palkkaamaan yli 55-vuotiaan, tukee työurien jatkumista ja katsoo, että hänen toimipaikkansa työtehtävissä on mahdollista jatkaa 65-vuotiaaksi. Tulosten perusteella työnantajien suhtautuminen näyttäisi tarjoavan mahdollisuuksia työurien pitenemiselle ja yli 55-vuotiaiden työssäkäynnin lisääntymiselle entisestään. Samalla on merkillepantavaa, että työnantajan näkökulmasta yli 55-vuotiaan palkkaamiseen liittyy riskejä, joita moni työnantaja pitää ainakin jossain määrin esteenä palkkaamiselle. Palkkaamisen kynnyistä ja riskejä työnantajalle voikin olla tarpeen madaltaa, mikäli yli 55-vuotiaiden työllistymismahdollisuuksia halutaan parantaa.

## Lähteet

Andrews, J & Higson, H (2008) Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: a European study. *Higher Education in Europe* 33 (4): 411 – 422.

Conen, W & Henkens, K & Schippers, J (2011) Are employers changing their behavior toward older workers? An analysis of employers' surveys 2000 – 2009. *Journal of Aging and Social Policy* 23 (2): 141 – 158.

Hermansen, Å & Midtsundstad, T (2015) Retaining older workers – analysis of company surveys from 2005 and 2010. *International Journal of Manpower* 36 (8): 1227 – 1247.

Järnefelt, N & Riekhoff, A-J & Laaksonen M & Liukko, J (2022) Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2022: Helsinki.

Kannisto, J (2021) Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 15/2021: Helsinki.

Karpinska, K & Henkens, K & Schippers, J (2013a) Retention of older workers: impact of managers' age norms and stereotypes. *European Sociological Review* 29 (6): 1323 – 1335.

Karpinska, K & Henkens, K & Schippers, J (2013b) Hiring retirees: impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology* 28 (7): 886 – 906.

Kurvinen, A & Jolkkonen, A & Koistinen, P & Lipiäinen, L & Nummi, T & Virtanen, P (2016) Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2016: Helsinki.

Murphy, K & DeNisi, A (2021) Do age stereotypes predict personnel decisions? The state of the evidence. *Work, Aging and Retirement*, August 2021, Commentary.

Nivalainen, S & Tenhunen, S & Järnefelt, N (2020) Carrots, sticks and old-age retirement. A review of the literature on the effects of the 2005 and 2017 pension reforms in Finland. *Nordic Welfare Research* 5 (2): 83 – 94.



Oude Mulders, J (2020) Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment. *International Journal of Manpower* 41(5): 523 – 534.

Oude Mulders, J & Henkens, K (2019) Employers' adjustment to longer working lives. *Innovation in Aging* 3 (1): 1 – 10.

Oude Mulders, J & Henkens, K & Schippers, J (2017) European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist* 57 (5): 857 – 866.

Posthuma, R & Campion, M (2009) Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management* 35 (1): 158 – 188.

Pärnänen, A (2012) Does age matter in HR decision making? Four types of age policies in Finnish Work Organizations. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2 (3): 67 – 88.

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2019) Väestön koulutusrakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-4586. 2019. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 31.8.2022]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/vkour/2019/vkour\\_2019\\_2020-11-05\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2019/vkour_2019_2020-11-05_tie_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2022) Työvoimatutkimus, Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, vuositieto. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 2.5.2022 StatFin tietokannasta, <https://statfin.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/>

Taylor, P & Walker, A (1998) Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing & Society* 18 (6): 641 – 658.

Tuominen, E & Tuominen, K & Kahma, N (2012) Joustava vanhuuseläkeikä. Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2012: Helsinki.

Van Dalen, H & Henkens, K (2020) Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers. *International Journal of Manpower* 41 (5): 535 – 550.

Van Dalen, H & Henkens, K & Schippers, J (2010) Productivity of older workers: perceptions of employers and employees. *Population and Development Review* 36 (2): 309 – 330.

Van Dalen, H & Henkens, K & Wang, M (2015) Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist* 55 (5): 814 – 824.





Eläketurvakeskuksen  
tutkimuksia

## **Työnantajien mielikuvat yli 55-vuotiaista työntekijöistä, tuki työurien jatkumiselle ja esteet palkkaamiselle**

Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien käsityksiä yli 55-vuotiaista työntekijöinä, millaisiin toimenpiteisiin työnantajat olisivat valmiita työurien tukemiseksi sekä millaisia esteitä he näkevät yli 55-vuotiaan palkkaamiselle. Tutkimus perustuu yksityisen ja julkisen sektorin työnantajille vuonna 2021 tehtyyn kyselyyn.

### **Eläketurvakeskuksen tutkimuksia**

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimuksia-sarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN