



**ELÄKETURVAKESKUS**

**TYÖSUHTEESSA OLEVIEN  
ELÄKEIKÄTUTKIMUS**

**1. GRAAFINEN TEOLLISUUS  
LYHENNETTY RAPORTTI**

**SIMO U. FORSS**

**HELSINKI  
1967**



TYÖSUHTEESSA OLEVIENTEN ELÄKEIKÄTUTKIMUS

1. GRAAFINEN TEOLLISUUS

Lyhennetty raportti

14.01.06.01.

## ALKUSANAT

Eläketurvakeskus on yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa aloittanut laajan tutkimussarjan työntekijöiden eläkeikäkysymyksestä työeläkelakien piiriin kuuluvilla eri ammattialoilla. Tutkimuksen yleisenä tavoitteena on selvittää nykyisten eläkeikäsäännösten tarkoituksenmukaisuutta. Tutkimusta on tarkoitus tehdä vaiheittain, yksi ammattiala kerrallaan. Tarvittavien tietojen hankinta suoritetaan pääasiassa haastattelemalla kullakin alalla eri ammatteihin kuuluvia vanhempia työntekijöitä, heidän esimiehiään, yritysten johdon edustajia ja eri ammateista jo eläkkeelle siirtyneitä. Täten saatua aineistoa täydennetään tarpeen mukaan muilla menetelmillä hankittujen tietojen avulla.

Tutkimusta ohjaamaan on asetettu kaksi työryhmää, ns. ohjelmaryhmä ja suunnitteluryhmä, joissa molemmissa on työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja Eläketurvakeskuksen edustajia. Ohjelmaryhmä on vahvistanut tutkimuksen yleiset suuntaviivat, ja suunnitteluryhmän tehtävänä puolestaan on ollut yksityiskohtaisten suunnitelmien laatiminen ja tutkimuksen jatkuva seuraaminen sen eri vaiheissa. Työssään suunnitteluryhmä käyttää apuna asiantuntijoita, joista mainittakoon erityisesti kulloinkin tutkittavan ammattialan työntekijä- ja työnantajajärjestöjen edustajat. Tutkimuksen käytännöllisestä suorittamisesta huolehtii Eläketurvakeskuksen tutkimusosasto.

Ensimmäisenä tutkimuskohteena oli graafinen teollisuus. Tämän ensimmäisen vaiheen - jonka voidaan katsoa olevan samalla laaja-alainen koe-tutkimus - tuloksia selostetaan yksityiskohtaisesti valmistuneessa tutkimusraportissa. Sen lisäksi on katsottu tarpeelliseksi laatia oheinen lyhennetty raportti, joka sisältää tutkimuksen tavoitteen kannalta tärkeimmät tulokset. Täydellisen raportin voivat asiasta kiinnostuneet saada Eläketurvakeskuksesta.

Tässä yhteydessä on osoitettava erityinen kiitos graafisen alan järjestöille, joiden myötämielinen ja avulias suhtautuminen on omalta osaltaan ollut suurena apuna nyt päättyneen ensimmäisen vaiheen toteutuksessa.

Helsingissä lokakuun 2 päivänä 1967

Margaretha Aarnio

## SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
1. GRAAFISEN ALAN ELÄKEIKÄTUTKIMUKSEN TAVOITTEET	7
2. TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI	7
3. TYÖN JA SEN OLOSUHTEIDEN RASITTAVUUS	10
3.1. Työn eri piirteiden rasittavuus	10
3.2. Työolosuhteiden rasittavuus	17
3.3. Työntekijöiden ja työnjohdon arvioiden vertailusta	22
3.4. Työn fysiologiset vaatimukset	24
3.5. Ammattiryhmien rasittavuuden yleiskuvausta	25
4. NYKYINEN ELÄKEIKÄKÄYTÄNTÖ JA ELÄKEIKÄ SEKÄ NIITÄ KOSKEVIA ARVIOINTEJA	27
4.1. Eläkejärjestelyt eri yrityksissä	28
4.2. Eläkeikäkäytäntö ja sen arviointeja	29
4.3. Nykyinen eläkeikä ja sen arviointeja	34
5. ELÄKEIÄN ODOTUKSET	39
6. ELÄKEIKÄODOTUSTEN TULKINNASTA	46
7. TIIVISTELMÄ	52

### Liitteitä

- Liite 1 Eläkeikä tutkimuksen suunnitteluryhmä ja sen käyttämät asiantuntijat
- Liite 2 Haastattelujen kohteena olleet yritykset ja niissä suoritettujen haastattelujen lukumäärät vastaajaryhmittäin
- Liite 3 Kyselylomake A
- Liite 4 Kyselylomake B
- Liite 5 Kyselylomake C

## 1. GRAAFISEN ALAN ELÄKEIKÄTUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimus pyrkii selvittämään graafisen alan osalta:

- Alan eri ammattien sisältämän työn ja työolosuhteiden piirteitä, erityisesti silmälläpitäen niiden rasittavuutta vanhempien työntekijöiden kohdalla.
- Alalla vallitsevaa nykyistä työntekijöiden eläkeikäkäytäntöä ja eläkeikää sekä erityisesti niitä koskevia eri vastaajaryhmien odotuksia.
- Ammattien rasittavuuden ja muiden relevantteina pidettyjen taustatekijöiden yhteyksiä eläkeiän odotuksiin.

## 2. TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI

Graafista alaa edustamaan valittiin tutkimuksessa kaikkiaan 31 alan yritystä. Näyte pyrittiin valitsemaan niin, että se mahdollisimman suuressa määrin edustaa graafisen alan yrityksiä, ja näytteessä on näin ollen mukana eri suuruisia ja eri ikäisiä sekä eri puolilla maata sijaitsevia yrityksiä. Alkuperäisestä suunnitelmasta ei käytännössä aivan täysin voitu pitää kiinni, koska eräistä ennakkoon valituista yrityksistä ei löytynyt haastatteluun soveltuvia vastaajia tarpeellista määrää. Haastattelujen kohteena olleet yritykset, niiden sijainti ja kussakin suoritetujen haastattelujen määrä vastaajaryhmittäin näkyy tarkemmin liitetaulukossa 2. Yritysten jakautuma näytealueen ja yrityksen pääasialliseen tuotantoalan mukaisesti oli seuraavanlainen:

Taulukko 1. Yritykset sijaintialueen ja pääasiallisen tuotantoalan mukaisesti

Sijaintialue	Pääasiallinen tuotantoala				Yhteensä
	Sanomalehtityö	Siviilityö	Kuvalaattalaitos	Sitomo	
Helsinki	3	6	4	3	16
Tampere-Turku	1	2	-	-	3
Etelä-Suomi	3	4	-	-	7
Pohjois-Suomi	4	1	-	-	5
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>31</b>

Tutkimusnäytteeseen pyrittiin saamaan kaikki graafisen alan erillis-  
 ammatit riittävässä määrin mukaan. Samalla kuitenkin pyrittiin mahdollisim-  
 man pieneen määrään ammattiryhmiä. Graafisen alan asiantuntijoiden avulla  
 ryhmitettiin alan erillisammatit 14 eri ammattiryhmään, joiden voidaan kat-  
 soa sopivasti edustavan alan erillisammattiteja. Näytteen perustavoitteena oli  
 saada kustakin ammattiryhmästä noin 20 vanhempien työntekijöiden haastatte-  
 lua lukuunottamatta paria ryhmää, joista päätettiin ottaa suurempi näyte vas-  
 taajien iän mahdollisen vaikutuksen kontrolloimiseksi. Mukaan otettiin nimit-  
 täin työntekijöistä ainoastaan 45 vuotta täyttäneet lukuunottamatta näitä kahta  
 ryhmää, joiden kohdalla ikäraja asetettiin 40 ikävuoteen. Kunkin yrityksen  
 kohdalle määritettiin haastattelukiintiö, joka käsitti aina yrityksen johdon  
 edustajan, olosuhteista riippuen yhden tai useampia työnjohtajia ja määrätyn  
 määrän eri ammattiteissa ao. yrityksessä toimivia vanhoja työntekijöitä. Haas-  
 tateltavien työntekijöiden valinta tapahtui asianomaisessa yrityksessä oltaessa  
 poimimalla henkilöt umpimähkäisesti yrityksen kortistosta. Vanhojen työnte-  
 kijöiden vähälukuisuuden vuoksi haastateltiin useissa tapauksissa kuitenkin  
 kaikki ao. yrityksen joissakin ammattiryhmissä toimivat vanhemmat työnteki-  
 jät. Työntekijöiden luottamusmiehet olivat yleensä tavoitettavissa työpaikal-  
 taan, <sup>joten</sup> jolloin heille voitiin selostaa lähemmin haastattelutyön suorittamista.

Kunkin yrityksen työnjohtajat taas pyrittiin valitsemaan niin, että vas-  
 taajaksi saatiin juuri niiden työntekijöiden esimiehet, joita yrityksessä haas-  
 tateltiin. Tutkimuksessa haastatellut vanhuuseläkeläiset on poimittu haastat-  
 telun kohteena olevien yritysten kortistoista. Alkuperäisenä tavoitteena oli  
 poimia eläkeläiset samoista ryhmistä kuin missä tehtiin aktiivien haastatteluja  
 ao. yrityksessä. Käytännöllisistä syistä johtuen ei tästä periaatteesta kuiten-  
 kaan voitu täysin pitää kiinni. Tutkimuksen eri ammattiryhmät ja työntekijöi-  
 den, työnjohtajien ja eläkeläisten jakautuminen kunkin ammattiryhmän osalle  
 näkyy taulukossa 2.

Kussakin yrityksessä haastateltiin johdon edustajana yhtä henkilöä,  
 jonka valinta jäi pääasiassa yrityksen itsensä harkittavaksi. Vastajaat edus-  
 tavat kuitenkin poikkeuksetta kunkin yrityksen johtoporrasta. Työnjohtajien  
 kohdalla on taulukossa heidän antamiensa arvioiden lukumäärä kutakin alaloh-  
 koa kohti eikä haastateltujen työnjohtajien lukumäärä. Tämä johtuu siitä, että

Taulukko 2. Aktiiviyöntekijöiden, työnjohtajien ja eläkeläisten haastattelujen lukumäärä tutkimuksen eri ammattiryhmissä

Ammattiryhmät	Työntekijät	Työnjohtajat	Vanhuuseläkeläiset
1. Käsinalatojat, sanomalehtityö	22	9	8
2. Konealatojat -"-	22	9	13
3. Rotaatiopainajat (myös rotaatiotyöntekijät)	21	7	11
4. Stereotyyppijät	20	5	-
5. Postittajat	19	8	12
6. Käsinalatojat, siviilityö	18	16	10
7. Konealatojat, -"-	19	13	10
8. Painajat (myös painokoneapulaiset)	51	17	16
9. Syväpainajat (myös syväpainotyöntekijät)	16	4	-
10. Syövyttäjät, kuparoitsijat, kopistit	20	9	-
11. Litografit, graaf. valokuvaajat, retushoijat	17	10	-
12. Sitomon pöytätyöntekijät	47	13	17
13. Sitomon puoliautom. koneen työntekijät	20	11	13
14. Sitomon automaattikoneen työntekijät	17	5	-
Yhteensä	329	136	110

yleensä on yhdellä työnjohtajalla ollut johdettavanaan useampia kuin yksi tutkimuksen ammattiryhmä ja tällaisessa tapauksessa pyydettiin ao. työnjohtajan arvio kaikista hänen johtamistaan ammattiryhmistä.

Haastattelutyö aloitettiin touko-kesäkuun vaihteessa 1966, ja sitä jatkettiin saman vuoden lokakuun puoliväliin saakka. Kaikki haastattelut suoritettiin Eläketurvakeskuksen tutkimusosaston henkilökunnan toimesta. Tutkimusraportin liitteenä oheistetaan eri vastaajaryhmille tarkoitetut kyselylomakkeet. Niiden sisältämät kysymykset formuloitiin pitkällisen työn tuloksena, jonka kuluessa niitä tarkistettiin ja hiottiin useaan otteeseen mm. tutkimuksen suunnitteluryhmässä, minkä lisäksi käytettiin apuna asiantuntijoiden lausuntoja. Tulosten analyysi suoritettiin kokonaisuudessaan Eläketurvakeskuksessa. Analyysissä käytettyjä menettelytapoja selvitetään lähemmin varsinaisen tulosten esittelyn yhteydessä. Huomattakoon kuitenkin jo tässä, että ennen vastausjakautumien taulukointia on suoritettu mikäli mahdollista vastausjakautumien erojen tilastollista testaamista johtopäätöksen tilastollisen merkitysvyyden selvittämiseksi.



Tutkimustulosten luotettavuuden parantamiseen ja virheiden arviointiin pyrittiin monin eri tavoin. Tulosten luotettavuuskysymykseen kiinnitettiin huomiota mm. jo lomakesuunnittelussa, haastattelijakoulutuksessa ja muussa tutkimuksen valmistelutyössä. Lisäksi suoritettiin noin puolen vuoden kuluttua varsinaisesta haastattelusta Helsingissä 30 uusintahaastattelua, joiden avulla mitattiin työntekijävastaajien antamien vastausten luotettavuus ja pysyvyys seitsemässä keskeisimmässä kysymyksessä. Kokonaisuutena ottaen voidaan sanoa haastattelutulosten olevan luotettavuudeltaan vähintään tyydyttäviä. Koska tutkimusaineisto on kuitenkin eräin kohdin lukumääräisesti pieni, on tiettyjä tuloksia tarkasteltava varovaisesti. Lisäksi esiintyy tällaisissa tutkimuksissa aina määrättyjä tulkintavaikeuksia eri kysymyskohdissa, jotka kuitenkin on analyysissä pyritty mahdollisimman tarkoin ottamaan huomioon.

### 3. TYÖN JA SEN OLOSUHTEIDEN RASITTAVUUS

Tutkimuksen eri ammattiryhmien työn ja ulkonaisten työolosuhteiden rasittavuus ja vaivaavuus sekä työn vaatimat fysiologiset ominaisuudet ovat seikkoja, joihin tutkimuksessa kiinnitettiin laajalti huomiota tutkimuksen perustavoitteiden mukaisesti. Seuraavassa selostettavan mittauksen oleellisin periaate on se, että työn ja olosuhteiden rasittavuuden mittamiehinä ovat tässä vanhat työntekijät itse, ts. mittaustulokset pohjautuvat vanhojen aktiivityöntekijöiden kokemusvarastoon. Eräin kohdin tiedusteltiin myös työnjohtajien käsityksiä alaistensa työntekijöiden työstä ja työolosuhteista.

#### 3.1. Työn eri piirteiden rasittavuus

Aktiivityöntekijälomakkeen alkuosassa esitettiin vastaajille yhteensä 15 kysymystä, jotka kaikki omalla tavallaan liittyvät työn tekemisen yleisten puitteiden, kuten työajan, työtahdin, ylitöiden, vastuun jne. kartoitukseen (kts. lomake liitteessä). Kutakin kysymystä olisi voinut tarkastella itsenäisenä aina yksi kysymys kerrallaan, mutta työn aiheuttaman rasituksen mit-

tauksessa katsottiin paremmaksi pyrkiä aluksi systemaattisen kokonaiskuvan saamiseen. Tähän rasittavuuden yleismittaukseen valittiin lopulta 11 kysymyskohtaa, joiden avulla katsottiin voitavan riittävästi kuvata asiaa.

Mittauksen tekniikasta mainittakoon lyhyesti, että aluksi varmistaututtiin jäljempänä esitettävien eri kysymyskohtien sopivuudesta kuvaamaan työn piirteiden rasitusta. Suoritetun tilastollisen tarkistuksen mukaisesti havaittiin, että jo alunperin valitut 11 osakysymystä voitiin kaikki säilyttää mukana mittauksessa.

Työntekijöiden eri osakysymysten kohdalla antamat vastaukset ja arviot muutettiin pistearvoiksi erityisen arvosteluasteikon avulla. Tässä arvostelussa sai kukin vastaaja kunkin osakysymyksen kohdalla 0-2 rasituspistettä sen mukaan, millainen vaikutus ao. tekijällä voitiin katsoa kussakin tapauksessa olevan. Esimerkiksi vuorotyörasitusta kysyttäessä sai normaalia päivätyötä tekevä aina 0 pistettä ja vuorotyötä tekevät 1 tai 2 rasituspistettä riippuen siitä, miten rasittavana he itse asian kokevat; vastaus "vuorotyö rasittaa vähän" tai "ei lainkaan" tuotti 1 pisteen, ja vastaus "rasittaa hyvin paljon" tai "melko paljon" tuotti 2 rasituspistettä. Samantapaisen yleisperiaatteen mukaan annettiin pisteitä kaikissa mittauksessa mukana olevissa kohdissa. Laskemalla kunkin vastaajan eri osakysymyksistä saamat pistemäärät yhteen tuli jokainen vastaaja saamaan vastauksistaan riippuen yhteisrasituspisteitä välillä 0-22 pistettä. Ammattiryhmien välisen rasittavuuden vertailua varten laskettiin edelleen eri ammattiryhmien työntekijöiden jokaisessa kysytyssä kohdassa saamien pistearvojen keskiarvo, jota voitiin käyttää ryhmien väliseen vertailuun. Eri osatekijöiden yleisen merkityksen kuvaamiseksi laskettiin lisäksi kaikkien vastaajien pistearvojen mediaani, jonka perusteella voidaan karkeasti arvioida eri rasitustekijöiden yleinen tärkeysjärjestys. Huomautettakoon erityisesti, että pisteidenantomenetelmän ollessa siis tässä sopimuksenvarainen pätevät sen avulla johdetut tulokset vain tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

Työn eri piirteiden rasitusmittauksen tulokset näkyvät taulukossa 3. Yleisesti ottaen rasittavin tekijä on taulukossa ylimpänä ja vähämerkityksisin tekijä alimpana. Eri ammattiryhmät on taas asetettu rasittavuusjärjestykseen niiden eri osatekijöiden kohdalla saavuttamien keskiarvojen summan perus-

Taulukko 3. Työn tekemiseen liittyvien tekijöiden keskimääräiset rasituspistemäärät ammattiryhmittäin (mitä suurempi keskiarvo, sitä rasittavampi tekijä on)

	3	4	9	2	1	14	8	7	11	13	5	10	6	12	
AMMATTI- RYHMÄT	ROTAATIOPAINAJAT	STEREOTYPOJAT	SYVÄPAINAJAT	KONELATOJAT (s-lehti)	KÄSINLATOJAT (s-lehti)	SITOJAT, AUTOM. KONE	PAINAJAT	KONELATOJAT (shivili)	LITOGRAFIIT. YM.	SITOJAT, PUOLIAUTOM.	POSTITTAJAT	SYÖVYTTÄJÄT, YM.	KÄSINLATOJAT (shivili)	SITOJAT, PÖYTÄTYÖ	MEDIAANI
RASITUSTEKIJÄT															
Ylityö	1.1	1.3	1.5	1.2	1.2	1.1	1.1	.8	.9	1.0	.8	1.0	.6	1.0	1.05
Työtahdin ei-itsen. määräytyminen	1.4	1.1	1.2	.9	1.0	.8	.6	.5	.8	.5	1.0	.9	.4	.3	.9
Vuorotyö	1.7	1.3	.7	1.2	1.2	1.4	.3	1.1	.2	.3	1.3	.2	.1	.1	.9
Vastuu aineellisista vahingoista	1.0	.8	.4	.7	.7	.7	1.3	.8	.9	1.0	.0	.8	.5	.3	.8
Henkinen rasitus yleensä	.7	.6	.6	1.0	.9	.8	.6	1.1	.9	.4	.2	.7	.4	.3	.7
Työtahti yleensä	.9	1.1	.7	.9	.6	.5	.3	.5	.6	.5	.7	.3	.3	.4	.6
Ruumiillinen rasitus yleensä	.6	.5	.8	.3	.2	.6	.5	.2	.3	.8	.6	.0	.4	.4	.5
Vastuu esimiesasemasta	.5	.1	.4	.0	.0	.4	.2	.2	.3	.2	.0	.1	.2	.0	.2
Vastuu henkilövahin- goista	.8	.5	.4	.1	.0	.2	.3	.0	.1	.0	.0	.0	.1	.0	.1
Vapaa- tai lepoajan häiriintyminen	.5	.1	.1	.5	.4	.0	.1	.0	.1	.2	.2	.1	.1	.0	.1
Asiakkaat	.1	.1	.3	.1	.3	.0	.2	.2	.2	.1	.0	.1	.3	.0	.1
Yhteensä	9.3	7.5	7.1	6.9	6.5	6.5	5.5	5.4	5.3	5.0	4.8	4.2	3.4	2.8	5.5

teella.

Lukemalla taulukkoa eri suuntiin siitä voidaan saada esiin monia havaintoja. Rasittavimmat työn piirteet graafisella alalla näyttävät olevan ylityörasitus, työtahdin riippumattomuus työntekijästä, vuorotyö, vastuu aineellisista vahingoista, henkinen rasitus työssä yleensä ja työtahti yleensä. Muiden tekijöiden merkitys on jo melkoisen vähäistä, kuten taulukon luvuista voidaan nähdä. Työn piirteiltään rasittavin ammattiryhmä on rotaatiopainajien ryhmä, jonka rasittavuuteen ovat tässä ennen muuta vaikuttamassa jatkuva vuorotyö, työtahdin määräytyminen koneen mukaan, ylityöt ja vastuu aineelli-

sista vahingoista. Seuraavaksi rasittavin ammatti on stereotypoijilla ja edelleen syväpainajilla, sanomalehtikonelatojilla ja käsinlatojilla ja sitomon auto-maattikonetyöntekijöillä. Taulukosta voidaan nähdä myös näiden ja kaikkien muidenkin tutkimuksen ammattiryhmien työn rasittavuuden koostumus. Tul- taessa mittauksen mukaan vähemmän rasittaviin ammattiryhmiin havaitaan niiden kokonaisrasituksen muodostuvan pääasiassa yhdestä tai kahdesta tärkeimmistä tekijästä muiden tekijöiden osuuden jäädessä vähemmän merkitykselliseksi. Esimerkiksi postittajilla muodostuu kokonaisrasitus suurelta osalta vuorotyörasituksesta ja työtahdin epäitsenäisestä määräytymisestä. Sitomon pöytätyössä muodostaa taas ylityörasitus lähes ainoan muista selvästi poikkeavan rasitustekijän.

Todettakoon taulukon 3 luvuista vielä se, että keskimääräiset rasitus- pistemäärät jäävät useimpien rasitustekijöiden kohdalla ja useimmissa ryhmissä melko mataliksi. Kuitenkin löytyy eri ryhmien kohdalla siellä täällä joitakin erityisseikkoja, jotka ovat nostaneet keskimääräisen rasituspistemäärän jossain kohdin yleistä tasoa selvästi korkeammalle, kuten on laita esimerkiksi rotaatiopainajien vuorotyörasituksen kohdalla. Huomattakoon vielä, että taulukossa esiintyy tekijöitä, joiden yleinen merkitys graafisen alan työn rasitustekijöinä on hyvin vähäinen. Näillä luettelon alaosassa olevilla tekijöillä onkin merkitystä vain muutamassa harvassa ammattiryhmässä.

Rasittavimpien tekijöiden merkitystä voidaan kuvata edelleen tarkastelemalla niiden alkuperäisiä vastausjakautumia.

Ensinnäkin ylitöiden osalta voidaan sanoa, että niitä tehdään alalla melko yleisesti kaikissa tutkituissa ammattiryhmissä. Eri ammattiryhmien välillä on tosin käytännössä jonkin verran vaihtelua ylityön tekemisen ja sen rasittavuuden kohdalla, vaikka nämä erot eivät suoritettun testauksen perusteella olekaan tilastollisesti merkitseviä. Taulukossa 4 on ammattiryhmät yhdistetty niin, että vasemmassa pystysarakkeessa nähdään keskimääräiseltä rasituspistemäärältään vaikeimmat 7 ammattiryhmää ja oikealla rasituksetaan vähäisemmät 7 ammattiryhmää.

Ylitöitä tekevien määrä vaihtelee siis jonkin verran ammattiryhmästä toiseen, mutta yleensä voidaan sanoa, että noin 3/4 kaikista graafisen alan työntekijöistä tekee ylitöitä. Lisäksi voidaan todeta, että ammattiryhmästä

Taulukko 4. Ylitöiden tekeminen ja sen aiheuttama rasitus eri ryhmissä % vastaajien lukumäärästä (suluissa luvut, joista %st on laskettu)

Ylitöiden tekeminen ja niiden rasittavuus	Ammattiryhmät no. 1)	
	1-4+8+9+14	5-7+10-13
Tekee, rasittaa hyvin paljon	13	9
Tekee, rasittaa melko paljon	27	16
Tekee, rasittaa melko vähän	21	18
Tekee, ei rasita lainkaan tai e. o. s. miten paljon	17	24
Ei tee ylitöitä	22	33
	100 (169)	100 (160)

A-lomake: kysymys 16

riippuen vain noin 25-40 % vastaajista pitää näiden ylitöiden tekemistä rasittavana. Arviot "rasittaa paljon" eivät nouse tässä tämän korkeammiksi, vaikka jo edellä on todettu ylitöiden tekemisen olevan alan ehkä rasittavin työhön liittyvä piirre. Yhtenä syynä siihen saattaa olla se, että ylitöitä tekevistä hieman yli puolet (57 %) tekee niitä vain sattumanvaraisesti. Ylityötuntien lukumäärää yritettiin muuten kysyä tätä varten eritellyn kysymyksen avulla, mutta tästä huolimatta ei vastausta syystä tai toisesta saatu läheskään kaikilta. Ylitöiden tuntimäärä saatiin tarkasti ainoastaan 106 vastaajalta, ja sen perusteella laskettu ylityötuntien lukumäärä - ilmaistuna vuosikeskiarvoina kuukautta kohden - vaihteli aivan vähäisestä noin yhden tunnin ylityöstä aina yli 20 tunnin ylityömääriin per kuukausi. Em. 106 vastaajan antamien tietojen perusteella laskettuna saatiin keskimääräiseksi ylityötuntien lukumääräksi kuukautta kohden 10.8 tuntia. Mielenkiintoista oli havaita, että niillä, jotka ilmoittivat ylitöiden rasittavan itseään vähän tai ei lainkaan, saatiin keskimääräiseksi ylityötuntimääräksi kuukautta kohden 8.8 tuntia, joka on selvästi vähemmän kuin niiden kohdalla, jotka ilmoittivat ylitöiden rasittavan itseään paljon; vm. tuntimäärä oli nimittäin 12.1 tuntia kuukautta kohden.

1) Ammattiryhmät: 1. käsinalatojat (sanomalehti), 2. konelatojat (sanomalehti), 3. rotaatiopainajat, 4. stereotyypit, 8. painajat, 9. syväpainajat, 14. sitoijat, autom.kone, 5. postittajat, 6. käsinalatojat (siviili), 7. konelatojat (siviili), 10. syövyttäjät ym., 11. litografit ym., 12. sitoijat, pöytätyö, 13. sitoijat, puoliautom.

Mahdollisuus määrätä itsenäisesti työtahtinsa on työntekijälle ilmeisesti tärkeä tekijä, sillä tällaisen mahdollisuuden puuttumisen havaittiin jo edellä olevan suhteellisen tärkeä rasitustekijä työssä. Kuitenkin vaihtelee itsenäisen työtahdin määrittelyn mahdollisuus graafisella alalla selvästi ammattiryhmittäin, josta johtuen myös rasitusarviot tämän seikan kohdalla vaihtelevat ammattiryhmästä toiseen.

Taulukossa 5 ovat näkyvissä kaikki tutkimuksen ammattiryhmät. Ryhmiä on kuitenkin yhdistelty niin, että vastausjakautumiltaan joko täysin samanlaiset tai hyvin lähellä toisiaan olevat ryhmät on yhdistetty. Ryhmässä 3 eli rotaatiopainajilla lähes puolet vastaajista on ilmoittanut työtahdin määräytymistavan rasittavan heitä paljon, kun taas toisessa ääripäässä olevissa ryhmissä vain n. joka kymmenes vastaaja ilmoitti tämän rasittavan itseään paljon. Ei-itsenäisen työtahdin määräytymisen takana oli useimmissa ryhmissä koneen tahti, joissakin tapauksissa myös toisten työntekijöiden tai toisten osastojen työtahti.

Taulukko 5. Työntekijän mahdollisuudet määrittää itse työtahti ja ei-itsenäisen määrityksen aiheuttama rasitus eri ryhmissä. % vastaajien lukumäärästä (suluissa luvut, joista %:t on laskettu)

Työtahdin määrittäminen	Ammattiryhmät no. 1)					
	3	4+9	1+2+5+10	11+14	7+8+13	6+12
Ei-itsenäistä, rasittaa hyvin paljon	19 (4)	10	8	6	1	5
Ei-itsenäistä, rasittaa melko paljon	29 (6)	28	23	15	12	5
Ei-itsenäistä, rasittaa vähän	14 (3)	17	12	23	14	7
Ei-itsenäistä, ei rasita lainkaan tai e.o.s. miten paljon	29 (6)	17	22	12	17	3
Voi itse määrittää työtahdin	9 (2)	28	35	44	56	80
	100 (21)	100 (36)	100 (83)	100 (34)	100 (90)	100 (65)

A-lomake: kysymys 10

- 1) Ammattiryhmät: 3. rotaatiopainajat, 4. stereotypoijat, 9. syväpainajat, 1. käsinlatojat (sanomalehti), 2. konelatojat (sanomalehti), 5. postittajat, 10. syövyttäjät ym., 11. litografit ym., 14. sitojat, autom.kone, 7. konelatojat (siviili), 8. painajat, 13. sitojat, puoliautom., 6. käsinlatojat (siviili), 12. sitojat, pöytätyö

Jos tarkastellaan graafisen alan vuorotyörasitusta, niin on aluksi todettava, että työ tapahtuu alalla pääasiassa kolmen työaikaryhmän puitteissa. Ensinnäkin tehdään normaalia päivätyötä, sitten säännöllistä kaksivuorotyötä ja lisäksi jossain määrin säännöllistä yötyötä. Johtuen erilaisista työaikajärjestelyistä eri yrityksissä todettiin haastateltujen työntekijöiden työaikojen vaihtelevan - paitsi ammattiryhmästä toiseen - myös saman ammatin sisällä. Ammatit voidaan kuitenkin luokitella em. työaikaryhmiin, kun otetaan lähtökohdaksi tyypillisin eli tavallisin työaikaryhmä kussakin ammatissa.

Taulukko 6. Vuorotyö ja sen rasittavuus eri ammattiryhmissä. %-jakautumia (suluissa luvut, joihin %:t perustuvat)

Vuorotyö ja sen rasitus	Ammattiryhmät no. 1)					
	3	1+2+7	4+5+14	9	8+10+11+13	6+12
Vuorotyö rasittaa hyvin paljon	28 (6)	27	27	13 (2)	2	2
Vuorotyö rasittaa melko paljon	52 (11)	24	16	6 (1)	6	-
Vuorotyö rasittaa melko vähän	10 (2)	8	16	13 (2)	3	3
Vuorotyö ei rasita tai ei osaa sanoa miten paljon	-	22	27	18 (3)	8	3
Ei ole vuorotyössä	10 (2)	19	14	50 (8)	81	92
	100 (21)	100 (63)	100 (56)	100 (16)	100 (108)	100 (65)

A-lomake: kysymys 5

Tällöin voidaan tyypitellä puolet ammattiryhmistä vuorotyöryhmiksi normaalin päivätyön ollessa tyypillisintä toiselle puolelle ammateista. Varsinaista säännöllistä yötyötä tekevät lähes yksinomaisena postittajat ja rotaatiopainajat. Stereotypoijista ilmoitti lisäksi puolet tekevänsä työnsä säännöllisesti yöllä toisen puolen ollessa tässä ryhmässä säännöllisessä kaksivuorotyössä tai päivätyössä. Kaksi sanomalehtityön käsinlatojia ilmoitti niinkään olevansa yötyössä. Pääasiassa säännöllistä kaksivuorotyötä tekevät taas sanoma-

1) Ammattiryhmät: 3. rotaatiopainajat, 1. käsinlatojat (sanomalehti), 2. konelatojat (sanomalehti), 7. konelatojat (siviili), 4. stereotypoijat, 5. postittajat, 14. sitoajat, autom.kone, 9. syväpainajat, 8. painajat, 10. syövyttäjät ym., 11. litografit ym., 13. sitoajat, puoliautom., 6. käsinlatojat (siviili), 12. sitoajat, pöytätyö

lehtilatojat, siviilipuolen konelatojat ja automaattikoneen sitojat. Normaali päivätö on tyypillisintä kaikissa muissa ammattiryhmissä, vaikka muutamat näidenkin ryhmien työntekijöistä kyllä voivat olla myös säännöllisessä kaksivuorotyössä joissakin yrityksissä.

Kahta vastaajaa lukuunottamatta katsovat kaikki haastatellut rotaatiopainajat yötyön rasittavaksi. Sen sijaan postittajat eivät jostain syystä valita yötyörasitusta läheskään niin suurena määränä. Huomattakoon vielä, että tyypillisissä kaksivuorotyön ammattiryhmissä pitää noin puolet vastaajista myös tällaista vuorotyötä rasittavana.

### 3.2. Työolosuhteiden rasittavuus

Itse työhön liittyvistä rasitustekijöistä irrallaan tutkimuksessa käsiteltiin ulkoisten työolosuhteiden vaivaavuutta ja rasittavuutta. Tähän kuvaukseen tarkoitettut kysymykset ovat A-lomakkeessa kysymykset 19-21. Keskeistä osaa näissä kysymyksissä näyttää kysymys 20, joka sisältää yhteensä 18 eri alakysymystä eli olosuhdetta. Joka alakysymyksen kohdalla vastaajalta tiedusteltiin, joutuuko hän työskentelemään mainitussa olosuhteessa ja jos joutuu, paljonko hän arvelee sen itseään vaivaavan. Työolosuhdetekijöiden luettelo on sinänsä kovin täydellinen johtuen siitä, että luettelo on alunperin pyritty laatimaan soveltuvaksi useampien eri alojen tutkimukseen. Tästä johtuen on tietoja saatu myös sellaisista seikoista, joiden merkitys graafisen alan vaivalloisena työolosuhteena on lähes olematonta, mutta samalla tietenkään varmistuttiin siitä, että mitään mahdollisesti tärkeitä olosuhdeseikkoja ei tutkimuksessa myöskään ole unohdettu.

Työolosuhteiden rasittavuuden mittauksessa meneteltiin periaatteessa samalla tavoin kuin jo edellä mainitussa työn piirteiden rasittavuusmittauksessa. Pyrittäessä samoin kuin edellä yleiskuvan saamiseen rasittavuustekijöistä tutkittiin aluksi tilastollisesti kysytyjen olosuhdetekijöiden relevanttisuutta mittauksen suhteen. Tämän analyysin tuloksena voitiin hyväksyä mukaan lopulliseen mittaukseen vain 11 olosuhdetekijää, joita jäljempänä esitellään. Tässä karsinnassa putosivat alkuperäisessä asussa kysytyistä olosuh-



dekohdista pois sellaiset, joilla ei ole merkitystä graafisella alalla. Jäljempänä esiteltävistä 11 eri työolosuhdetekijästä on kuitenkin edelleen osasellaisia, mutta niiden yleinen merkitys graafisella alalla on hyvin vähäinen ja että niiden kokeminen rasittavuustekijänä rajoittuu usein vain johonkin määrättyyn ammattiryhmään.

Seuraavassa ulkoisten työolosuhteiden rasittavuutta koskevassa yleis- taulukossa olevat luvut ovat jälleen keskimääräisiä rasituspistemääriä ammattiryhmittäin. Nämä keskiarvot on saatu laskemalla jälleen niin, että työntekijöiden työolosuhteistaan lausumat arviot on muutettu aluksi pistearvoiksi ja kunkin ammattiryhmän edustajien saamista työolosuhteiden pistearvioista on sitten laskettu keskiarvo. Työntekijöiden arviot eri olosuhdetekijöistä pisteistettiin siten, että kukin vastaaja sai kunkin eri olosuhteen kohdalla, joka

Taulukko 7. Ulkoisten työolosuhteiden keskim. rasituspistemäärät ammattiryhmittäin (mitä suurempi keskiarvo, sitä rasittavampi ao. olosuhde on)

	9	4	1	2	8	14	3	11	7	12	10	13	5	6	MEDIAANI
AMMATTI- RYHMÄT	SYVÄPAINAJAT	STEREOTYPOIJAT	KÄSINLATOJAT (s-lehti)	KONELATOJAT (s-lehti)	PAINAJAT	SITOJAT, AUTOM. KONE	ROTAATTOPAINAJAT	LITOGRAFI YM.	KONELATOJAT (sivilli)	SITOJAT, PÖYTÄTYÖ	SYÖVYTTÄJÄT YM.	SITOJAT, PUOLIAUTOM.	POSTITTAJAT	KÄSINLATOJAT (sivilli)	
TYÖOLOSUHTEET															
Melu	1.0	.7	.7	.9	.5	.9	.8	.3	1.0	.8	.4	.7	.3	.5	.7
Veto	1.1	.8	.8	.6	.8	.9	.7	.4	.7	.9	.3	.6	.9	.4	.7
Pölyinen ilma	.6	.8	.5	.4	1.0	1.0	.6	.2	.2	.8	.4	.5	.3	.4	.5
Epäterveelliset kaasut	1.3	.9	.4	.4	.2	.2	.4	.5	.5	.1	.6	.0	.0	.0	.4
Pilaantunut ilma	.6	.8	.6	.9	.4	.3	.5	.7	.3	.2	.3	.2	.5	.2	.4
Häly	.5	.4	.1	.5	.2	.4	.2	.2	.2	.3	.2	.3	.0	.5	.3
Ärsyttävät aineet	.1	.4	.2	.0	.4	.1	.3	.5	.1	.4	.2	.1	.0	.2	.2
Jatkuvasti korkea lämpötila	.2	.9	.8	.7	.2	.1	.2	.0	.7	.0	.1	.2	.3	.0	.2
Myrkylliset aineet	.9	.3	.3	.2	.2	.3	.0	.3	.2	.0	.2	.0	.0	.0	.2
Epäpuhtaat olosuhteet	.2	.3	.3	.0	.4	.4	.6	.2	.0	.1	.1	.1	.2	.0	.2
Valoärsytykset	.1	.2	.1	.1	.4	.0	.1	1.1	.2	.0	.2	.0	.0	.0	.1
Kaikki yhteensä	6.6	6.5	4.8	4.7	4.7	4.6	4.4	4.4	4.1	3.6	3.0	2.7	2.5	2.2	4.4

hänen oman arvionsa mukaan vaivaa häntä paljon, 2 pistettä. Arviosta, jonka mukaan olosuhde vaivaa melko vähän, hän sai 1 pisteen ja muissa tapauksissa 0 pistettä.

Taulukossa 7 ovat tutkimuksen ammattiryhmät jälleen vaikeusjärjestyksessä, joka perustuu niiden eri olosuhteissa saamaan yhteispistemäärään. Olosuhteiltaan suhteellisesti vaikeimpia ryhmiä ovat siis syväpainajien ja stereotyyppijien ryhmät, jotka erottuvat aika selvästi muista ryhmistä. Tämän jälkeen seuraavat järjestyksessä sanomalehtilatojat, painajat, sitomon automaattikonetyöntekijät ja rotaatiopainajat sekä litografit ja graafiset valokuvaajat, joiden työolosuhteista saamat keskimääräiset rasisuspistemäärien summat ovat suunnilleen samaa luokkaa.

Pystysuorilta sarakkeilta nähdään jälleen, mistä olosuhteista kussakin ryhmässä saavutettu yhteisrasisuspistemäärä on peräisin. Taulukossa ylimpänä esiintyvät yleisesti ottaen vaikeimmat työolosuhdetekijät. Tällaisia ovat melu, veto ja hengitysilman epäpuhtaus - pölyistä ja kaasuisista johtuen. Ainakin jonkin asteista melua näyttää esiintyvän kaikissa ammattiryhmissä, mutta muita selvästi enemmän se näyttää haittaavan syväpainajia ja konelatojia. Vetoa esiintyy myöskin varsin yleisesti, ja suurin vaiva siitä tulee jälleen syväpainajien osalle, seuraavaksi eniten asia vaivaa sitomotyöntekijöitä ja postittajia. Pölyinen ilma taas vaivaa erityisesti painajia ja sitomotyöntekijöitä, ja epäterveelliset kaasut ovat erityinen vaivatekijä mm. syväpainajilla ja stereotyyppijilla. Työolosuhdeluettelon alapäässä olevat - alalla yleensä harvinaisemmat - työolosuhdetekijät keskittyvät jälleen tiettyihin ammattiryhmiin, kuten esim. häly, jota esiintyy ennenkaikkea latojilla. Ärsyttäviä aineita taas käsittelevät litografit ja valokuvaajat, jatkuvasti korkeasta lämpötilasta kärsivät eniten stereotyyppijat ja myrkyllisistä aineista syväpainajat. Litografeja ja valokuvaajia vaivaavat taas voimakkaat valoärsytykset.

Työpaikan melu oli siis useassa tapauksessa työntekijöitä eniten vaivaava olosuhde. Taulukossa 8 esitetään eri ammattiryhmien vastaajien suorat vastausjakautumat tähän kysymykseen.

Taulukossa on vastausjakautumiltaan samanlaiset ammattiryhmät yhdistetty toisiinsa. Voidaan todeta, että vaikka melua esiintyykin eri ryh-

Taulukko 8. Melu ja sen vaivaavuus eri ammattiryhmissä. %-jakautumia (suluissa luvut, joista %:t on laskettu)

Joutuuko työskentelemään melussa ja sen vaivaavuusaste	Ammattiryhmät no. 1)			
	7+9	2+3+12+14	1+4+13	5+6+8+10+11
Joutuu, vaivaa hyvin paljon	15	9	10	4
Joutuu, vaivaa melko paljon	13	20	11	11
Joutuu, vaivaa vähän	31	43	27	13
Joutuu, ei vaivaa lainkaan	27	14	24	40
Ei joudu, ei vastausta	14	14	28	32
	100 (35)	100 (107)	100 (62)	100 (125)

A-lomake: kysymys 20

mien työssä melko yleisesti, on sen kokeminen hyvin vaivalloiseksi melkoisen vähäistä. Arviot "vaivaa paljon" vaihtelevat 15-29 %:in eri ryhmissä. Yleisin reaktio tässä kohdin näyttääkin olevan se, että vastaajat kyllä mainitsevat melua esiintyvän, mutta toteavat samalla usein sen vaivaavuuden olevan vähäistä tai olematonta, sillä "siihen tottuu", kuten asia usein ilmaistiin. Esiintyvä melu on työnjohtajien antamien vastausten perusteella arvioituna peräisin kaikissa tapauksissa erilaisten koneiden käyttämisestä työssä.

Vetoa, jota esiintyy aika yleisesti alan eri ammattiryhmissä, valittaa niin ikään ammattiryhmästä riippuen 1/3 kaikista vastaajista. Vetoa ilmoitettiin syntyvän ennen kaikkea olosuhteiden vaatimista voimakkaista tuuletusjärjestelmistä tai ilmanvaihtolaitteiden puutteellisuudesta, jonka vuoksi ovet ja ikkunat oli pidettävä auki ympäri vuoden.

Pölyn esiintyminen ja sen vaivaavuus on selvässä riippuvuussuhteessa ammattiryhmään. Painajista ja sitomon automaattikonetyöntekijöistä valitsee jopa 41 % työntekijöistä pölyisyyden vaivaavan itseään paljon, mutta muissa ryhmissä vaivaavuusaste kyllä pienenee, kuten taulukon 9 luvuista voidaan nähdä.

1) Ammattiryhmät: 7. konelatojat (siviili), 9. syväpainajat, 2. konelatojat (sanomalehti), 3. rotaatiopainajat, 12. sitoajat, pöytätyö, 14. sitoajat, autom.kone, 1. käsinlatojat (sanomalehti), 4. stereotypoijat, 13. sitoajat, puoliamtom., 5. postittajat, 6. käsinlatojat (siviili), 8. painajat, 10. syövyttäjät ym., 11. litografit ym.

Taulukko 9. Työntekijöiden arviot hengitysilman pölyisyydestä ja sen aiheuttamasta vaivasta. %-jakautumia (suluissa luvut, joista %st on laskettu)

Joutuuko työskentelemään pölyisessä ilmassa ja sen vaivaavuus	Ammattiryhmät no. 1)			
	8+14	4+12	1+3+9+13	2+5-7+10+11
Joutuu, vaivaa hyvin paljon	19	3	9	2
Joutuu, vaivaa melko paljon	22	27	11	10
Joutuu, vaivaa vähän	18	19	16	8
Joutuu, ei vaivaa lainkaan	29	33	32	23
Ei joudu	12	18	32	57
	100 (68)	100 (67)	100 (79)	100 (115)

A-lomake: kysymys 20

Hengitysilmassa tavattava pöly on peräisin pääasiassa paperin ja pahvin pölystä ja myös erilaisista pulverimaisista kiinnite- tms. aineista. Lisäksi voidaan mainita erilaisten väriaineiden ja vanhojen kirjojen pöly jne.

Muiden olosuhdetekijöiden esiintymistä eri ammattiryhmissä voidaan tarkastella edelleen edellä esitetyn yleistaulukon lukujen avulla. Mainituista tekijöistä huomautettakoon tässä vain, että esim. epäterveellisten kaasujen ja myrkyllisten aineiden luettelo muodostuisi täydellisesti esitettynä aika pitkäksi, joten tässä riittänee muutama kommentti näiden aineiden laadusta. Syväpainon ja stereotypointityön kohdalla on lomakkeissa mainintoja erityisesti tolueeni- ja ksyleeni -nimisten myrkyjen esiintymisestä. Lisäksi voidaan mainita stereotypoijilla väriöljykaasu. Myrkyllisten kemikalioiden kanssa ovat ehkä eniten tekemisissä litografit sekä syövyttäjät ja kuparointsijat. Käsiteltävistä aineista voidaan mainita esim. rikki -, typpi- ja suolahapot, syankalium, rautakloridi, erilaiset lipeät, tärpätti jne. Lisäksi voidaan todeta esim. sanomalehtilatojien kohdalla hengitysilman pilaantumisen syynä

1) Ammattiryhmät: 8. painajat, 14. sitoijat, autom.kone, 4. stereotypoijat, 12. sitoijat, pöytätyö, 1. käsinlatojat (sanomalehti), 3. rotaatiopainajat, 9. syväpainajat, 13. sitoijat, puoliautom., 2. konelatojat (sanomalehti), 5. postittajat, 6. käsinlatojat (siviili), 7. konelatojat (siviili), 10. syövyttäjät ym., 11. litografit ym.

olleen usein lyijy-, tina- yms. aineiden ilmaan synnyttämä katku ja metallipöly. Myös painotyössä löytyy erilaisia myrkyllisiä ja ärsyttäviä aineita melkoisesti esim. erilaiset väri- ja puhdistusaineet. Erilaiset liima-aineet voivat olla ihoa ärsyttäviä, ja niitä esiintyy mm. eräissä sitomon töissä. Graafisten valokuvaajien valoärsytykset johtuvat pääasiassa suurten kaarilamppujen kirkkaudesta.

### 3.3. Työntekijöiden ja työnjohdon arvioiden vertailusta

Haastateltujen työntekijöiden työnjohtajille esitettiin osa työn eri piirteitä ja työolosuhteita koskevista kysymyksistä tarkoituksella päästä - vastauksia vertailemalla - tutkimaan jossain määrin tulosten luotettavuutta. Tällaisen vertailun tuloksiin oli kuitenkin monesta syystä aihetta suhtautua hyvin varovaisesti. On nimittäin olemassa suuri joukko vertailun rajoituksia ja virhelähteitä. Esimerkkinä vertailusta esitetään tässä yksityiskohtaisemmin yksi tulos, jonka kohdalla vertailumahdollisuus oli aika hyvä. Aktiivilomakkeen kysymyksessä 11 vastaajilta tiedusteltiin, mitä mieltä he ovat työtahdin kovuudesta sinänsä, ja työnjohtajille esitettiin vastaavasti arviointikysymys heidän alaisryhmiensä työntekijöiden työtahdistä.

Taulukosta 10 voidaan todeta, että työntekijöiden ja työnjohtajien arviot työtahdistä ovat melko tavalla samansuuntaiset. Jos nimittäin otetaan kummastakin vastaajaryhmästä huomioon vastaajien enemmistön arvio, niin sen havaitaan osuvan saman vaihtoehdon kohdalle. Luonnollisesti on yksityisten arviovaihtoehtojen valinnassa vastaajaryhmien välillä kuitenkin vaihteluja-kin. Ne eivät kuitenkaan ole systemaattisesti samansuuntaisia esimerkiksi niin, että työntekijät olisivat aina arvioineet työtahtinsa kovemmaksi kuin mitä työnjohtajat ovat arvioineet. Edellä mainitulla tavoin on tilanne ryhmäyhdistelmässä 2+3+4, mutta jo toisessa ryhmässä on tilanne päinvastainen, ts. siinä ovat työnjohtajat puolestaan pitäneet työtahtia kovempaan kuin työntekijät itse.

Taulukko 10. Työntekijöiden ja työnjohtajien arviot eri ammattiryhmien työtahdistä yleensä. %-jakautumia (suluissa luvut, joiden perusteella %:t on laskettu)

Yleisarvio työtahdistä	Ammattiryhmät 1)	2+3+4		1+5+9+11		6-8+10+12-14	
	Vastaaajaryhmät	Työntekijät	Työnjohto	Työntekijät	Työnjohto	Työntekijät	Työnjohto
Hyvin kova		22	5 (1)	8	22	5	2
Melko kova		48	58 (11)	43	37	27	37
Sopiva		30	37 (7)	43	33	64	57
Verkkainen tai ei osaa sanoa millainen		-	-	6	8	4	4
		100	100	100	100	100	100
		(63)	(19)	(74)	(27)	(192)	(67)

A-lomake: kysymys 11

B-lomake, esimiehet: kysymys 7

Vertailun vaikeuksista huolimatta niitä yritettiin tehdä myös työolosuhteiden kohdalla. Tällöin havaittiin, että työntekijät ovat useimmissa kohdin reagoineet herkemmin kuin työnjohtajat ja ilmaisevat näitä useammin jonkin vaivalloisen olosuhteen esiintymisen työpaikalla. Tästä ei kuitenkaan voida varmasti tehdä sitä johtopäätöstä, että työntekijät olisivat liioitelleet olosuhteitaan, koska ei ole mitään varmuutta siitä, etteivätkö työnjohtajat voisi vastaavassa määrin niitä vähätellä. Työolosuhteiden vertailussa oli ehkä keskeisin havainto kuitenkin se, että eri ammattiryhmien väliset erot eri olosuhteiden kohdalla säilyivät kutakuinkin samanlaisina, tarkasteltiinpa asiaa sitten työntekijöiden tai työnjohtajien antamien vastausten perusteella.

Arvioiden vaihtelua esiintyi puoleen ja toiseen eri vastaaajaryhmissä, mutta tutkimuksessa ei saatu esiin mitään todisteita siitä, että esim. työntekijöiden vastaukset olisivat systemaattisesti vinoja.

1) Ammattiryhmät: 2. konelatojat (sanomalehti), 3. rotaatiopainajat, 4. stereotypoijat, 1. käsinalatojat (sanomalehti), 5. postittajat, 9. syväpainajat, 11. litografit ym., 6. käsinalatojat (siviili), 7. konelatojat (siviili), 8. painajat, 10. syövyttäjät ym., 12. sitoajat, pöytätyö, 13. sitoajat, puoliautom., 14. sitoajat, autom.kone

## 3.4. Työn fysiologiset vaatimukset

Työntekijähaastattelujen yhteydessä esitettiin kysymyksessä 22 haastateltaville luettelo erilaisia fysiologisia ominaisuuksia ja tiedusteltiin vastaajalta, vaatiiko hänen työnsä tällaisia ominaisuuksia. Vastaavanlainen luettelo esitettiin myös työnjohtajille (kysymys 3). Mainitut työn vaatimukset ovat sellaisia, joissa ihmisen vanhetessa on todettu tapahtuvan heikentymistä. Työntekijöiden ja työnjohtajien antamien vastausten perusjakautumien tarkastelu osoitti ominaisuuksien maininnoissa esiintyvän yksilöllisen näkemyksen mukaista hajontaa, josta kuitenkin voitiin pelkistää yleiskuva taulukossa 11 esitetyn tapaiseksi.

Taulukko 11. Työssä vaadittavat ominaisuudet työntekijöiden ja työnjohtajien arvioimina eri ammattiryhmissä

AMMATTIRYHMÄT	3	9	8	13	2	1	14	7	4	10	11	12	15	6
	ROTAATIOPAINAJAT	SYVÄPAINAJAT	PAINAJAT	SITOJAT, PUOLIAUTOM.	KONEIJAT (s-lehti)	KÄSINIJAT (s-lehti)	SITOJAT, AUTOM. KONE	KONEIJAT (sivilli)	STEREOTYPOIJAT	SYÖVYTTÄJÄT Y.M.	LITOGRAFIJIT Y.M.	SITOJAT, PÖYTÄTYÖ	POSTITTAJAT	KÄSINIJAT (sivilli)
VAADITTAVAT OMINAISUUDET														
Tarkkaa huomiokykyä	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB
Erityisen tarkkaa näköä	AB	AB	AB	A	AB	AB	A	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB
Erityistä sorminäppäryyttä	A	B	A	AB	AB	AB	AB	AB	AB	AB	B	AB	AB	AB
Nopeaa reagointikykyä	AB	AB	AB	AB	A	A	AB	AB	A	A	A			
Huomattavaa ketteryyttä	A	A	A	AB		A						B	AB	
Erityisen herkkää kuuloa	A	B	B	B	AB		B	B						
Huomattavia ruumiinvoimia	AB	A												
Merkintöjä yhteensä	7	7	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3

AB = vähintään puolet työntekijöistä ja työnjohtajista katsoo ao. ryhmässä vaadittavan kyseistä ominaisuutta

A = vähintään puolet työntekijöistä katsoo ao. ryhmässä vaadittavan kyseistä ominaisuutta

B = vähintään puolet työnjohtajista katsoo ao. ryhmässä vaadittavan kyseistä ominaisuutta

Taulukosta voidaan todeta, että tarkka huomiokyky on ominaisuus jota vaaditaan ilmeisesti kaikkien ammattiryhmien töissä. Toinen verrattain yleisesti vaadittu ominaisuus on erityisen tarkka näkökyky ja vielä voidaan mainita erityinen sorminäppäryys. Graafisen alan työt vaativat henkistä kestäkykyä suuremmassa määrin kuin fyysistä voimaa.

Lisähuomautuksena mainittakoon taulukossa esitettyjen ominaisuuksien lisäksi tarkan väriaistin vaatimus, jota työnjohtajat ovat korostaneet ryhmässä 8, 10 ja 11.

Määrätynlaista runsaiden vaatimusten kasautumista näyttää esiintyvän juuri niissä ryhmässä, jotka jo edellä todettiin työn piirteiden ja myös työolosuhteiden kohdalta vaativiksi töiksi. Tämä vastaavuus ei tietenkään ole aivan täydellistä, mutta sinänsä kuitenkin tarkoin merkillepantava viite.

### 3.5. Ammattiryhmien rasittavuuden yleiskuvausta

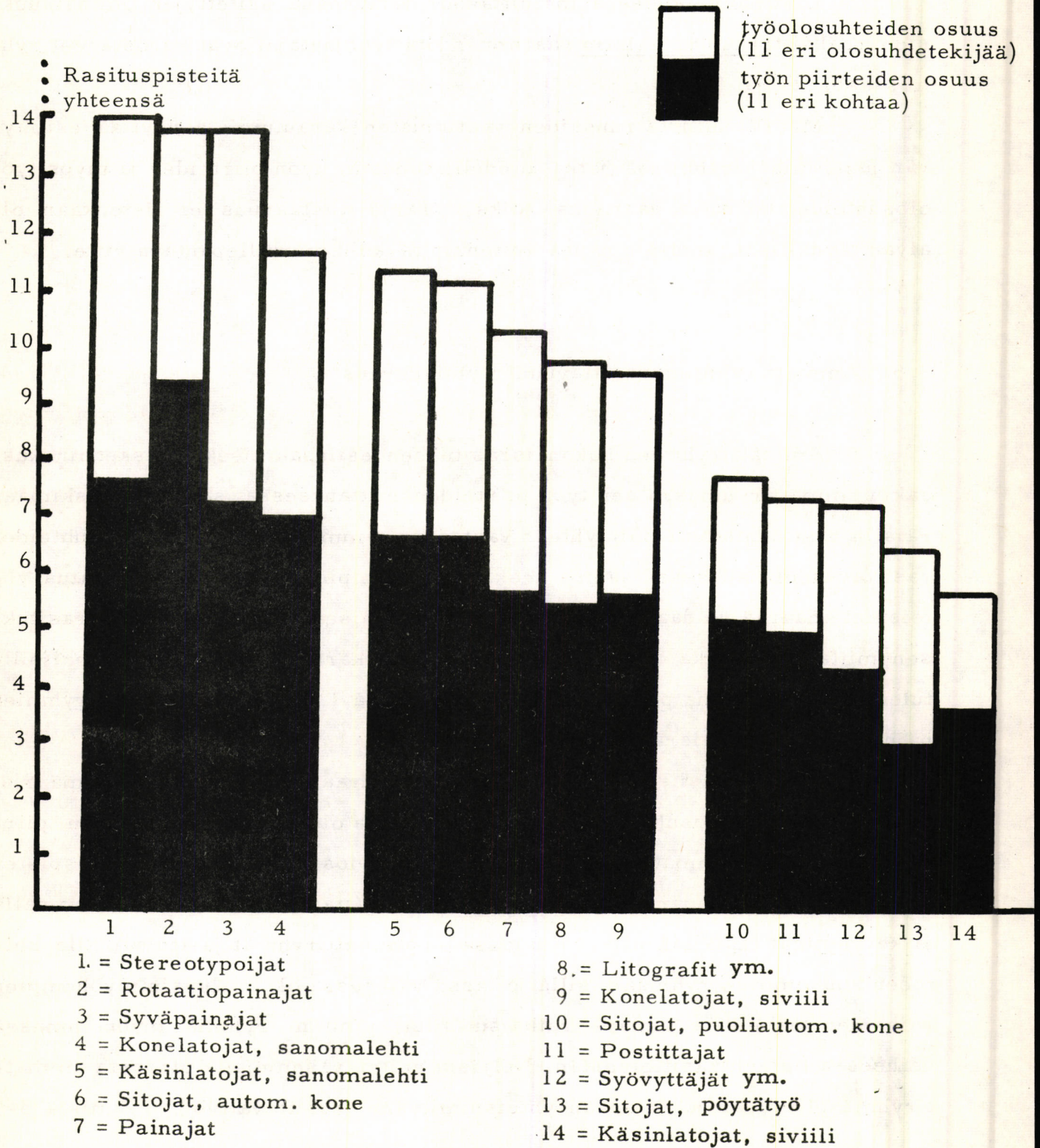
Ammattiryhmien kokonaisrasituksen esiinsaamiseksi laskettiin kussakin ammattiryhmässä sen työn piirteiden mittauksessa saamiin keskimääräisiin rasituspistemääriin yhteen vastaavan ammattiryhmän työolosuhteiden rasittavuusmittauksessa saama keskimääräinen pistemäärä. Näin saatua yhteispistemäärää voidaan tässä käyttää asianomaisen ammatin kokonaisrasituksen mittarina vaikka menetelmä onkin sikäli karkea, että kaikille tekijöille tulee annetuksi sama paino. Oheisessa kuviossa 1 on esitetty ammattiryhmien näin mitattu kokonaisrasittavuus.

Kuviossa siis pylväiden korkeus kuvaa yhteisrasituspistemääriä, vaalea osa on työolosuhteiden osuutta ja sen alla oleva tumma osa työn piirteiden osuutta. Ammattiryhmien pylväät on kuviossa järjestetty yhteispistemäärien mukaiseen järjestykseen niin, että rasittavin ammatti on vasemmalla ja kevyemmät tästä oikealla. Kuviossa on ammattiryhmät jaettu samalla kolmeen suurempaan ryhmään, sillä jo tässä vaiheessa oli analyysin myöhempien vaiheiden tarpeisiin tehtävä ratkaisu siitä, miten ryhmiä myöhemmässä vaiheessa tullaan käsittelemään. Neljästä eniten vasemmalla olevasta ammattiryhmästä tullaan käyttämään yhteisnimitystä "rasittava työ", ryhmistä 5-9



Ammattiryhmien rasittavuus

Työn piirteiden ja työolosuhteiden perusteella lasketut kokonaisrasituspisteet eri ryhmissä <sup>1)</sup>



<sup>1)</sup> Työolosuhteet ja työn piirteet ovat pisteitä laskettaessa saaneet yhtä suuren painon

nimitystä "väliryhmä" ja oikeassa ääripäässä olevista ryhmistä 10-14 nimitystä "kevyt työ". On tietenkin huomattava, että nämä nimityskysymykset eivät viittaa mihinkään absoluuttiseen asiaan, vaan kuvaavat nimenomaan ryhmien suhteellisia rasittavuuseroja.

Kuviosta nähdään, että suoritettujen mittausten mukaan näyttää alan rasittavimpia ryhmiä olevan stereotyyppijien, rotaatiopainajien ja syväpainajien työt, joihin on kuvion ryhmityksessä luettu myös sanomalehtityön konelatojat, vaikka heidän kohdallaan rasituspistemäärät jäivätkin edellä mainittuja alhaisemmiksi. Sanomalehtikonelatojien lukeminen ns. "vaikeaan ryhmään" johtuu pääasiassa analyysiteknisistä seikoista. Kuhunkin ryhmään oli nimittäin saatava kyllin paljon tapauksia, jotta jatkoanalyysissä voitiin tehdä siinä välttämättömiä luokituksia. Kentältä saadut viitteet puoltavat sitäpaitsi selvästi tätä ratkaisua.

Kuviosta voidaan tehdä myöskin eri ammattiryhmien kohdalla vertailuja siinä mielessä, mitä osuutta sen kokonaisrasituksessa näyttelevät toisaalta työn piirteet ja toisaalta työolosuhteet. Myös voidaan havaita, että kokonaisrasitukseltaan kevyimmän ammattiryhmän eli siviilikäsintalojien ja vaikeimman ryhmän eli stereotyyppijien välillä näyttää todella olevan melko suuri rasittavuusero. Vielä voidaan huomata, että kokonaisrasituksessa on useimpien ammattiryhmien kohdalla asianlaita niin, että painopiste on enemmän työn eri piirteiden kuin työolosuhteiden rasittavuudessa. Tämä johtopäätös sai tukea myös eräiden varsinaisten mielipidekysymysten tuloksista. Tiedusteltaessa esim. työkokonaisuuden kiusallisimpia piirteitä (A-lomake kys. 4) havaittiin, että itse työhön ja sen suoritukseen liittyvät piirteet saivat noin kaksi kertaa enemmän mainintoja kuin työolosuhteisiin liittyvät tekijät.

#### 4. NYKYINEN ELÄKEIKÄKÄYTÄNTÖ JA ELÄKEIKÄ SEKÄ NIITÄ KOSKEVIA ARVIOINTEJA

Tutkimuksen tässä osassa kerrotaan aluksi lyhyesti siitä, millä tavoin työeläkelakien mukainen eläketurva on haastattelun kohteena olleissa yrityksissä järjestetty, sen jälkeen käsitellään eläkkeelle siirtymisen käytäntöä,

ts. niitä periaatteita, joita noudatetaan eläkeikärajan kiinteyden ja joustavuuden suhteen. Lopuksi selostetaan tuloksia varsinaisesta eläkeiästä ja eri vastaajaryhmien siitä lausumista arvosteluista. Tähän yhteyteen on liitetty myös kerättyihin tilastotietoihin ja haastatteluihin perustuvia tietoja eläkkeelle siirtymisestä ja vanhuuseläkeläisistä.

#### 4.1. Eläkejärjestelyt eri yrityksissä

Työnantajahaastattelujen alkupuolella tiedusteltiin sitä, minkä eläkelaitoksen välityksellä yrityksessä on järjestetty työeläkelakien mukainen eläketurva. Vastajien ilmoituksen mukaan näyttää tilanne taulukossa 12 esitetyn mukaiselta.

Taulukko 12. Haastatteluaineiston yritysten valitsema eläkelaitos työnantajien ilmoituksen mukaisesti

Yrityksen valitsema eläkelaitos	Suuri yritys		Pieni yritys		Yhteensä	
	lukum.	(%)	lukum.	(%)	lukum.	(%)
Vakuutusyhtiö	8	57	14	82	22	71
Eläkesäätiö	6	43	3	18	9	29
	14	100	17	100	31	100

B-lomake, johdon edustajat: kysymys 1

Työnantajien valitsemana eläkelaitoksena on näytejoukossa useimmiten vakuutusyhtiö, joka on valittu pienissä yrityksissä useammin kuin suurissa, joissa taas esiintyy usein eläkesäätiöitä. Taulukon lukuja ei kuitenkaan voida sellaisenaan käyttää suoraan edustamaan tilannetta koko graafisella alalla, sillä näytejoukossa ovat suuret yritykset eläkesäätiöineen ilmeisesti jonkin verran yliedustettuina.

Työnantajilta tiedusteltiin tässä yhteydessä myös sitä, sisältykö eläkejärjestelyyn mahdollisesti eläkeikää tai vanhuuseläkkeen määrää koskevia erityismääräyksiä, jotka poikkeavat TEL:n mukaisesta normaalikäytännöstä.

Tällöin todettiin, että näitä esiintyy 16 yrityksessä, joista 12 voitiin luokitella kooltaan suuriksi yrityksiksi. Erityismääräyksiä löytyy nimenomaan eläkesäätiöistä. Vakuutusyhtiöiden kautta järjestetyistä tapauksista niitä sisälsi tässä aineistossa noin kolmasosa. Erityismääräysten sisältö vaihtelee kuitenkin melkoisesti yrityksestä toiseen. 16:sta erityisjärjestelystä sisälsi 6 määräyksiä täyteen eläkkeeseen vaadittavista palvelusvuosista, 3 ainoastaan eläkeikämääräyksiä ja 7 sekä eläkeikää että palvelusvuosia koskevia määräyksiä. Ikäsäännökset poikkesivat 65 vuodesta kumpaankin suuntaan koko henkilökunnan tai sen määrätyn osan kohdalla, ja eläkkeen määrässä esiintyy poikkeuksia TEL:n säännöksistä sekä täyteen eläkkeeseen vaadittavan palvelusajan kohdalla että täysimääräisen eläkkeen prosenteissa. Etuuksiltaan parhaissa säätiöissä oli sääntönä "60 % ja 30 palvelusvuotta".

#### 4.2. Eläkeikäkäytäntö ja sen arviointeja

Eläkeikäkäytäntöä koskevan mielenkiintoisen kohdan peruskysymys on siinä, joutuvatko vanhat työntekijät lopettamaan työnsä omassa ammatissaan aina samanikäisinä, ts. säännönmukaisesti määrätyn ikävuoden saavutettuaan vai sallitaanko tässä ammatin ja/tai yksilön mukaista vaihtelua. Yrityksissä noudatettu käytäntö työnantajien ilmoittamana on taulukossa 13 esitetyn mukainen. Taulukon lukuihin sisältyy muutama vastaaja, jolla ei ollut varsinaista kokemuseräistä tietoa asiasta eläketapausten vähälukuisuuden vuoksi, mutta nämä vastaajat ovat osanneet ennakoida tilanteen ja otettu siksi mukaan.

Taulukko 13. Yritysten eläkeikäkäytäntö työnantajien ilmoittamana

Vanhuuseläkkeelle siirrytään	Yritykset	
	lukum.	%
Aina samanikäisinä ammatista ja yksilöstä riippumatta	11	36
Eri ikäisinä yksilöstä riippuen	13	42
Eri ikäisinä ammatista riippuen	1	3
Eri ikäisinä ammatista ja yksilöstä riippuen	4	13
Ei osaa sanoa	2	6
	31	100

B-lomake, johdon edustajat: kysymys 9

Eläkeikäkäytännöstä voidaan todeta, että vain noin 1/3:ssa tapauksista lähdetään eläkkeelle aina samanikäisinä jonkin kiinteän ikärajan perusteella ja suurimmassa osassa yrityksiä tapahtuu eläkkeelle siirtyminen yksilöllisen harkinnan perusteella. Myös ammatti näytti muutamassa - tosin harvassa - tapauksessa vaikuttaneen asiaan. Tiedusteltaessa tutkimuksen työnjohtajilta tätä samaa asiaa ja mahdollisen vaihtelun suuntaa voitiin todeta, että työnjohtaja-arviot vahvistivat täysin edellä mainitun työnantajien kohdalla saadun tuloksen. Työnjohtajahaastattelut paljastivat myös sen merkittävän seikan, että tapahtunut eläkeiän vaihtelu tai jousto on suuntautunut pääasiassa normaalisti, ts. yleisimmin käytetystä eläkeiästä ylöspäin. Pienissä yrityksissä tapahtuu vanhuuseläkeiän joustoa ylöspäin useammin kuin suurissa yrityksissä. Käytäntö on kuitenkin ilmeisesti pakottanut jonkinlaiseen joustavuuteen myös alaspäin päätellen siitä, että 18 % työnjohtaja-arvioista on tämänsuuntaisia.

Eri kyselylomakkeiden sisältämien kysymysten avulla voidaan tarkastella myös eri vastaajaryhmien suhtautumista eläkeikäkäytäntöön. Työnantajien kohdalla päätelmät fastä perustuvat kysymyksistä 9-11 ja 15-16 saatuihin vastauksiin, työnjohtajien kohdalla oli käytettävissä heille esitetty kysymys n:o 13 ja työntekijöille esitettiin vastaava kysymys A-lomakkeessa, kysymys n:o 30. Mielipiteet käytännöstä laskettiin vain kahden vaihtoehdon, nimittäin kiinteän ikäjärjestelmän ja jollain tavoin vaihtelevan iän kannatuksen suhteen. Taulukossa 14 esitetään näiden vastaajaryhmien kannanotot eläkeikäkäytännön em. vaihtoehtoihin.

Taulukko 14. Eri vastaajaryhmien mielipiteet kiinteästä ja vaihtelevasta eläkeikäkäytännöstä. Vaihtoehtoja kannattaneet % ao. ryhmän vastaajista (suluissa luvut, joista %:t on laskettu)

Pitää parempana	Työntekijät	Työnjohtajat	Työnantajat
Kiinteää, kaikille samaa eläkeikää	39	35	35
Yksilöllisesti ja/tai ammatillisesti vaihtelevaa ikää	57	62	55
Ei osaa sanoa	4	3	10
	100 (329)	100 (69)	100 (31)

Vaikka eri vastaajaryhmien edustajat tarkastelevatkin työntekijöiden eläkeikäkäytäntöä kukin omalta kannaltaan, niin on todettava, että vastaukset ovat melko tavalla samansuuntaisia. Joustavuutta eläkeikään haluaa enemmistö kaikissa vastaajaryhmissä. Kiinteä, kaikille sama eläkeikä saa kyllä sekin kannatusta, mutta selvästi vähemmän kuin joustava järjestelmä. Saatua kuvaa heikentää kuitenkin pari seikkaa, joita ei ole voitu tässä yhteydessä tarkentaa kunkin ryhmän osalta. Mielipiteitä ei ole nimittäin voitu eritellä eläkeikään joustavuuden suunnan mukaisesti, jolloin on mahdotonta sanoa, ovatko eri vastaajaryhmien jäsenet ajatelleet nimenomaan vaihtelua ylöspäin, alaspäin vai ehkä molempiin suuntiin ja missä määrin näitä eri vaihtoehtoja kussakin tapauksessa. Lisäksi jää jonkin verran epäselväksi se, kannatetaanko tässä vaihtelevassa systeemissä nimenomaan yksilöllistä vai ammatillista vaihtelua. Ainoa vastaajaryhmä, jonka kohdalla tässä voidaan kiistattomasti ja selvästi eritellä yksilöllistä ja ammatillista vaihtelua eläkeikässä, on tutkimuksen työnantajat. Tiedusteltaessa heiltä, pitävätkö he ensinnäkin eläkeikään yksilöllistä vaihtelua yrityksen kannalta edullisena vai epäedullisena ratkaisuna, voitiin todeta eläkeikään yksilöllisen vaihtelun saavan todella kannatusta työnantajilta.

Taulukko 15. Työnantajien mielipiteet eläkeikään yksilöllisestä vaihtelusta nykyisen käytännön mukaisesti jaoteltuna

Eläkeikään yksilöllinen vaihtelu on	Nykyisin kiinteä ikä		Nykyisin vaihteleva ikä		Yhteensä	
	lukum.	(%)	lukum.	(%)	lukum.	(%)
Edullista	7	64	13	72	20	69
Epäedullista	3	27	4	22	7	24
Yhdentekevää	1	9	1	6	2	7
	11	100	18	100	29	100

B-lomake, johdon edustajat: kysymys 16

Kuten nähdään, niin aivan selvä enemmistö alan työnantajavastaajista pitää eläkeikään yksilöllistä vaihtelua yrityksen kannalta edullisena ratkaisuna. Asiaa kannatetaan voimakkaammin yrityksissä, joissa vaihteleva ikä on jo

käytössä, mutta huomattakoon, että myös kiinteän iän yrityksissä on vastaajien enemmistö kuitenkin valmis myöntämään yksilöllisen ratkaisun edullisuuden.

Ammatin mukaan porrastetun tai ammatin mukaan joustavan eläkeiän tarpeellisuus tai tarpeettomuus jäi kokonaisuutena ottaen harkittavaksi tämän tutkimuksen kokonaistulosten valossa. Yrityksen harkitessa ammatillisen eläkeiän tarvetta vaikuttaa tähän ratkaisuun ilmeisesti paljolta se, minkälainen asianomaisen yrityksen ammattirakenne on, kuinka paljon siellä on erilaisia ammattiryhmiä ja miltä näiden tarpeet eläkeiän suhteen näyttävät.

Tutkimuksessa saatiin alan työnantajilta ja työnjohtajilta eräitä mielenkiintoisia viitteitä kiinteän ja toisaalta vaihtelevan eläkeiän eduista ja haitoista. Jo näistäkin tiedoista voi havaita, että eläkeikäkäytännön valinta yrityksessä on itse asiassa varsin monipuolinen asia. Kiinteän iän etuina mainittiin usein mm. ratkaisun helppous ja puolueettomuus, jota vastoin ao. vastaajat katsoivat joustavan järjestelmän tuovan mahdollisesti mukanaan erilaisia riidan ja kateuden aiheita sekä joukon käytännöllisiä järjestelyvaikeuksia. Toisaalta todettiin vaihtelevan eläkeiän perusteeksi usein se ilmeinen tosiseikka, että eri yksilöt ovat pystyvyydeltään ja odotuksiltaan hyvin erilaisia, ja myös se, että eri ammatit eroavat toisistaan vaatimuksiltaan ja rasittavuudeltaan. Vastausten perusteella nähtiin myös, että eläkeikäkäytännön valinta riippuu usein asianomaisen yrityksen yleisistä tavoitteista ja tilanteista, jotka vaihtelevat yrityksestä toiseen. Tässä on tietenkin erilaisilla taloudellisilla ja työmarkkinapoliittisilla seikoilla tärkeä merkitys.

Eläkeikäkäytännön valinta sisältää itse asiassa samalla kysymyksen eläkkeelle siirtymisen päätöksentekijästä. Jos yrityksessä on kiinteä kaikille sama eläkeikä, eivät esim. työntekijöiden odotukset pääse millään tavoin esiin, ja järjestelmä on yksinkertaisen selvä, mutta samalla jäykkä. Esimerkiksi USA:ssa suoritetuissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että se, miten päätöksenteko tapahtuu ja millä tavoin, vaikuttaa ilmeisesti paljolta siihen, miten eläkkeelle siirtyvät henkilöt asennoituvat tähän tapahtumaan ja miten heidän eläkesopeutumisensa tapahtuu. Graafisen alan työntekijöiltä saadut vastaukset osoittavat heidän odottavan varsin yleisesti mielipiteensä huomioon ottamista eläkkeelle siirtymisessä. Eri vastaajaryhmien käsityksen mukaan se

onkin otettu alalla ao. ratkaisuja tehtäessä useimmiten ainakin jossain määrin huomioon. Tämä on ilmeisesti käytännössä merkinnyt mm. sitä, että eläkeikään tullut työntekijä on usein halutessaan saanut jatkaa työnte-koa.

Eri asia on se, missä määrin eri yrityksissä on suoritettu suunnitel-  
mallista eläkevalmistelua, jonka tehtävänä on eri tavoin edesauttaa mahdolli-  
simman kitkatonta ja myönteistä eläkkeelle siirtymistä. Siitä ei tässä tutki-  
muksessa ole saatavissa tietoja.

Toinen tässä kohdin huomioon otettava piirre eläkeikäkäytännön on-  
gelmassa on kysymys ns. väliammattisysteemistä. Meillähän on mm. teolli-  
suuden piirissä ollut ainakin jossain määrin käytössä tämä järjestelmä, jonka  
mukaan vanhat, omaan työhönsä pystymättömät työntekijät on voitu siirtää en-  
nen eläkkeelle siirtymistään väliaikaisesti johonkin muuhun työhön. Niistä  
yleisistä tekijöistä, jotka jossain yrityksessä voivat määrittää tällaisen väli-  
ammattin käytön tarvetta, voidaan mainita ensinnäkin yrityksen työntekijöiden  
rakenne ja eri ammattien vaatimukset, ts. se seikka, onko joukossa ammatte-  
ja, joiden vaatimukset alkavat käydä vanhemmalla iällä ylivoimaisiksi. Toinen  
vaikuttava seikka on yrityksen tuotannollinen rakenne yleensä, joka sanelee ne  
mahdollisuudet, mitä yrityksessä on käyttää tällaista järjestelmää. Kolman-  
tena seikkana voidaan tietenkin mainita työnantajan halukkuus ja tarve käyttää  
vanhaa työvoimaa. Graafisen alan kohdalla voitiin tutkimuksen tietojen perus-  
teella todeta, että väliammattijärjestelmän käyttö on ollut hyvin harvinaista.  
Ala ei useimmissa tapauksissa ilmeisestikään ole asettanut vanhoille työnteki-  
jille niin ylivoimaisia vaikeuksia, että olisi syntynyt suoranaista tarvetta vä-  
liammattijärjestelmän käyttöön. Väliammattin käytön esteenä ei graafisella  
alalla ilmeisestikään ole ollut työnantajien negatiivinen suhtautuminen, vaan  
edellä mainitut muut syyt. Työnantajahaastattelujen tuloksena voitiin nimit-  
tään todeta, että alan työnantajat ovat yleensä periaatteessa hyvinkin myönte-  
isiä tällaisen järjestelmän käyttöön nähden, mutta että käytännössä ilmeisesti  
ei todellakaan esiinny mainittavaa tarvetta eikä käytännön mahdollisuuksiakaan  
tällaisen järjestelmän laajemmalle käytölle. Edellä mainittu koskee nimen-  
omaan graafista alaa. Muiden alojen yrityksissä voivat näkymät tässä kohdin  
olla erilaiset.



## 4.3. Nykyinen eläkeikä ja sen arviointeja

Yrityksissä nykyisin käytössä olevan työntekijöiden eläkeiän<sup>1)</sup> selvittäminen oli itse asiassa hankalampaa kuin ensi näkemältä olettaisi. Tämä johtui ensinnäkin siitä jo edellä mainitusta seikasta, että suurimmassa osassa yrityksiä eläkeikä vaihtelee mm. yksilöllisesti enemmän tai vähemmän. Tällöin pyydettiin vastaajilta kuitenkin arvio tavallisimmasta iästä, jos sellainen suinkin oli löydettävissä. Osassa yrityksistä ollaan sitä paitsi eläkeiän suhteen vielä siirtymävaiheessa, jolloin vastausten antaminen vaikeutui. Luonnollisesti myös eläkkeelle siirtymistapausten vähäinen lukumäärä eräissä yrityksissä teki kokonaiskuvan saamisen vaikeaksi.

Taulukko 16. Työntekijöiden tavallisin eläkeikä eri vastaajaryhmien ilmoituksen mukaan. % kunkin ryhmän vastaajien lukumäärästä (suluissa luvut, joista %:t on laskettu)

Eläkeikä	Työntekijät	Työnjohtajat	Työnantajat	Vanhuuseläkeläiset
Alle 65 v.	17	18	3	19
65 v.	44	57	52	32
Yli 65 v.	7	7	25	49
Ei osaa sanoa	32	18	20	-
	100 (329)	100 (136)	100 (31)	100 (110)

A-lomake: kysymys 23

B-lomake, esimiehet: kysymys 10

B-lomake, johdon edustajat: kysymykset 12 ja 13

C-lomake: etusivulla

Vastaamisen vaikeus on siis ollut ilmeistä. Työntekijöistä oli jopa noin kolmannes epätietoinen eläkeiästä. Annettuja ikäarvioita tarkasteltaessa voidaan kuitenkin todeta, että nykyisin työntekijät siirtyvät eläkkeelle yleisimmin 65 vuotiaina. Tätä alhaisempi ikävuosi on käytäntönä vain yhdessä yri-

1) Eläkeiällä tarkoitetaan tässä ikää, jolloin työntekijät todella siirtyvät eläkkeelle, jonka ei tarvitse olla sama kuin säännösten mukainen ikä.

tyksessä ja yli 65 vuoden ikä neljäsosassa tutkituista yrityksistä. Näistä kahdessa yrityksessä siirrytään eläkkeelle 67 vuotiaina, samoin kahdessa 68 vuotiaina ja neljässä yrityksessä vasta 70 vuoden iässä. Tämä osoittaa selvästi sen, miten ainakin eräissä töissä on alalla löytynyt käyttöä näinkin vanhalle työvoimalle. Vanhuuseläkeläisten vastausjakautumasta voi kuvastua siirtymävaiheen olemassaolo - aikaisemmin on eläkkeelle siirrytty usein yli 65 vuotiaina.

Ne työntekijät, työnantajat ja eläkeläiset, jotka osasivat vastata työntekijöiden eläkeikää koskevaan kysymykseen, saattoivat seuraavassa kysymyksessä esittää sitä koskevan mielipiteensä. Työntekijöiden kohdalla muodostui arvostelu taulukossa 17 esitetyn mukaiseksi.

Taulukko 17. Työntekijöiden arviot tavallisimmasta eläkeiästä. % vastauksen antaneista kussakin luokassa (suluissa luvut, joista %st on laskettu)

Tavallisin ikä on	Tavallisin eläkeikä		
	alle 65 v.	65 v.	yli 65 v.
Liian korkea	50	74	83
Sopiva	43	21	17
Liian matala	7	5	-
	100 (54)	100 (141)	100 (24)

A-lomake: kysymys 24

Taulukon luvut osoittavat, että valtaosa työntekijöistä on tyytymättömiä nykyiseen eläkeikään, jota pidetään yleisesti liian korkeana. 65 ikävuoden käytännön hyväksyy vain noin joka viides vastaaja. Tapauksissa, joissa eläkeiän tiedetään (tai uskotaan) olevan alle 65 vuotta, hyväksyy ao. iän jo lähes puolet vastaajista, mutta tässäkin luokassa pitää joka toinen vastaaja sitäkin ikää vielä liian korkeana.

Työnantajien vastaavissa arvioissa olivat useimmat sen sijaan valmiita hyväksymään 65 ikävuoden tapauksissa, joissa se oli työntekijöiden yleisin eläkeikä. 17:sta tällaisesta yrityksestä piti 12 ikää sopivana ja 5 liian

korkeana. Yli 65 ikävuotta käyttävistä (8 yritystä) katsottiin kuitenkin enää 3:ssa tapauksessa ao. ikä sopivaksi ja 5:ssä liian korkeaksi. Alle 65 vuoden käytäntöä edustaneessa yhdessä yrityksessä pidettiin tätä ikää taas hieman liian alhaisena.

Hieman yli puolet haastatelluista vanhuuseläkeläisistä piti eläkkeelle-siirtymisikänsä sopivana riippumatta siitä, minkä ikäisenä eläkkeelle tarkasti ottaen siirryttiin. Omaa eläkkeellesiirtymisikänsä liian korkeana tai matalana pitäneistä katsoi kuitenkin enemmistö sen mieluummin liian korkeaksi.

Vanhuuseläkeläisten kohdalla on aineiston vertailukelpoisuus muihin ryhmiin nähden verraten rajoitettu. Muiden seikkojen ohella on epäiltävissä - haastattelijoiden kertoman perusteella - että eläkeläisvastaajat ovat arvosteluja antaessaan ainakin joissakin tapauksissa käsittäneet vastausvaihtoehdon "sopiva" erilailla kuin muissa vastaajaryhmissä.

Sopivaa eläkeikää käsitellään vielä tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Sitä ennen voidaan nykyistä eläkeikää ja sen tulosta kuvata vielä lyhyesti eri yrityksistä kerätyn varsinaisen tilastoaineiston ja muutaman haastattelutuloksen avulla.

Kerätystä tilastoista laskettiin mm. viimeisen 10 vuoden aikana vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläkeikä ja vastaavien ryhmien keskimääräinen eläkkeelläoloaika. Vielä elossa olevien eläkeläisten aineistosta tämä kertoo sen, kuinka kauan on keskimäärin ehditty olla eläkkeellä haastatteluajankohtaan mennessä.

Taulukko 18. Kerätystä tilastomateriaalista lasketut, 10 viime vuoden aikaa koskevat keskiarvoluvut vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkeikästä ja eläkkeelläoloajasta (suluissa tapausten lukumäärät)

	Eläkeikä keskim. vuotta	Eläkkeelläoloaika	
		kuolleiden aineisto	vielä elävät
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	67.2 (277)	4.5 (68)	4.1 (209)
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	58.6 (102)	4.5 (32)	3.1 (70)

Taulukon 18 luvuista todettakoon, että kyseessä ovat keskiarvot, jotka sisältävät vaihtelua ammateittain ja sukupuolen mukaan. Keskimääräisessä vanhuuseläkeiässä ei tosin ollut ammattiryhmien välillä kovin suuria vaihteluita - ääriarvoina esiintyivät iät 64.7 vuotta (postittajat) ja 68.5 vuotta (sivottomon pöytätyöntekijät). Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden eläkeiässä oli ammattiryhmien välinen vaihtelu tätä suurempaa. Vaihtelun ääriarvot ammattiryhmittäin olivat 56.3 vuotta (sanomalehtikäsinlatojat) ja 63.0 vuotta (siviilikäsinlatojat). Vaihtelua eläkei'issä esiintyi myös sukupuolen mukaan naisten vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkeikien ollessa jonkin verran alhaisempia kuin miesten. Eräänlaisen taitekohdan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä muodostavat ilmeisesti ikävuodet 45-49 vuotta. Tästä lähtien näytti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyys kasvavan tasaisesti iän mukana. Huomautettakoon vielä, että kuolleiden aineistosta laskettu työkyvyttömyyseläkkeelläolon aika sisältää ainakin sukupuolen mukaista vaihtelua. Työkyvyttömäksi tulleet naiset ovat nimittäin eläneet keskimäärin 2-3 vuotta kauemmin kuin miehet. Lyhyimmän aikaa ehtivät olla eläkkeellä alle 60-vuotiaina työkyvyttömiksi tulleet miehet (2.4 vuotta) ja kauimmin yli 60-vuotiaina työkyvyttömiksi tulleet naiset (6.6 vuotta).

Tässä yhteydessä on mielenkiintoista tarkastella eri ikäisten työntekijöiden ja toisaalta vanhuuseläkeläisten arvioita terveydentilastaan.

Taulukko 19. Aktiivityöntekijöiden ja vanhuuseläkeläisten arvioita terveydentilastaan. %-jakautumia (suluissa luvut, joista %:st on laskettu)

Arvio terveydentilasta	Aktiivityöntekijät			Vanhuuseläkeläiset	
	Alle 50-vuotiaat	50-59-vuotiaat	60-vuotiaat ja vanhemmat	Terveys eläkkeelle siirryttäessä	Terveys haastatteluajankohtana
Hyvä	54	47	29	23	24
Tyydyttävä	38	39	52	31	47
Huono	8	14	19	46	29
	100 (88)	100 (151)	100 (90)	100 (108)	100 (110)

A-lomake: kysymys 33

C-lomake: kysymykset 21 ja 20

Taulukon 19 arviot koskevat terveydentilaa haastatteluajankohtana, minkä lisäksi vanhuuseläkeläisiltä saatiin arvio terveydentilasta eläkkeelle siirryttäessä. Arvioitu terveydentila on siis sitä huonompi mitä vanhemmat vastaajat ovat kyseessä. Vanhuuseläkeläisten kohdalla - jotka ovat pyrkineet olemaan aktiiviaikanaan työssä suhteellisen pitkään - oli terveydentila eläkkeelle siirryttäessä yleensä jo aika huono. Se näyttää kuitenkin jälleen jonkin verran parantuneen työhuolista vapaana eläkkeelläoloaikana.

Vanhuuseläkeläisistä mainittakoon tässä vielä heidän taloudellisesta toimeentulostaan tehty kysymys.

Taulukko 20. Vanhuuseläkeläisten arvio taloudellisesta toimeentulostaan eläkkeelläoloaikana

Tullut toimeen	%
Hyvin	18
Tyydyttävästi	72
Huonosti	10
	100
	(110)

C-lomake: kysymys 17

Voi tuntua yllättävältä, että ainoastaan 10 % haastatelluista vanhuuseläkeläisistä katsoi tulevansa taloudellisesti huonosti toimeen. Tässä on kuitenkin huomattava ainakin se, että eläkkeelle on siirrytty melko vanhana, ja myös se, että kysymyksessä oleva vaihtoehto "tyydyttävästi" voi sisällöltään olla melkoisen venyvä.

Huomautettakoon vielä lopuksi, että haastateltujen vanhuuseläkeläisten eläkeaikainen työssäkäyminen todettiin lähes olemattomaksi, mikä myös suurelta osalta selittynee usein korkean eläkeiän perusteella.

## 5. ELÄKEIÄN ODOTUKSET

Edellä esitetyt tulokset yleisimmän eläkeiän arvostelusta antoivat jo alustavan kuvan siitä, minkä suuntaisia eläkeiän odotukset ovat. Seuraavassa näitä odotuksia kuvataan tarkemmin uusien vastausluokitusten avulla.

Työntekijävastaajille esitettiin kysymys siitä, mikä ikävuosi olisi heidän kannaltaan katsoen sopiva eläkeikä. Työnjohtajat joutuivat vastaavasti arvioimaan alaistensa työntekijöiden sopivan eläkeiän ajateltuna asiaa nimenomaan tuotantotehon vaatimusten kannalta. Kun näihin arvioihin liitetään vielä työnantajien ja eläkeläisten arviot, muodostuivat eri vastaajaryhmien edustajien käsitykset työntekijöiden sopivasta eläkeiästä kuviossa 2 esitetyn mukaisiksi. Kuviossa ympyrät edustavat eri vastaajaryhmiä ja ympyrän sektorit eri ikien kannatuksen ao. vastaajaryhmässä saamaa prosenttista osuutta kaikista vastauksista.

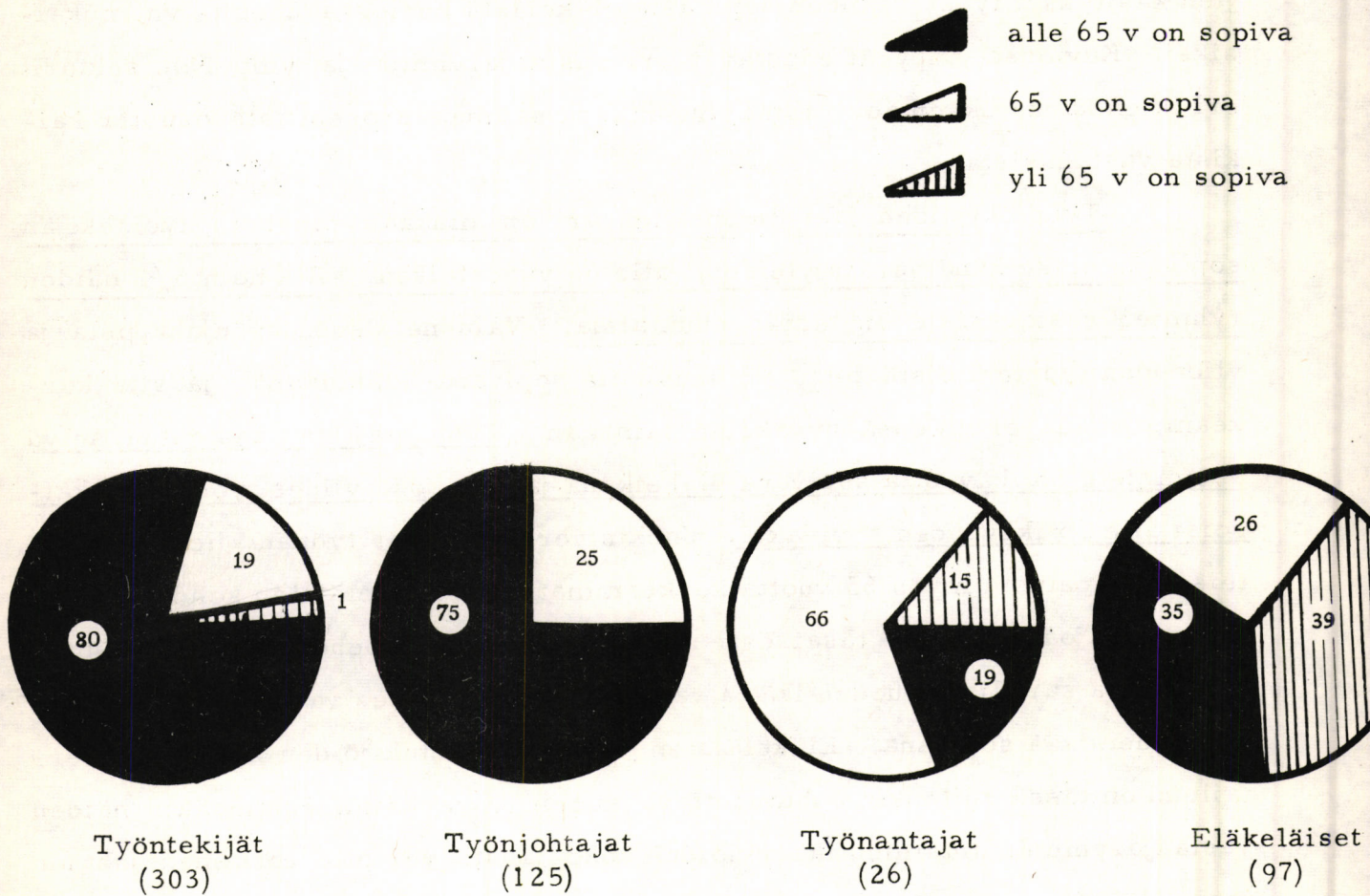
Työntekijöiden ja työnjohtajien arvion mukaan pidetään työntekijän sopivana eläkeikänä varsin yleisesti alle 65 vuoden ikää, sillä noin 3/4 näiden ryhmien vastauksista on tämän suuntaisia. Vain neljäsosa työnjohtajista ja viidesosa työntekijöistä pitää 65 ikävuotta sopivana eläkeikänä, ja sitä korkeampaa ikää ei yleensä hyväksytä lainkaan. Työnantajista taas pitää selvä enemmistö 65 ikävuotta sopivana eläkeikänä, ja vain joka viides työnantaja katsoisi alle 65 ikävuoden sopivaksi. Jonkin verran saavat työnantajien mielipiteissä kannatusta myös 65 vuotta korkeammat iät. Eläkeläisten kohdalla mielipiteet hajaavat melko tasaisesti näiden kolmen vaihtoehdon osalle. Eniten kannatusta sai yli 65 vuoden ikä ja vain runsas kolmannes vastaajista piti alle 65 vuoden ikää sopivana. Eläkeläisten ja aktiivityöntekijöiden arvioiden vertailuun on tässä kuitenkin suhtauduttava suurin varauksin. Ensinnäkin näiden vastaajaryhmien antamien ikäarvioiden koko tausta voi olla erilainen johtuen mm. eläketurvan tason paranemisesta. Eläkeläisten tutkimusnäytteen edustavuus ei sitäpaitsi ole paras mahdollinen. Siitä puuttuvat mm. kokonaan muutamien ammattiryhmien eläkeläiset. Kuten jo edellä todettiin eläkeläiset käsittivät sopivan eläkeiän kysymyksen ainakin eräissä tapauksissa eri tavalla kuin aktiivityöntekijät, mikä on voinut vinouttaa heidän vastauksiaan.

Tuloksessa voidaan erityisesti panna merkille työntekijöiden ja työn-

Kuvio 2

## Eri vastaajaryhmien käsitykset sopivasta eläkeiästä

Eri ikäkausia sopivana pitäneet % ikäarvion antaneista kussakin ryhmässä



johtajien samanmielisyys tässä kysymyksessä, josta taas työnantajien kanta jokseenkin selvästi poikkeaa. Tosin työnantajien prosenttikuvio perustuu vain 26 vastaajan antamiin tietoihin, joten heidän kohdallaan satunnaisvaihtelun osuus on suurempi kuin muissa ryhmissä. Työnantajien kohdalla tekee asian ehkä ymmärrettäväksi se, että he ovat vastausta antaessaan joutuneet ajattelemaan asiaa laajemmalla näkökannalla kuin työntekijät ja työnjohtajat ottaen huomioon mm. eläkejärjestelmän kustannukset. Kuitenkin antaa nimenomaan työnjohdon ja työnantajien vastausten välinen ero aihetta puntarointiin.

Tutkimusaineisto antaa edelleen aihetta työntekijöiden ja työnjohdon antamien arvioiden lisäselvittelyyn. Molempien vastaajaryhmien arviot työntekijöiden sopivasta eläkeiästä painuvat alle 65 ikävuoden, jolloin voidaan kysyä, mihin nämä sopivan iän arviot oikein keskittyvät. Toisaalta on tässä tutkittava edellä selostetun ammattien rasittavuusluokituksen yhteys näihin ikäarvioiden niin työntekijöiden kuin työnjohtajienkin kohdalla.

Kuten edellä on jo mainittu jaettiin tutkimuksen ammattiryhmät työntekijäarvioiden perusteella suhteelliselta rasitukseltaan kolmeen ryhmään, nimittäin ryhmiin "rasittava työ", "väliryhmä" ja "kevyt työ". Nyt voitiin laskea sekä työntekijöiden että työnjohdon kohdalla kuhunkin näihin ryhmiin kuuluvien jakautumat sopivan eläkeikäarvion mukaisesti. Kuviossa 3 ja taulukossa 21 esitetään työntekijöiden ja työnjohtajien näin lasketut arviot työntekijöiden sopivasta eläkeiästä.

Taulukko 21. Työntekijöiden ja työnjohtajien arviot työntekijöiden sopivasta eläkeiästä. Eri ikäkausien kannatus % ikäarvioiden yhteismäärästä suhteelliselta rasitukseltaan erilaisissa ammattiryhmissä (suluissa luvut, joista %:t on laskettu)

Sopiva ikä	Työntekijät			Työnjohtajat		
	Rasittava työ	Väliryhmä	Kevyt työ	Rasittava työ	Väliryhmä	Kevyt työ
Alle 60 vuotta	32	28	17	14	15	22
60-64 vuotta	61	54	54	82	63	43
65 vuotta tai yli	7	18	29	4	22	35
	100 (75)	100 (119)	100 (109)	100 (22)	100 (49)	100 (54)

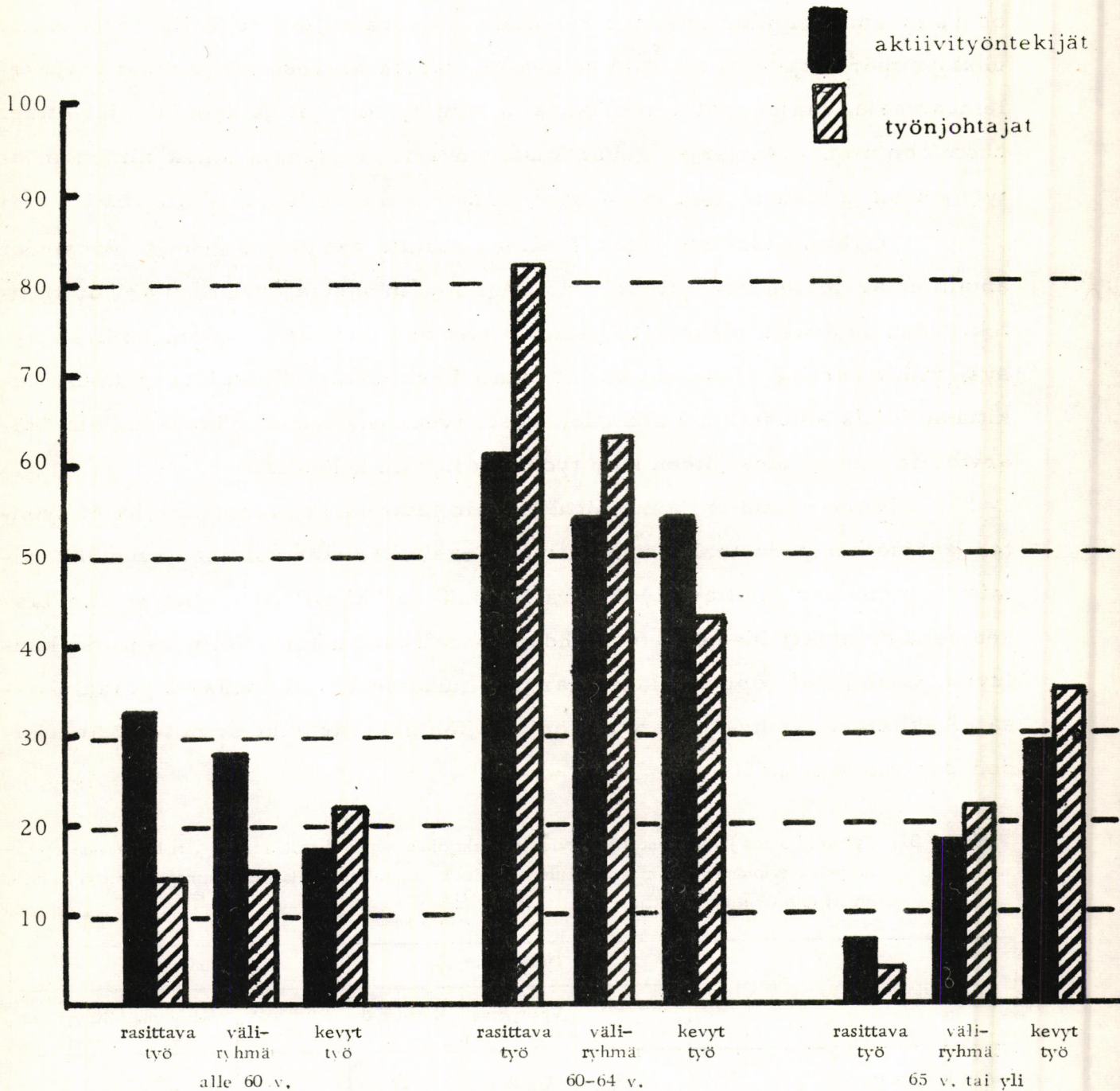
A-lomake: kysymys 26

B-lomake, esimiehet: kysymys 8



## Työntekijöiden ja työnjohtajien arviot sopivasta eläkeiästä

Eri ikäkausia kannattaneet % ikäarvion antaneista  
suhteelliselta rasitukseltaan erilaisissa ammattiryhmissä

Rasittava työ

työntekijä-arvioita 75  
työnjohtaja-arvioita 22

## alalohkot:

konelatojat (sanomal.)  
stereotypoijat  
syväpainajat  
rotaatiopainajat

Väliryhmät

työntekijä-arvioita 119  
työnjohtaja-arvioita 49

## alalohkot:

käsinlatojat (sanomal.)  
konelatojat (siv.)  
painajat  
litografit ym.  
sitojat, autom. kone

Kevyt työ

työntekijä-arvioita 1  
työnjohtaja-arvioita

## alalohkot:

postittajat  
käsinlatojat (siv.)  
syövyttäjät ym.  
sitojat, pöytätyö  
sitojat, puoliautom.

Työntekijävastaaajien arviot sopivasta eläkeiästä keskittyvät voimakkaasti ikävuosiin 60-64 vuotta. Tämän ikäluokan kannatus sopivaksi eläkeiäksi on kaiken lisäksi jokseenkin riippumaton ammattiryhmien rasittavuudesta. Ammattiryhmien suhteellinen rasittavuusero on kuitenkin yhteydessä työntekijöiden eläkeikäarvioon sen vaikutuksen näkyessä nimenomaan ääriluokkien kannatuksessa. Alhaisimman ikäluokan (alle 60 vuotta) kannatus on sitä laajempi ja korkeimman ikäluokan (65 vuotta tai yli) sitä suppeampi mitä rasittavamman ammatista on kysymys.

Todettakoon vielä, että työntekijöiden ikäodotukset ovat myös em. luokitusten sisällä painuneet alhaisiin ikävuosiin. Alle 60 vuotta sopivana ikänä pitäneiden kohdalla saatiin arvioiden keskiarvoksi 53.8 vuotta, ikäluokassa 60-64 vuotta vastaavasti 60.7 vuotta ja luokan 65 vuotta tai yli kohdalla 65.1 vuotta.

Työnjohtajien arviot alaistensa työntekijöiden sopivasta eläkeiästä ovat yleisesti ottaen samansuuntaisia kuin työntekijöiden omat arviotkin. Eniten kannatusta saavat ikävuodet 60-64 vuotta, ja tämän luokan sisällä saadaan arvioiden keskiarvoksi täsmälleen sama luku kuin työntekijöilläkin eli 60.7 vuotta. Työnjohtajavastaaajat ovat kuitenkin olleet ikävalinnoissaan jonkin verran varovaisempia sikäli, että huomattavasti pienempi osa heistä kuin työntekijöistä on kannattanut alle 60 vuoden eläkeikiä. Myös työnjohtaja-arvioiden kohdalla voidaan todeta ikäarvioiden yhteys ammattiryhmien rasittavuusluokitukseen, joka yhteys näkyy varsin selvästi ikäluokissa 65 vuotta tai yli ja 60-64 vuotta. Riippuvuuden suunta on sama kuin työntekijöilläkin eli se, että mitä rasittavamman ammattiryhmästä on kysymys sitä suuremmassa määrin työnjohtajat ovat valmiit suosittelemaan tällaisen ammattiryhmän sopivaksi eläkeiäksi alle 65 vuoden ikää. Huomattakoon kuitenkin työnjohdon poikkeuksellinen alle 60 ikävuoden kannatus ryhmässä "kevyt työ". Ao. ryhmässä on paljon naistryöntekijöitä, mikä on mahdollisesti vaikuttanut työnjohdon arvioihin tässä kohdin.

Työntekijöiden haastattelulomake sisälsi eräitä kontrollikysymyksiä, joiden avulla pyrittiin arvioimaan eläkeikää koskevien vastausten asiallisuutta. Kysymyksessä 28 vastaajilta pyydettiin arvio siitä iästä, mihin asti he olettavat jaksavansa tehdä työtään huomioiden sen vaatimukset ja olosuhteet. Kysy-

myksessä 39 taas pyydettiin eläkeiän arvio siinä kuvitellussa tapauksessa, että työntekijät voisivat raha-asioista välittämättä täysin itsenäisesti päättää asiaa. Kun arviot sopivasta eläkeiästä annettiin vapaasti kaikkien eri vaikuttimien lopputuloksena, muodostuu em. kolmeen kysymykseen saatujen vastausten vertailu mielenkiintoiseksi. Kuviossa 4 ja taulukossa 22 esitetään nämä eri perusteilla annetut arviot ammattiryhmittäin. Kuvio on piirretty ammattien rasittavuusryhmittelyn puitteissa ja taulukossa ovat näkyvissä kaikkien ammattiryhmien keskiarvot.

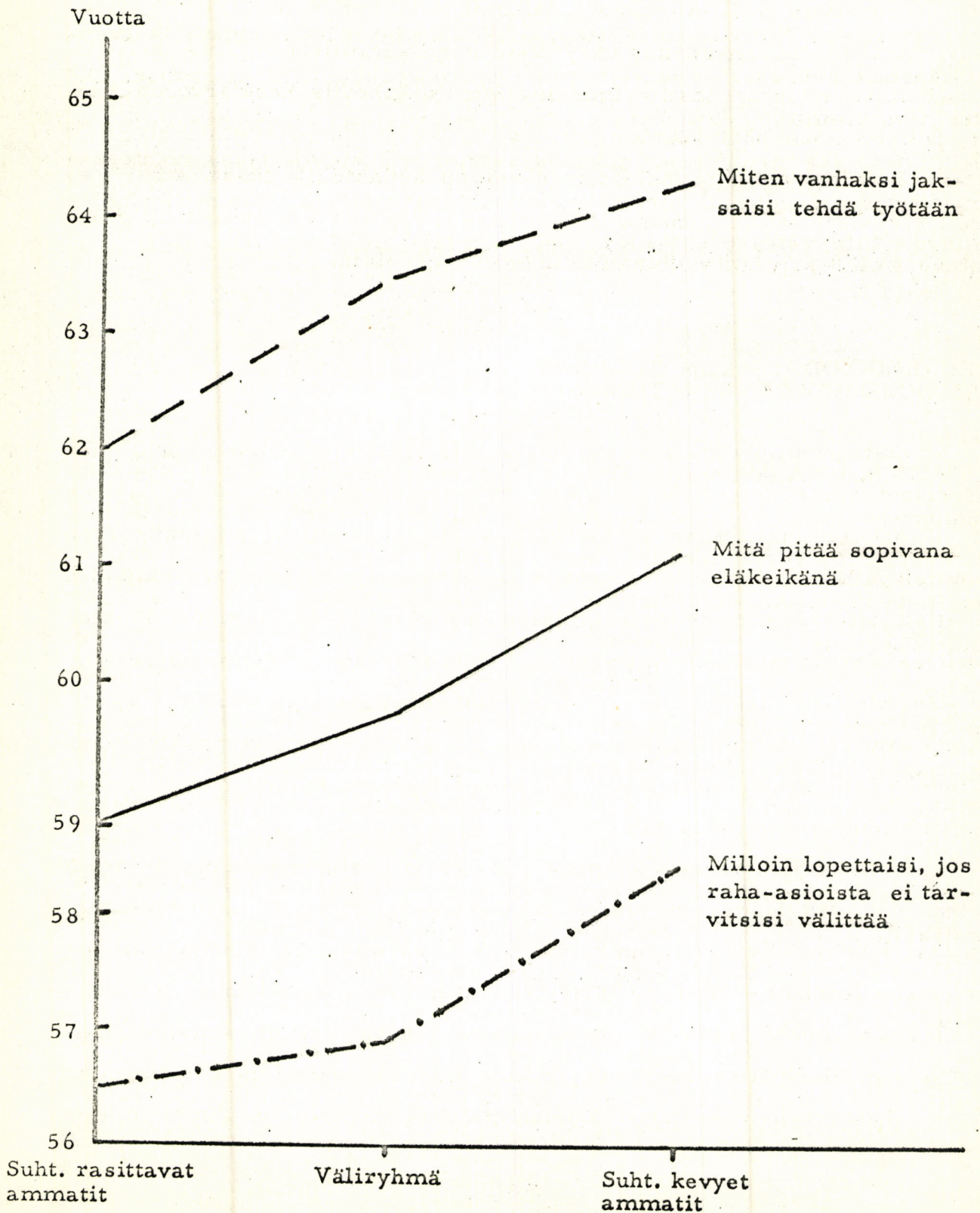
Taulukko 22. Eri perusteilla annettujen eläkeikäarvioiden keskiarvot ja niiden erotukset suhteelliselta rasituksesta erilaisissa ammattiryhmissä

Sarake no.	1	2	3	4	5
Ammattiryhmät rasittavuusjärjestyksessä	Miten vanhaksi jaksaisi tehdä työtään Vuotta keskim.	Mitä pitää sopivana eläkeikänä Vuotta keskim.	Milloin lopettaisi, jos raha-asioista ei tarvitsisi välittää Vuotta keskim.	Sarakkeilla 1 ja 2 olevien keskiarvojen erotus	Sarakkeilla 2 ja 3 olevien keskiarvojen erotus
Stereotyyppijät	60.4	57.0	56.0	3.4	1.0
Rotaatiopainajat	60.9	58.1	56.5	2.8	1.6
Syväpainajat	62.0	58.9	54.1	3.1	4.8
Konelatojat, sanomal.	64.9	61.0	58.5	3.9	2.5
Käsinlatojat, sanomal.	63.1	59.6	56.4	3.5	3.2
Sitojat, autom. kone	62.1	57.8	56.0	4.3	1.8
Painajat	64.6	60.2	57.2	4.4	3.0
Litografit ym.	61.3	59.4	56.1	1.9	3.3
Konelatojat, siviili	65.0	60.4	58.7	4.6	1.7
Sitojat, puoliautom.	64.3	61.3	60.0	3.0	1.3
Postittajat	66.5	61.3	58.9	5.2	2.4
Syövyttäjät ym.	64.1	58.9	56.0	5.2	2.9
Sitojat, pöytätyö	63.2	61.4	58.6	1.8	2.8
Käsinlatojat, siviili	65.6	61.2	58.1	4.4	3.1
Koko haastatteluaineisto	63.5	59.9	57.4	3.6	2.5

A-lomake: kysymykset 28, 26 ja 39

Vastausten vertailu osoittaa kiistattomasti, että työntekijät ovat antaneet eläkeiän arvionsa vakaan harkinnan tuloksena ja pyrkineet olemaan asiallisia vastauksia antaessaan. Sopivan eläkeiän odotukset osuvat joka am-

Eri perusteilla annettujen eläkeikäarvioiden keskiarvot  
suhteelliselta rasitykseltään erilaisissa ammattiryhmissä



mattiryhmän kohdalla em. jaksamisarvion ja raha-asioista huolehtimatta annetun arvion väliin. Eläkkeelle haluttaisiin siirtyä keskimäärin 3.6 vuotta aikaisemmin kuin arvellaan voimien olevan lopussa ja keskimäärin 2.5 vuotta vastaajien ilmoittamaa sopivaa eläkeikää aikaisemmin, jos siihen olisi olemassa taloudelliset mahdollisuudet.

Ammattien rasittavuuserojen vaikutus arvioihin on myös tässä selvästi havaittavissa. Tämä vaikutus näkyy - kuten luonnollista onkin - selvimminkin jaksamisarvioissa; rasittavimman ammatin kohdalla keskiarvo on 60.4 vuotta ja kevyimmän 65.6 vuotta.

Arviossa esiintyy tosin jonkin verran heilahteluja tässä suhteessa ammattiryhmästä toiseen, mutta kokonaisuutena ottaen on ammattiryhmien rasittavuus ollut selvästi vaikuttamassa eri ikäarvioihin.

## 6. ELÄKEIKÄODOTUSTEN TULKINNASTA

Vastausten tulkinnalla tarkoitetaan tässä yritystä vastata siihen, miksi odotukset työntekijöiden eläkeiästä eri ryhmien kohdalla ovat sellaisia kuin ovat. Tämän tulkinnan tarve ja mahdollisuudet määritettiin jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Voidaan todeta, että painopisteen ollessa työntekijöiden haastattelutiedoissa tarjoutuu siinä tulkintaan parhaat - tosin aineiston pienen takia myös tavallaan rajoitetut - mahdollisuudet. Tutkimuksessa on kuitenkin käsitelty työntekijävastaajien vastausten taustaa melko laajasti. Tulkintamahdollisuus muiden vastaajaryhmien kohdalla on taas suhteellisen vähäinen. Tällaisenkin tulkintatavoitteen esittelyssä on kuitenkin rajoituttava tässä vain muutamaaan pääasiaan.

Työnantajavastausten kohdalla on, kuten jo edellä huomautettiin, syytä korostaa sitä, että he ovat vastanneet ao. kysymyksiin nimenomaan työnantajan ominaisuudessa - yrityksen kannalta asiaa katsoen. Tällöin ovat vastausten taustalla luonnollisesti ne erilaiset vaikuttimet, jotka yrityksen yleisessä politiikassa asiaan kytkeytyvät. Ilmeisesti näyttelevät tällöin erilaiset tuotannolliset ja taloudelliset sekä työmarkkinapoliittiset tekijät tärkeää osuutta asiassa. Työnantajien haastatteluaineistossa tämä heijastui esiin mm. mieli-

pide eroissa pienten ja suurten yritysten johdon edustajien välillä. Työnantaja-aineisto oli tutkimuksessa tosin vähälukuinen, mutta kuitenkin siitä voitiin päätellä, että pienissä yrityksissä oltiin jonkin verran halukkaampia työntekijöiden eläkeikärajan säilyttämiseen korkeana ja myös valmiimpia yksilöllisen eläkeikäkäytännön kannatukseen, kuin mitä oli asianlaita tutkimuksen suurissa yrityksissä.

Tutkimuksen työnjohtajia taas pyydettiin ajattelemaan työntekijöiden eläkeikää juuri työnjohdolliselta kannalta, jossa ovat tärkeitä ilmeisesti mm. tuotannollisten tavoitteiden tehokas ja mahdollisimman kitkaton saavuttaminen. Työnjohtajien jokapäiväinen töiden järjestely ja kanssakäyminen alaisensa kanssa on varmaankin saanut aikaan sen, että heillä on melkoisen tarkat käsitykset siitä, miten hyvin vanha työntekijä tulee toimeen tuotannon rat-  
taissa.

Vanhuuseläkeläisten vastausten taustasta olisi muistettava, että heidän näkemyksensä ja kokemuksensa ovat ajallisesti vanhempaa perua, josta lähtien katsomustavat ovat voineet huomattavastikin muuttua. Lisäksi heidän vastaustensa vertailukelpoisuutta heikentävät eläkeläisnäytteen havaitut vajavaisuudet.

Työntekijöiden eläkeikäodotusten tulkinnallinen tarkastelu aloitettiin niistä perusteluista, joita työntekijät ovat haastattelun yhteydessä itse lausuneet kannanotostaan sopivaksi eläkeiäksi. Kaikista tapauksista oli tosin 22 % sellaisia, joissa vastaaja ei osannut kannanottoaan perustella tai joissa perustelu oli jäänyt kysymättä. Muiden vastaajien kohdalla perustelut luokitettiin, siten kuin taulukossa 23 voidaan nähdä. Kun muistetaan, että perustelut liittyvät kysymykseen, jonka tuloksena todettiin työntekijöiden odotusten keskityvän yleisesti eläkeikärajan alentamiseen, niin perustelut kuvastavat pääasiassa näiden odotusten motiiveita. Luvuista voidaan havaita, että tärkein perustelu on yksinkertaisesti sanottuna kyllästyminen työntekoon ja halu päästä nauttimaan eläkkeelläolosta. Toiseksi eniten mainittu perustelu viittaa työn rasittavuuteen. Nämä perustelut, jotka kattavat yhteensä yli puolet kaikista mainituista motiiveista, voivat kumpikin viitata eräänlaiseen arvopohjaiseen ajatteluun, jonka mukaisesti nykyinen aktiivityöntekijäkunta ei ilmeisesti enää pidä kiinni vanhasta työnarvostamisen linjasta eikä katso "koneen

Taulukko 23. Työntekijöiden sopivasta eläkeiästä lausumien arvioiden perusteluita. % vastausten lukumäärästä

Perustelu	%
Kyllästyminen työntekoon, halu päästä nauttimaan eläkkeelläolosta niin kauan kuin vielä ehtii	28
Työ ja sen tekeminen käy rasittavaksi	26
Työkyvyn ja -tehon heikentyminen	18
Kunnon huononeminen, sairaudet, väsymys	13
Viittaus taloudellisiin seikkoihin, eläkkeeseen	5
Viittaus ikärajan yksilöllisyyteen	4
Ulkoiset työolosuhteet käyvät rasittaviksi	3
Muu perustelu	3
	100 (283)

A-lomake: kysymys 26

viereen kaatumista" mitenkään arvokkaaksi. Tuntuu siltä, että nyt haastateltujen vanhojenkin työntekijöiden keskuudessa on siirrytty tai ainakin ollaan siirtymässä nykyaikaiseen vapaa-aika-ajatteluun. Eläkkeellä olemista myös arvostetaan olotilana, eikä mikään viittaa siihen, että työntekijät näkisivät eläkeaikansa epämiellyttävänä, pikemminkin päinvastoin. Huomautettakoon vielä, että perusteluina mainitut viittaukset taloudellisiin seikkoihin eli eläkkeeseen, ovat tulleet niiltä vastaajilta, jotka haluavat säilyttää eläkeikärajat nykyisellään, ja nämä perustelut sisältävät yleensä ajatuksen siitä, että vastaajan mielestä on taloudellisesti välttämätöntä työskennellä niin pitkään kuin suinkin.

Varsinaisen tulkinnan lähemmän tarkastelun aluksi toistettakoon jo edellä mainittu, tutkimuksen kannalta tärkeä ja keskeinen tulos, jossa havaittiin ammattien suhteellisten rasittavuuserojen yhteys eläkeiän odotuksiin. Näin voitiin pelkistää tutkimuksen muuttujien välinen ns. perussuhde. Luonnollisesti voidaan kuitenkin odottaa myös monien muiden taustatekijöiden vaikutusta odotuksiin. Näiden tekijöiden yhteyttä ikäarvioihin tutkittiin aina yksi kerrallaan vakioimalla samalla ammattiryhmien rasittavuuden vaikutus. Muiden tekijöiden vaikutuksen päättely suoritettiin osittain tilastollisen testauksen osittain jakautumien prosentuaalisen tarkastelun avulla, sillä kolmen muuttu-

jan ristiintaulukoinnissa voi testituloks näin pienessä aineistossa olla liian ankara päättelyn kriteeri.

Taulukossa 24 on esitetty tämän tarkastelun tulokset. Siinä näkyvät desimaaliluvut osoittavat, missä kohdin ja miten voimakkaana yhteyttä on havaittu esiintyvän. Itse asiassa desimaaliluvut voidaan ymmärtää parhaiten todennäköisyyslukuina, millä ao. johtopäätös pitää paikkansa, kun "täysin varman" tapauksen todennäköisyys on yksi. Taulukossa esiintyvä rasti osoittaa kohdan, jossa suoritettun prosentuaalisen tarkastelun avulla näytti ilmeiseltä, että ao. tekijän ja eläkeiän arvion välillä on yhteyttä, vaikka testaus ei osoittanutkaan sitä tilastollisesti merkitseväksi. Taulukon viiva taas osoittaa kohdian, joissa ao. tekijän ei voitu päätellä olevan yhteydessä eläkeiän arviointeihin.

Taulukko 24. Eräiden taustatekijöiden yhteydet työntekijöiden sopivan eläkeiän arviointeihin suhteelliselta rasitukseltaan erilaisissa ammattiryhmissä. Testaustulokset ja % tarkastelun antamat viitteet

Taustatekijä	Suht. rasittavat ammatit	Väliryhmä	Suht. kevyet ammatit
Vastaajan ikä	.95	.995	x
Työn arvostus	.95	.95	x
Yrityksessäoloaika	.90	.99	x
Koettu työn rasittavuus	.90	x	.95
Koettu työolosuhteiden vaivaavuus	.95	.995	-
Työn vaatimien fysiologisten ominaisuuksien lukumäärä	x	-	x
Asenne eläkkeelle siirtymiseen	-	-	.975
Huoltovelvollisuus	.95	-	-
Sukupuoli	-	-	-
Terveystila	-	-	-
Harrastukset	-	-	-

Käyttämällä hyväksi taulukon tulosta ja viemällä analyysiä eteenpäin vielä tarkempaan yksityiskohtien tarkasteluun voitiin vetää alla mainittuja johtopäätöksiä.

Ensinnäkin todettiin, että toisistaan jokseenkin riippumatta ovat työntekijöiden eläkeikäodotuksiin olleet vaikuttamassa mitattu ammattien yleinen



rasittavuus, työn arvostus, vastaajan oma ikä ja vastaajan yrityksessäoloaika. Näiden tekijöiden vaikutuksen yleinen suunta on se, että mitä rasittavamman ammatista on kysymys, mitä alhaisempi on vastaajan työn arvostus, mitä nuorempi vastaaja on kyseessä, ja mitä vähemmän aikaa hän on ehtinyt yritystä palvella sitä alempiin ikävuosiin eläkeiän odotukset yleensä keskittyvät.

Ammattien yleinen rasittavuusmittaus perustui vastaajien arvioista laskettuihin ryhmäkeskiarvoihin. Jokainen vastaaja sai tietenkin myös oman, henkilökohtaisen pistemääränsä työn ja sen olosuhteiden rasittavuutta koskevien vastaustensa perusteella. Näiden yksilöllisten pistearvojen mukainen analyysin jatkotarkastelu osoitti, että työn piirteiden henkilökohtaisesti koettu rasittavuus vaikuttaa selvästi eläkeiän odotuksiin ammatin yleisestä rasittavuudesta riippumatta. Samoin on myös henkilökohtaisesti koetun työolosuhteiden rasittavuuden sekä työvaatimusten kokemisen yhteys eläkeikäodotuksiin ilmeinen. Mitä raskaammaksi ja vaativammaksi työ henkilökohtaisesti koetaan sitä enemmän saavat alhaisen eläkeiän odotukset kannatusta.

Edellä mainittujen tekijöiden aiheuttama variointi ilmenee kuitenkin selvemmin vain luokittelun korkeampia ja matalampia ikäkausia koskevien odotusten kohdalla, ts. havaitut erot näkyvät yleensä siinä miten ao. vastaajat jakautuvat 65 ikävuoden tai sitä korkeampien ikien ja toisaalta alle 60 ikävuoden kannattajiksi. Sen sijaan näyttävät eläkeiän odotukset keskittyneen ikävuosiin 60-64 vuotta niin yleisesti ja vakaasti, etteivät edellä mainittujen eivätkä muidenkaan taustatekijöiden vaikutukset juuri pysty muuttamaan kuvaa tällä kohdin.

Tutkittaessa edelleen muiden taustatekijöiden vaikutusta todettiin aluksi, että vastaajien asennoituminen eläkkeelle siirtymiseen on hyvin positiivista, sillä noin 3/4 työntekijöistä piti eläkkeelle siirtymisen ajatusta miellyttävänä, ja vain 16 %:lle ajatus tästä on vastenmielinen. Tämä tulos on siis selvästi yhdensuuntainen alempien eläkeikien odotusten kanssa.

Huoltovelvollisuuden todettiin joissakin tapauksissa vaikuttavan hiltsevästi varhaisen eläkkeelle lähdön odotuksiin. Tämä vaikutus on kuitenkin ilmeisesti muihin tekijöihin nähden suhteellisen vähäistä. Tässä yhteydessä todettiin, että 60-64-vuotiailla vastaajilla oli lähes joka viidennellä vielä yksi tai useampia lapsia huollettavanaan, mutta 65 vuotta täyttäneillä enää joka kymmenennellä.

Tässä tutkimuksessa ei voida täysin tyhjentävästi selvittää vastaajan taloudellisten ajatusten yhteyttä eläkeiän odotuksiin. Lomakkeeseen sisältyneen kontrollikysymyksen avulla voitiin kuitenkin päätellä siihen suuntaan, että taloudellisen toimeentulon ajattelu kyllä vaikuttaa eläkeiän odotuksissa. Huoli taloudellisesta toimeentulosta on omiaan korottamaan eläkeiän odotuksia. Tutkitussa joukossa tämä koskee nimenomaan korkeampia ikävuosia odottavia, jotka olisivat ilmeisesti halukkaampia lähtemään mainitsemaansa ikää aikaisemmin eläkkeelle, jos rahahuolista ei tarvitsisi välittää. Toisaalta näyttää siltä, että mitä alhaisemmaksi sopivan iän arvio on asettunut sitä suuremmalla todennäköisyydellä se on annettu raha-asioista välittämättä. Tällöin ilmeisesti odotetaan ja uskotaan myös taloudellisten asioiden tavalla tai toisella tulevaisuudessa selviävän.

Muista tutkituista mahdollisista vaikuttimista mainittakoon ensinnäkin kysymykset työntekijöiden viihtymisestä työssään ja työpaikassaan. Suorien vastausjakautumien tarkastelu osoitti kuitenkin, että vastaajat pitivät työstään yleensä hyvin paljon. Kun muutamaa hajatapausta lukuunottamatta työntekijät katsoivat muutenkin viihtyvänsä työpaikassaan vähintään "melko hyvin", voitiin todeta, ettei alemman eläkeiän odotus johdu ainakaan huonosta työviihtyvyydestä.

Myöskään vastaajien sukupuolen ei todettu tässä tutkimuksessa vaikuttavan merkittävästi eläkeiän odotuksiin.

Vastaajien terveydentila oli heidän omien arviointensa mukaan haastatteluhetkellä vähintään tyydyttävä, sillä 86 % osui arviossaan tähän vaihtoehtoon. Näin ollen ei terveydentila ole ollut vaikuttamassa eläkeikäodotusten painumiseen niin alas kuin mitä ne ovat menneet. Kokonaan toinen asia on tutkimuksen muista kohdista jo viitteenomaisesti saadut näkemykset, jotka osoittavat, että ilmeisesti terveydentila on, silloin kun eläkeikää lähestytään, huomattavakin tekijä pohdittaessa nimenomaan vanhempana toisaalta eläkkeelle jääntiä ja toisaalta työssäpysymisen mahdollisuuksia.

Eläkkeelle siirtymistä ajateltaessa on usein korostettu, että ihmisen olisi saatava työn sijaan eläkkeellä ollessaan jotain sisältöä vapaa-ajalleen. Ilmeisesti harrastusaktiivisuus on yksi tekijä, jolla tällöin on suuri merkitys. Graafisen alan työntekijöiden harrastustoiminnan todettiin tutkimuksessa ole-

van hyvin vilkasta, sillä kaikista vastaajista oli 62 %:lla kaksi tai useampia harrastuksia, jotka lisäksi ovat luonteeltaan sellaisia, että niitä voi varsin hyvin harrastaa vielä eläkkeellä ollessaankin. Kaikesta päättäen ei alan eläkeläisillä ole tyyppiharrastustensa parissa - lukeminen, ulkoilu, retkeily, kalastus, omakotitalon ja palstan hoito, koti- ja käsityöt - eläkkeelläoloaika minkäänlainen tyhjiö ainakaan niin kauan kuin voimia ja terveyttä vielä on jäljellä.

## 7. TIIVISTELMÄ

Graafisen alan eläkeikä tutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan ja tulkitsemaan työntekijöiden eläkeikäkysymystä kiinnittämällä erityisesti huomiota alan eri ammattien rasittavuustekijöihin ja työkentässä eri asemassa olevien kokemusperäisiin odotuksiin eläkeiästä.

Tutkimusaineisto koostui haastatteluvastauksista, jotka kerättiin 31:stä alan eri yrityksestä. Vastaajina toimivat yritysten organisaatiossa eri asemassa olevat henkilöt aineiston pääosan muodostuessa kuitenkin vähän yli kolmensadan eri ammattiteissa toimivan vanhemman työntekijän vastauksista.

Analyysi aloitettiin työn eri piirteiden ja työolosuhteiden rasittavuuden mittaamisella ja kuvaamisella tutkituissa 14:ssä eri ammattiryhmässä. Menetelmä perustui siinä työntekijöiden kokemusperäisiin arvioihin useiden eri tekijöiden rasittavuudesta. Tarkastelun tuloksena voitiin eritellä joukko rasittavimpia työn piirteitä ja työolosuhteita sekä kuvata niiden merkitystä ja vaihtelua ammattiryhmittäin.

Verrattaessa työntekijöiden ja työnjohtajien näitä kohtia koskevia vastauksia pysyivät eri ammattiryhmien suhteelliset erot samansuuntaisina kummankin ryhmän vastauksissa. Arvioissa havaittiin kyllä jonkin verran eroja, mutta niiden perusteella ei voitu päätellä, että esimerkiksi työntekijöiden vastaukset olisivat systemaattisesti vinoja eri kysymyskohdissa.

Työstä ja työolosuhteista saatujen työntekijäarvioiden yhdistelmänä määritettiin ammattien yleinen rasittavuus, ja eri ammatit asetettiin sen mukaiseen järjestykseen. Ammattiryhmien välillä havaittiin tällöin selviä eroja

niiden yleisessä rasittavuudessa. Varsinkin rasittavuusjärjestyksen ääriryhmien väliset erot olivat ilmeisiä. Työn piirteillä todettiin olevan yleensä suurempi merkitys kuin työolosuhteilla tässä ammattien kokonaisrasittavuudessa.

Työntekijät siirtyvät nykyisin eläkkeelle tavallisimmin 65-vuotiaina. Eläkkeellesiirtymisiän tarkan määrityksen suhteen vallitsee osassa yrityksiä kuitenkin vielä vakiintumattomuutta ja epävarmuutta.

Eläkeikäkäytännöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kysymystä siitä, joutuvatko vanhat työntekijät lopettamaan työnsä omassa ammatissaan aina samanikäisinä, ts. säännönmukaisesti määrätyn ikävuoden saavutettuaan, vai sallitaanko siinä ammatin ja/tai yksilön mukaista vaihtelua. Tulokset osoittivat, että vain noin kolmasosassa yrityksistä lähtevät työntekijät eläkkeelle samanikäisinä. Suurimmassa osassa yrityksiä tapahtuu eläkkeelle siirtymisen yksilöllisen harkinnan perusteella. Eläkeiän jousto on suuntautunut pääasiassa ylöspäin, yleistä eläkeikää vanhemmaksi. Eri vastaajaryhmien mielipiteissä saa tavalla tai toisella joustavaeläkeikä sitä paitsi voimakasta kannatusta. Mm. selvä enemmistö alan työnantajavastaaajista pitää eläkeiän yksilöllistä vaihtelua yrityksen kannalta edullisena ratkaisuna.

Ammatin mukaan porrastetun tai joustavan eläkeiän tarpeellisuus tai tarpeettomuus graafisella alalla jäi kokonaisuutena ottaen harkittavaksi mm. tämän tutkimuksen kokonaistulosten valossa. Tarkoituksenmukaisimman eläkeikäkäytännön valinnan todettiin kuitenkin eri yritysten kohdalla olevan varsin monipuolinen asia.

Ylöspäin joustavan eläkeikäkäytännön puitteissa ovat nykyiset vanhuuseläkeläiset pyrkineet olemaan aktiiviaikanaan työssä usein suhteellisen pitkään. Suunta on nyt ilmeisesti muuttumassa. Nykyisten vanhempien aktiivityöntekijöiden eläkeiän odotukset ovat hyvin voimakkaasti keskittyneet kohti nykyistä alemmaa eläkeikää. Tähän ovat vaikuttamassa useammat eri tekijät. Tutkimustulokset ja teoreettiset oletukset viittaavat kuitenkin siihen, että kyseessä voivat olla pysyvälaatuiset arvonäkökohtien ja motivaatioiden muutokset, jotka heijastuvat esiin voimakkaana vaatimustason nousuna. Ainakin nyt haastateltujen vanhojenkin työntekijöiden keskuudessa on siirrytty tai ainakin ollaan siirtymässä nykyaikaiseen vapaa-aika-ajatteluun.

Tulosten tulkintavaiheessa voitiin eritellä lähemmin erilaisia empii-

risesti mitattavissa olleita, mahdollisia vaikuttimia. Työntekijäaineiston analyysi osoitti tällöin ammattien yleisen rasittavuuden ja erityisesti henkilökoh-  
taisesti koetun työn rasittavuuden ja vaativuuden olevan yksi riippumattomasti  
ikäodotuksia säätelevä tekijä. Muina tärkeimpinä, riippumattomasti odotuksiin vaikuttavina tekijöinä tulivat esiin vastaajan oma ikä, työn arvostus ja yrityk-  
sessäoloaika. Vastaajien taloudellisen toimeentulon ajattelun havaittiin niin ikään vaikuttaneen arvioihin jossain määrin. Toisaalta todettiin mahdolliseksi, että alhaisimmat ikäarviot on kuitenkin annettu raha-asioista välittämättä.

Pääosa työntekijöistä asettaa ikävuodet 60-64 vuotta eläkeiän tavoit-  
teeksi. Tässäkin luokassa ovat odotukset keskittyneet luokan alarajalle, sillä odotusten keskiarvo on 60.7 vuotta. Noin neljäsosa näyteaineiston työnteki-  
jöistä piti sopivana ikänä alle 60 ikävuotta keskiarvon painuessa heidän koh-  
dallaan 53.8 vuoteen. Viidesosa arvioista tuli ikäluokkaan 65 vuotta tai yli keskiarvon ollessa tällä kohdin 65.1 vuotta. Ikäarvioiden vertailu kahteen kontrollikysymykseen annettuihin vastauksiin osoitti, että nämä sopivasta elä-  
keiästä annetut arviot ovat perusteiltaan asiallisia.

Tutkimusaineiston työnjohtajia pyydettiin ajattelemaan alaistensa työn-  
tekijöiden eläkeikää nimenomaan lähtien niistä näkökohdista, jotka ovat juuri  
työnjohdolliselta kannalta tärkeitä. Työnjohdon arviot työntekijöiden sopivasta  
eläkeiästä muodostuivat jonkin verran varovaisemmiksi kuin työntekijöiden  
omat odotukset, mutta yleisesti ottaen ne ovat kuitenkin samansuuntaisia. Eni-  
ten kannatusta työnjohtaja-arvioissakin saivat ikävuodet 60-64 vuotta luokan  
keskiarvon ollessa täsmälleen sama kuin työntekijöillä eli 60.7 vuotta.

Sen sijaan työnantajien selvä enemmistö pitää 65 vuotta sopivana  
työntekijöiden eläkeiäksi; sitä matalamman ikärajan kannattajaksi todettiin  
vain noin joka viides vastaaja. Työnantajien sekä toisaalta työntekijöiden ja  
erityisesti työnjohdon mielipiteiden poikkeaminen toisistaan antanee aihetta  
jatkopohdiskeluihin.

Kuten jo raportin alussa todettiin oli graafisen alan tutkimus koeluon-  
toinen, ensimmäinen vaihe eläkeiän tutkimuksessa eri aloilla. Suunnitelmien  
mukaan tutkimuksessa siirrytään tämän jälkeen muille aloille, joissa on odo-  
tettavissa ilmeisesti suuri joukko erilaisia ongelmakohtia. Empiirisen tieto-  
määrän kasvun myötä voidaan tällöin odottaa olevan myös nykyistä paremmat  
mahdollisuudet eläkeikäkysymyksen kokonaisnäkemysten kehittymiselle.

Liite 1.

Eläkeikä tutkimuksen suunnitteluryhmä

Puheenjohtaja: Aarnio, Margaretha, valtiot. maist.

Eläketurvakeskus

Jäsenet: Auvinen, Riitta, valtiot. maist.

Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto

Koljonen, Niilo, yhteiskuntat. maist.

Suomen Ammattijärjestö

Merenheimo, Pekka, valtiot. maist.

Liiketyöntekijöiden Keskusliitto

Montonen, Sakari, tiedotussihteeri

Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto

Paukkunen, Leo, valtiot. tri

Taloudellinen Tutkimuskeskus

Sihteeri: Forss, Simo, yhteiskuntat. maist.

Eläketurvakeskus

Tutkimusta avustaneet asiantuntijat

Heiniö, Åke, toimitusjohtaja

Graafinen Keskusliitto

Koskinen, Aarne, sihteeri

Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto

Ojanen, Ludvig, toiminnanjohtaja

Suomen Kirjapainoteollisuuden Työnantajaliitto

Koskela, Aarni, fysiologi

Työterveyslaitos

Lehtinen, Martti, lääket. lis.

Eläketurvakeskus

Liite 2. Haastattelujen kohteena olleet yritykset ja niissä suoritettujen haastattelujen lukumäärät vastaajaryhmittäin

Yrityksen nimi	Yrityksen sijainti	Työnantajat	Työnjohtajat	Aktiivityöntekijät	Vanhuuseläkeläiset	Yhteensä (kpl)	%
Kemigrafinen Oy	Helsinki	1	1	4	—	6	1
Kirja-Mono Oy	"	1	3	13	1	18	3
Kirjansitomo Atlas	"	1	1	5	—	7	1
Kirjapaino Libris Oy	"	1	2	6	—	9	2
Kirjapaino Oy Lause	"	1	1	5	5	12	2
Kirjateos Oy	"	1	1	9	—	11	2
Kustannus Oy Kansanvalta	"	1	4	22	14	41	8
Kustannus Oy Otava	"	1	2	22	6	31	6
Kuvateollisuus Osakeyhtiö	"	1	1	10	—	12	2
Oy Klichelaitos Kaski & Salonen	"	1	1	1	—	3	1
Oy Paragon Ab	"	1	2	7	4	14	3
Oy Valistus	"	1	1	11	7	20	4
Oy Weilin & Göös Ab	"	1	5	17	16	39	7
Saariston Kirjapaino Oy	"	1	3	9	—	13	2
Sanoma Oy	"	1	5	43	22	71	13
Sareskuva Oy	"	1	—	2	—	3	1
J.F. Olan Oy	Tampere	1	1	8	2	12	2
Tampereen Kirjapaino Oy	"	1	3	12	2	18	3
Jaakkoo-Taara Oy	Turku	1	2	5	1	9	2
Arvi A. Karisto Oy	Hämeenlinna	1	4	14	2	21	4
K. J. Gummerus Oy	Jyväskylä	1	3	14	2	20	4
Oy Keski-Suomalainen	"	1	2	7	5	15	3
Kouvolan Kirja- ja Kivipaino	Kouvola	1	3	8	1	13	2
Kirjapaino Oy Savo	Kuopio	1	3	7	1	12	2
Werner Söderström Oy	Porvoo	1	4	32	13	50	10
Oy Länsi-Suomi	Rauma	1	1	3	3	8	1
Kainuun Sanomain Kirjapaino Oy	Kajaani	1	2	7	—	10	2
Pohjolan Sanomat Oy	Kemi	1	1	5	1	8	1
Kirjapaino Oy Kaleva	Oulu	1	3	11	1	16	3
Oy Lito-Björkell Ab	Vaasa	1	1	5	—	7	1
Vaasa Oy	"	1	3	5	1	10	2
Yhteensä		31	69	329	110	539	100

ELÄKETURVAKESKUS  
ELÄKEIKÄTUTKIMUS

K Y S E L Y L O M A K E A

AKTIIVITYÖNTEKIJÄT

Tutkimuslohko	_____	Alalohko	_____
Tuotantoala	_____	Elink.haara	_____
Yrityksen nimi	_____	Kunta	_____
Työpaikan nimi	_____	Osasto	_____

Vastajaan ammatti (tarkasti) \_\_\_\_\_

Ollut tässä yrityksessä \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ kk. Ollut nyk. ammatissa \_\_\_\_\_ v.

Edelliset ammatit \_\_\_\_\_ v.

\_\_\_\_\_ v.

Vastajaan...

Sukupuoli	<input type="checkbox"/> 1. Mies	Syntymäaika _____	Äidin- kieli	<input type="checkbox"/> 1. Suomi
	<input type="checkbox"/> 2. Nainen			<input type="checkbox"/> 2. Ruotsi
				<input type="checkbox"/> 3. Muu, mikä _____

Koulutus	<input type="checkbox"/> 1. Kansakoulu	Perhe- suhteet	<input type="checkbox"/> 1. Naimisissa
	<input type="checkbox"/> 2. Oppikoulu _____ lk		<input type="checkbox"/> 2. Naimaton
	<input type="checkbox"/> 3. Ammattikoulu		<input type="checkbox"/> 3. Leski
	<input type="checkbox"/> 4. Kauppa- tai tekn.koulu tms.		<input type="checkbox"/> 4. Eronnut tai asumuserossa
	<input type="checkbox"/> 5. Kauppa- tai tekn.opisto tms.		
	<input type="checkbox"/> 6. Yliopisto, korkeakoulu		

Muut vaatimukset ammatti-pätevyyden saavuttamiseksi	<input type="checkbox"/> 1. Oppi- tai harjoitteluaika _____ kk	Huollettavien lasten lukumäärä _____ ja heidän ikänsä vanhimmasta nuorimpaan _____
	<input type="checkbox"/> 2. Ammattikurssit yhteensä _____ kk	
	<input type="checkbox"/> 3. Toisen kotimaisen kielen taito _____	
	<input type="checkbox"/> 4. Muuta, mitä _____	
	<input type="checkbox"/> 5. Ei muita vaatimuksia	

Jos vastaaja ilmoitti olleensa nykyisessä ammatissaan alle 6 kk, haastattelu lopetetaan tähän.



1. Kuvailisitteko nyt tarkemmin nykyistä työtänne.  
(Täytetään erillisen ohjeen mukaan)

Mitä ja millä tekee ("valokuva" työstä ja työvälineistä): \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

Miten tekee (seisten, istuen jne.): \_\_\_\_\_

---

---

---

Missä tekee (ulkona, sisällä jne.): \_\_\_\_\_

---

---

---

Muita piirteitä (oma panos suunnittelussa, suojavälineet jne.): \_\_\_\_\_

---

---

---

2. Edellä kuvasitte työtänne.  
Mitä mieltä olette siitä?  
Pidätkö työstänne...

- 1. Hyvin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Melko vähän
- 4. Hyvin vähän
- 5. E.o.s.

3. Miten muuten viihdytte täällä Teidän  
työpaikassanne? Viihdyttekö...

x) Miksi: \_\_\_\_\_

---

---

- 1. Erittäin hyvin
- 2. Melko hyvin
- 3. Melko huonosti x)
- 4. Erittäin huonosti x)
- 5. E.o.s.

Kun ajattelette työtänne, työympäristöänne ja työolosuhteitanne yhtenä kokonaisuutena, niin mikä Teistä on siinä miellyttävin piirre? Entä mikä kiusallisimmin tai rasittavin?

1. Miellyttävin \_\_\_\_\_

2. Kiusallisimmin \_\_\_\_\_

Mihinkä seuraavista työaikaryhmistä työhönne kuuluu?

x) Millaista? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 1. Normaalialta päivätyötä
- 2. Säännöllistä 2-vuorotyötä
- 3. Säännöllistä 3-vuorotyötä
- 4. Epäsäännöllistä vuorotyötä x)
- 5. Epäsäännöllistä työtä x)
- 6. Säännöllistä yötyötä

(Jos vaihtoehdot 2...6)

Miltä Teistä tuntuu tällainen työaikajärjestely verrattuna normaaliin päivätyöhön. Tuntuuko Teistä, että se on rasittavampaa kuin normaali päivätyö? Onko se...

- 1. Hyvin paljon rasittavampaa
- 2. Melko paljon "
- 3. Melko vähän "
- 4. Ei lainkaan "
- 5. E.o.s.

Miten pitkä on viikkoa kohti laskettu keskimääräinen säännöllinen työaika ruokailutauot poisluettuina? \_\_\_\_\_ t/vk.

Sisältyykö työpäiväänne ruokailutauko, jolloin on mahdollisuus poistua työstä? (Jos sisältyy): Miten pitkä?

- 1. Sisältyy \_\_\_\_\_ min.
- 2. Ei sisälly

Entä kahvi- tms. taukoja? (Jos sisältyy): Montako minuuttia työpäivän kuluessa yhteensä?

- 1. Sisältyy \_\_\_\_\_ min.
- 2. Ei sisälly

Perustuuko palkkauksenne aikapalkkajärjestelyyn, urakkapalkkajärjestelyyn, näihin molempiin, vai johonkin muuhun järjestelyyn?

- 1. Pelkästään aikapalkka
- 2. Pelkästään urakkapalkka
- 3. Etupäässä aikapalkka
- 4. Etupäässä urakkapalkka
- 5. Jokin muu x)

x) Millainen? \_\_\_\_\_

9. Onko työnne sellaista, että työtahti on aina suunnilleen samanlainen, vai vaihtelee se?
1. Aina samanlaista  
 2. Vaihtelee

(Jos vaihtelee)

- Onko kiireellisiä työ-  
kausia aivan sattuman-  
varaisesti vai esiin-  
tyykö niitä tiettyinä  
aikoina.
1. Aivan sattumanvaraisesti  
 2. Tiettyinä kk:na, monenako? \_\_\_\_\_ kk:na/  
 3. Tiettyinä p:nä, monenako? \_\_\_\_\_ p:nä/k  
 4. Tiettyinä p:nä, monenako? \_\_\_\_\_ p:nä/v  
 5. Muuten, miten? \_\_\_\_\_

10. Voitteko yleensä itsenäisesti määrätä työtahtinne, vai määräytyykö se toisten työntekijöiden, koneen, liukuhinnan, asiakkaiden määrän tai jonkin muun seikan mukaan?
1. Määrää yleensä itse  
 2. Toisten työntekijöiden muk  
 3. Koneen tai liukuhinnan muk  
 4. Asiakkaiden määrän mukaan  
 5. Jotenkin muuten, miten?

(Jos vaihtoehdot 2...5)

- Miltä Teistä tuntuu tällainen työtahdin määräytyminen.....  
.....mukaan? Rasittaaako se Teitä...
1. Hyvin paljon  
 2. Melko paljon  
 3. Melko vähän  
 4. Ei lainkaan  
 5. E.o.s.

11. Entä mitä mieltä olette sitten työtahdin kovuudesta sinänsä? Onko työtahti täällä Teidän mielestänne yleensä...
1. Erittäin kova  
 2. Melko kova  
 3. Sopiva  
 4. Verkkainen  
 5. E.o.s.

12. Saattaako Teidän työssänne sattua, että Teistä riippuu mahdollisten aineellisten vahinkojen syntyminen? Entä henkilövahinkojen?

1. Aineelliset vahingot  
2. Henkilövahingot
1. Riippuu  
 2. Riippuu

(Jos riippuu)

- Painaako tästä aiheutuva vastuu Teitä mielestänne...
1. Hyvin paljon  
 2. Melko paljon  
 3. Melko vähän  
 4. Ei lainkaan  
 5. E.o.s.

Joudutteko työssänne tekemisiin  
asiakkaiden kanssa?

- 1. Joutuu
- 2. Ei joutu

(Jos joutuu)

Tuntuuko tämä Teistä rasittavalta?  
Rasittaako se Teitä mielestänne...

- 1. Hyvin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Melko vähän
- 4. Ei lainkaan
- 5. E.o.s.

Oletteko esimiesasemassa?

- 1. On
- 2. Ei ole

(Jos on)

Painaako siitä aiheutuva vastuu  
Teitä mielestänne...

- 1. Hyvin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Melko vähän
- 4. Ei lainkaan
- 5. E.o.s.

Aiheuttaako työnne vapaa- tai  
lepoajan häiriintymistä?

- 1. Aiheuttaa
- 2. Ei aiheuta

(Jos aiheuttaa)

Millaista? \_\_\_\_\_

Miten usein? \_\_\_\_\_

Mitä mieltä olette tästä vapaa-  
tai lepoajan häiriintymisestä?  
Sanoisitteko, että se rasittaa  
Teitä...

- 1. Hyvin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Melko vähän
- 4. Ei lainkaan
- 5. E.o.s.

Teettekö koskaan ylitöitä?

- 1. Tekee
- 2. Ei tee

(Jos tekee)

Esiintyykö ylitöitä aivan sattumanvaraisesti vai joinakin tiettyinä  
aikoina?

- |  |          |       |       |       |       |         |                          |    |  |        |
|--|----------|-------|-------|-------|-------|---------|--------------------------|----|--|--------|
| <input type="checkbox"/> 1. Aivan sattumanvaraisesti |          |       |       |       |       |         |                          |    |  | E.o.s. |
| <input type="checkbox"/> 2. Tiettyinä kk:na v:ssa    | Monenako | kk:na | _____ | ,t/kk | _____ | keskim. | <input type="checkbox"/> | 1. |  |        |
| <input type="checkbox"/> 3. Tiettyinä p:nä kk:ssa    | Monenako | p:nä  | _____ | ,t/kk | _____ | keskim. | <input type="checkbox"/> | 2. |  |        |
| <input type="checkbox"/> 4. Tiettyinä p:nä vk:ssa    | Monenako | p:nä  | _____ | ,t/pv | _____ | keskim. | <input type="checkbox"/> | 3. |  |        |
|  |          |       | _____ | ,t/pv | _____ | keskim. | <input type="checkbox"/> | 4. |  |        |

Mitä mieltä olette näistä yli-  
töistä? Rasittavatko ne Teitä  
mielestänne....

- 1. Hyvin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Melko vähän
- 4. Ei lainkaan

17. Onko työnne yleensä luonteeltaan sellaista, että joudutte teemmään niin pitkiä matkoja, että ette voi päivittäin palata vakituiseen asuinpaikkaanne?

- 1. On x)
- 2. Ei ole

x) Tarkempi selitys: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Jos on matkoja)

Mitä mieltä olette näistä matkoista? Rasittavatko ne Teitä mielestänne...

- 1. Hyvin paljon
- 2. Melko paljon
- 3. Melko vähän
- 4. Ei lainkaan
- 5. E.o.s.

18. Onko työnne mielestänne ruumiillisesti...  
Entä henkisesti? Onko se tässä suhteessa...

Ruumiillisesti

Henkisesti

- 1. Hyvin raskasta
- 2. Melko raskasta
- 3. Kevyehköä
- 4. Kevyttä
- 5. E.o.s.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(Jos jompaan kumpaankin sarakkeeseen "hyvin raskasta" tai "melko raskasta") Mikä ensisijaisesti tekee työn mielestänne raskaaksi?

\_\_\_\_\_

Onko lisäksi muita seikkoja, jotka saavat työnne tuntumaan raskaalta?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. Jos nyt ajattelisitte ulkonaisia työolosuhteitanne täällä Teidän työpaikassanne, niin ovatko ne kokonaisuutena ottaen Teidän mielestänne...

- 1. Oikein hyvät
- 2. Melko hyvät
- 3. Melko huonot
- 4. Oikein huonot
- 5. E.o.s.

Nyt siirrymme käsittelemään tarkemmin Teidän työolosuhteitanne. Vastatkaa kunkin nyt luetteleman työolosuhteen osalta, onko sellaista omassa työssänne vai ei ja jos on, niin arvioikaa, vaivaako tai haittaako se Teitä hyvin paljon, melko paljon, melko vähän vaiko ei lainkaan.

(Kysytään vain soveltuvilta osiltaan)

Joudutteko työskentelemään... (Jos joutuu) Entä vaivaako tämä Teitä...

		Joutuu	Hyvin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Ei lainkaan
<u>Sisällä työskenteleviltä:</u>						
1. Jatkuvasti korkeassa lämpötilassa	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.
2. Jatkuvasti alhaisessa lämpötilassa	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.
3. Suuresti vaihtelevissa lämpötiloissa	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.
4. Vetoisissa olosuhteissa	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.
5. Kosteissa olosuhteissa	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.
6. Epäterveellisiä kaasuja sisältävässä ilmassa	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.
7. Pilaantuneessa ilmassa	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.

Ulkona työskenteleviltä:

8. Hankalissa maasto-olosuhteissa	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.
9. Huonoissakin sääolosuhteissa	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.

Kaikilta:

10. Pölyisessä ilmassa	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.
11. Myrkyllisten aineiden parissa	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.
12. Ärsyttävien aineiden parissa	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.
13. Epäpuhtaissa olosuhteissa	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.
14. Heikossa valaistuksessa	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.
15. Valoärsytyksille alttiina	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.
16. Tärinälle alttiina	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.
17. Melussa	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.
18. Hälyssä	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.

Selityksiä: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Onko työolosuhteissanne vielä joitakin sellaisia poikkeuksellisia tekijöitä, jotka vaivaavat Teitä? Mitä sellaisia?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

21. (Jos kys:ssä 20. on tullut useampia kuin yksi vastaus).

Voisitteko vielä sanoa, mikä edellämäinituista seikoista työolosuh-  
teissanne on kaikkein haitallisim tai rasittavin Teidän kannaltanne  
Entä mikä on seuraavaksi rasittavin tai haitallisim?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_

22. Vaatiiko Teidän työnne joitakin seuraavista ominaisuuksista?  
(Kysytään vain soveltuvin osin!)

Vaatii

- 1. Huomattavia ruumiinvoimia
- 2. Ruumiillisen rasituksen pitkäaikaista kestokykyä
- 3. Huomattavaa ketteryyttä
- 4. Erityistä sorminäppäryyttä
- 5. Erityisen tarkkaa näkökykyä
- 6. Erityisen herkkää kuuloa
- 7. Herkkää tasapainokykyä
- 8. Nopeata reagointikykyä
- 9. Tarkkaa huomiokykyä

<input type="checkbox"/>	1.
<input type="checkbox"/>	2.
<input type="checkbox"/>	3.
<input type="checkbox"/>	4.
<input type="checkbox"/>	5.
<input type="checkbox"/>	6.
<input type="checkbox"/>	7.
<input type="checkbox"/>	8.
<input type="checkbox"/>	9.

Selityksiä: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Entä mahdollisesti vielä joitakin muita tämäntapaisia ominaisuuksia  
Mitä sellaisia?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_

23. Voisitteko nyt sanoa, minkä ikäisinä  
vanhat työntekijät joutuvat täällä  
tavallisesti lopettamaan työskente-  
lyn tässä Teidän ammatissanne ja  
siirtymään joko eläkkeelle tai mah-  
dollisesti johonkin toiseen työhön?

- 1. \_\_\_\_\_ vuotiaana
- 2. E.o.s.

24. (Jos 23/1)

Onko se ikä tämän työn lopettamis-  
ikä Teidän kannaltanne katsoen  
mielestänne:

Miksi näin: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 1. Aivan liian korkea
- 2. Hieman " "
- 3. Sopiva
- 4. Hieman liian alhainen
- 5. Aivan " "
- 6. E.o.s.

Oletteko koskaan aikaisemmin tullut pohtineeksi eläkkeelle siirtymiseen liittyviä asioita omalta kohdaltanne?

- 1. Kyllä
- 2. Ei

Entä onko Teillä mahdollisesti ollut työtovereittenne kanssa puhetta asiasta?

- 1. Kyllä
- 2. Ei

Mikä olisi Teidän kannaltanne katsoen sopiva työn lopettamisikä tässä työssä, ts. se ikä, jolloin mielellänne haluaisitte joko siirtyä toiseen työhön tai eläkkeelle.

\_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ E.o.s.

Mahdollisia perusteluja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Jos vastaaja ei ole täyttänyt sopivaksi katsomaansa ikää)

Jos oletamme, että työntöön lopettaminen haluamassanne iässä on mahdollista, niin haluaisitteko silloin mieluummin siirtyä heti eläkkeelle, vai ehkä jatkaa täällä työntekoa jossain toisessa, helpommassa työssä?

- 1. Eläkkeelle
- 2. Toiseen työhön
- 3. E.o.s.

(Jos vastaaja on jo täyttänyt em. iän)

Miksi kuitenkin jatkoitte nykyistä työtänne? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Jos nyt ajattelemme Teidän työtänne, siihen liittyviä vaatimuksia ja työolosuhteitanne, niin minkä ikäiseksi asti arvelisitte jaksavanne tehdä tätä työtä?

\_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ E.o.s.

Mitä sanoisitte, tuntuuko ajatus eläkkeelle siirtymisestä Teistä:

- 1. Hyvin vastenmieliseltä
- 2. Melko "
- 3. Melko miellyttävältä
- 4. Hyvin "
- 5. E.o.s.

Miksi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



30. Kumpaa seuraavista vaihtoehdoista pidätte parempana:

1. Sitä, että on olemassa kiinteä ikäraja, jolloin kaikki lopettavat työnsä tässä työssä samanikäisinä, vai
2. Sitä, että eri henkilöt voisivat lopettaa työntekonsa eri ikäsinä riippuen kunkin työkyvystä ja työnteon halusta vanhana.
3. E.o.s.

31. Pyritäänkö täällä eläkkeelle tai toiseen työhön siirtämistä koskevia ratkaisuja tehtäessä ottamaan huomioon myös työntekijäpuolen mielipide asiasta?

1. Kyllä varmasti  
 2. Ehkä  
 3. Tuskin  
 4. Ei  
 5. E.o.s.

Missä määrin olisi mielestänne tarpeen ottaa työntekijöiden oma mielipide huomioon?

1. Aina  
 2. Useimmiten  
 3. Vain joissakin tapauksissa  
 4. Ei lainkaan  
 5. E.o.s.

32. Esittäisin Teille nyt muutaman työtä ja työntekoa koskevan väitteen joista ihmiset ovat sangen erimielisiä. Toivon Teidän ilmaisevan niistä oman yksityisen mielipiteenne valitsemalla tällä kortilla oivista vaihtoehdoista sen, joka parhaiten vastaa Teidän omaa käsitystänne.

- 1) Ainoa kiinnostava asia työnteossa on se, miten paljon siitä maketaan.
- 2) Työnteolla on ihmiselle muutakin merkitystä kuin "leivän" hankkiminen.
- 3) Uskon, että en lainkaan kaipaisi työtäni, jos voisin taloudellista huolista vapaana lopettaa työnteon.
- 4) Oikeastaan voin sanoa aika ajoin tuntevani työtä tehdessäni todellista työn iloa.
- 5) Se, mitä teen vapaa-aikanani, on minulle paljon tärkeämpää kuin työ ja siihen liittyvät asiat.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.
<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.

Oletteko tästä väitteestä...

- Ehdottomasti samaa mieltä  
 Likipitään samaa mieltä  
 Vaikea sanoa  
 Hieman eri mieltä  
 Ehdottomasti eri mieltä

33. Millaiseksi arvioisitte terveydentilanne nykyisin? Tuntuuko Teistä, että se on...

1. Erittäin hyvä  
 2. Melko hyvä  
 3. Tyydyttävä  
 4. Melko huono  
 5. Erittäin huono

Onko Teillä viime aikoina esiintynyt... (Jos on) Entä kuinka usein...

Esiin-  
tyy

Hyvin Melko Har- Työn-  
usein usein voin teosta

<input type="checkbox"/>	1. Päänsärkyä	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.
<input type="checkbox"/>	2. Unettomuutta	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.
<input type="checkbox"/>	3. Huimausta	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.
<input type="checkbox"/>	4. Muistihäiriöitä	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.
<input type="checkbox"/>	5. Hermostuneisuutta	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.
<input type="checkbox"/>	6. Henkistä ahdistuneisuutta	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.
<input type="checkbox"/>	7. Masentuneisuutta	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.
<input type="checkbox"/>	8. Hengenahdistusta työssä	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.
<input type="checkbox"/>	9. Hengenahdistusta tavallisessa kävelyssä	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.
<input type="checkbox"/>	0. Rintakipua ruum. ponnist. yhteydessä	<input type="checkbox"/>	0.	<input type="checkbox"/>	0.	<input type="checkbox"/>	0.
<input type="checkbox"/>	1. Pohjekipua ruum. ponnist. yhteydessä	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.	<input type="checkbox"/>	1.
<input type="checkbox"/>	2. Yskää	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.	<input type="checkbox"/>	2.
<input type="checkbox"/>	3. Ysköksiä	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.	<input type="checkbox"/>	3.
<input type="checkbox"/>	4. Vatsakipua	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.	<input type="checkbox"/>	4.
<input type="checkbox"/>	5. Ruokahaluttomuutta	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.	<input type="checkbox"/>	5.
<input type="checkbox"/>	6. Ristiselkä- ja ishiasvaivoja	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.	<input type="checkbox"/>	6.
<input type="checkbox"/>	7. Niska-, hartia- ja olkapääsärkyä	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.	<input type="checkbox"/>	7.
<input type="checkbox"/>	8. Nivelkipua ja jäykkyyttä käsissä	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.	<input type="checkbox"/>	8.
<input type="checkbox"/>	9. Lonkka- ja polvinivelvaivoja	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.	<input type="checkbox"/>	9.
<input type="checkbox"/>	0. Suonenvetoa	<input type="checkbox"/>	0.	<input type="checkbox"/>	0.	<input type="checkbox"/>	0.

(Jos esiintyy)

Arveletteko, että joku edellämainitsemistanne vaivoista on seurausta nykyisestä työstänne? Entä jotkin muut?

Onko Teillä sairauden, vian tai vamman aiheuttama invaliditeetti?

(Jos on)

Minkälainen \_\_\_\_\_

Entä minkä asteiseksi se on arvioitu \_\_\_\_\_ %:nen

Entä missä ja milloin tämä invaliditeettinne syntyi?

- 1. Seurausta nykyisestä työstä
- 2. Tapaturmista (muualla kuin nyk. työssä) aiheutuneet
- 3. Perua rintamalta
- 4. Muut invaliditeettitapaukset
- 5. Ei invaliditeettia

Asutteko nykyisin työsuhteenne perusteella Teille järjestetyssä asunnossa?

(Jos asuu)

Arveletteko saavanne eläkkeelle siirtymiseen jälkeenkin asua siinä?

- 1. Asuu
- 2. Ei asu

- 3. Arvelee saavansa
- 4. Arvelee, ettei saa
- 5. E.o.s.

37. Onko Teillä mahdollisesti joitakin vapaa-ajan harrastuksia, vai eikö Teillä ole mitään erityistä?

1. \_\_\_\_\_  1.      3. \_\_\_\_\_  3.  
2. \_\_\_\_\_  2.      4. \_\_\_\_\_  4.

Onko jokin edellä mainitsemistanne harrastuksista sellainen, että eläkkeelle siirtyminen ja siis nykyisen työnantajan palveluksesta poislähteminen pakottaa Teidät luopumaan siitä? (Rasti ruutuun)

38. Kun varsinainen säännöllinen työnteko loppuu eläkkeelle siirryttäessä jää päivittäin paljon aikaa käytettäväksi jollain tavoin. Miten on Teidän kohdallanne, otaksutteko, että tekemistä ja puuhaa tulee silloinkin riittämään tarpeellisessa määrin vai oletteko ehkä epätietoinen siitä, mitä sitten oikein pitäisi tehdä?

1. Puuhaa riittää  
 2. Ei tiedä mitä tekisi  
 3. E.o.s.

(Jos puuhaa riittää)

Minkälaista puuhaa Teillä silloin tulee olemaan?

1. \_\_\_\_\_      3. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_      4. \_\_\_\_\_

39. Haastattelun loppuksi enää vain yksi tärkeä kysymys.

Jos olisi mahdollista, että voisitte raha-asioista välittämättä täysin itsenäisesti päättää missä iässä lopetatte työntekon nykyisessä ammatissanne, niin minkä ikävuoden katsoisitte tällöin sopivimmaksi.

1. \_\_\_\_\_ vuotiaana  
 2. E.o.s.

HAASTATTELIJA VASTAA:

Haastateltava suhtautui  
haastatteluun...

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Erittäin myönteisesti |
| <input type="checkbox"/> | 2. Melko myönteisesti    |
| <input type="checkbox"/> | 3. Välinpitämättömästi   |
| <input type="checkbox"/> | 4. Melko kielteisesti    |
| <input type="checkbox"/> | 5. Hyvin kielteisesti    |

Muita huomioita haastateltavasta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Selostus haastattelupaikasta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Selvitys häiriötekijöistä: (melu, kiire, muiden läsnäolo yms.):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Haastattelupäivämäärä \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 196\_\_

Haastattelun kesto aika \_\_\_\_\_ t \_\_\_\_\_ min.

Liite 4

Eläketurvakeskus

Eläkeikä tutkimus

K y s e l y l o m a k e B

Yrityksen johdon edustajat ja työntekijöiden lähimmät esimiehet

Tutkimuslohko \_\_\_\_\_ Yrityksen nimi \_\_\_\_\_  
Tuotantoala \_\_\_\_\_ Työpaikan nimi \_\_\_\_\_  
Elinkeinohaara \_\_\_\_\_ Kunta \_\_\_\_\_

Haastateltava:  1. Yrityksen johdon edustaja  
 2. Johdon edustaja ja lähin esimies  
 3. Lähin esimies

Kysymykset yrityksen johdon edustajalle

Asema yrityksessä \_\_\_\_\_  
Ollut tässä yrityksessä \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ kk.  
Ollut nykyisessä asemassa \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ kk.  
Työntekijöiden lukumäärä työpaikassa M \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_ Yht. \_\_\_\_\_  
Työntekijöiden lukumäärä ikäluokittain - 40 v. \_\_\_\_\_  
(jos saatavissa) 41 - 50 v. \_\_\_\_\_  
51 - 60 v. \_\_\_\_\_  
61 - 64 v. \_\_\_\_\_  
65 - 69 v. \_\_\_\_\_  
70 v. tai yli \_\_\_\_\_  
Työpaikan eläkeläisten lukumäärä \_\_\_\_\_  
(jos saatavissa)

Mitä kautta täällä on järjestetty  
työeläkelakien mukainen pakollinen  
eläketurva?

1. Vakuutusyhtiön kautta  
 2. Eläkesäätiössä  
 3. Eläkekassassa  
 4. Työeläkekassojen kautta

2. (Jos 1/1...3)

Onko täällä sen lisäksi millekään työntekijäryhmälle järjestetty mitään vapaaehtoisia lisäetuja, joko rekisteröityjä tai rekisteröimättömiä? (Jos on) Mitä kautta lisäedut on järjestetty?

1. On, rekisteröity x  
 2. On, ei rekisteröity  
 3. Ei ole

x) Mitä kautta ja mille ryhmille: \_\_\_\_\_

3. (Samoille kuin ed.)

Sisältyykö eläkejärjestelyyn vanhuuseläkkeiden osalta eläkeikiä tai vanhuuseläkkeen määrää koskevia erityissäännöksiä, jotka poikkeavat TEL:n mukaisesta normaalikäytännöstä? (Jos sisältyy) Millaisia? Mitä ryhmiä koskevia?

1. Sisältyy x)  
 2. Ei

x) Eläkeikä: \_\_\_\_\_

x) Eläkkeen määrä: \_\_\_\_\_

4. Kun työntekijät tulevat vanhoiksi on mahdollista, että he:

1. Siirtyvät omasta työstään suoraan eläkkeelle  
 2. Siirtyvät ennen eläkkeelle siirtymistä väliaikaisesti muuhun työhön samassa yrityksessä  
 3. Eroavat sairauden tai muiden korkean iän aiheuttamien vaikeuksien johdosta yrityksestä jo ennen eläkeikää saamatta vielä eläkettä  
 4. Siirtyvät työkyvyttömyyseläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää

%

E.o.

Voisitteko sanoa, miten täällä on laita. Suunnilleen kuinka monta prosenttia vanhoista työntekijöistä menettelee kunkin vaihtoehdon mukaisesti?

5. (Jos 4/2-3 esiintyy)

Ovatko nämä toiseen työhön siirtyvät tai yrityksestä eroavat työntekijät yleensä joistakin tietyistä ammattiryhmistä?

1. Ovat x)  
 2. Eivät ole  
 3. E.o.s.

x) (Jos ovat):  
Mistä ryhmistä \_\_\_\_\_

Suhtaudutteko työnantajan kannalta asiaa katsoen myönteisesti vai kielteisesti siihen mahdollisuuteen, että vanhat työntekijät siirretään ennen eläkkeelle siirtymistään omasta työstään väliaikaisesti toiseen, kevyempään tai muuten vanhoille ihmisille sopivampaan työhön samassa yrityksessä?

- 1. Myönteisesti x)
- 2. Kielteisesti x)
- 3. E.o.s.

x) Perusteluja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kun ajattelette eri tehtävissä täällä työskentelevien työntekijöiden työolo-suhteita, työn rasittavuutta ja työn asettamia vaatimuksia, niin muistatteko, että täällä olisi tullut joidenkin ammattiryhmien kohdalla tässä suhteessa esiin erityisiä probleemoja nimenomaan vanhenneiden työntekijöiden osalta? (Jos on) Missä ryhmässä ja millaisia?

- 1. On x)
- 2. Ei
- 3. E.o.s.

x) Selitys: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Onko täällä ollut havaittavissa, että työntekijät joutuisivat joistakin ammateista selvästi useammin kuin muista lähtemään työkyvyttömyyden takia eläkkeelle jo ennen varsinaista eläkeikää?

- 1. On x)
- 2. Ei
- 3. E.o.s.

x) (Jos on):

Mistä ammateista? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Millainen käytäntö täällä on työn lopettamisiän suhteen muiden kuin esimiesasemassa olevien kohdalla. Lopettavatko työntekijät työnteon omassa ammatissaan korkean ikänsä johdosta:

- 1. Aina samanikäisinä ammatista ja yksilöstä riippumatta
- 2. Eri ikäisinä ammatista riippuen
- 3. Eri ikäisinä yksilöstä riippuen
- 4. Eri ikäisinä ammatista ja yksilöstä riippuen?

10. Tuntuuko Teistä siltä, että em. käytäntö on sellaisenaan työnantajan kannalta katsoen sopiva järjestely, vai tuntuisiko mahdollisesti teolliselta jollain tavoin muuttaa nykyistä käytäntöä?

- 1. Nykyinen käytäntö on sopiva
- 2. Olisi tarpeen muuttaa käytäntöä
- 3. E.o.s.

11. Jos jotain muutoksia tulisi harkittavaksi, niin millaiset muutokset olisivat mielestänne harkinnan arvoisia?

---



---



---

12. (Jos kysymyksessä 9 vaihtoehto 1.)

Minkä ikäisinä työntekijät sitten lopettavat työnteon täällä ikänsä vuoksi?

v. \_\_\_\_\_ (Naiset \_\_\_\_\_)

13. (Jos 9/2, 3 tai 4.)

Voisitteko sanoa, minkä ikäisinä työntekijät täällä yleisimmin lopettavat työnteon omassa työssään ikänsä takia?

- 1. v. \_\_\_\_\_ x)
- 2. E.o.s.

14. Onko tämä ikä työnantajan kannalta katsoen mielestänne:

- 1. Aivan liian korkea
- 2. Hieman liian korkea
- 3. Sopiva
- 4. Hieman liian alhainen
- 5. Aivan liian alhainen
- 6. E.o.s.

15. Onko (olisiko) mielestänne työn lopettamisiän vaihtelu ammatin mukaisesti tässä yrityksessä - työnantajan kannalta asiaa katsoen - edullinen vai epäedullinen ratkaisu, vai katsotteko kenties ettei sillä ole (olisi) mitään merkitystä?

- 1. Edullista x)
- 2. Epäedullista x)
- 3. Yhdentekevää x)
- 4. E.o.s.

x) Perusteluja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

x) (Jos 9/2 tai 9/4) Huomattavimmat poikkeusammatit:

- 1. \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_



Entä onko (olisiko) työn lopettamisiän vaihtelu yksilöittäin täällä - työnantajan kannalta asiaa katsoen - edullinen vai epäedullinen ratkaisu vai katsotteko kenties, ettei sillä ole (olisi) mitään merkitystä?

- 1. Edullista x)
- 2. Epäedullista x)
- 3. Yhdentekevää x)
- 4. E.o.s.

x) Perusteluja: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Kun täällä tehdään eläkkeelle tai vanhuuden takia toiseen työhön siirtämistä koskevia ratkaisuja, niin otetaanko tällöin huomioon myös työntekijäpuolen mielihäpä asiasta. (Jos otetaan) Miten yleisesti?

- 1. Kyllä aina
- 2. Joissakin tapauksissa
- 3. Ei

(Jos yrityksessä on työnjohtaja- tai sitä vastaava väliporras johdon ja työntekijöiden välissä.)

Entä miten on työntekijöiden lähimpien esimiesten kohdalla. Lopettavatko he työnteon korkean iän vuoksi yleensä samanikäisinä vai yleensä eri ikäisinä.

- 1. Samanikäisinä
- 2. Eri ikäisinä

(Jos samanikäisinä) Minkä ikäisinä? \_\_\_\_\_ v.

(Jos eri ikäisinä) Voidaanko kuitenkin löytää jokin ikä, jolloin esimiehet yleisimmin lopettavat työnteonsa? \_\_\_\_\_ v.  E.o.s.

Onko tämä ikä työnantajan kannalta katsoen mielestänne:

- 1. Aivan liian korkea
- 2. Hieman liian korkea
- 3. Sopiva
- 4. Hieman liian alhainen
- 5. Aivan liian alhainen
- 6. E.o.s.

(Jos 18/2.)

Kuinka yleistä on vaihtelu esimiesten työn lopettamisiässä, onko se:

- 1. Hyvin yleistä x)
- 2. Melko yleistä x)
- 3. Aika harvinaista x)

x) Tarkempi selitys: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21. (Samoille kuin ed.)

Minkä suuntaista on yksilöllinen vaihtelu esimiesten työn lopettamisiässä. Ollaanko työssä useimmiten mainitsemaan yleisintä lopettamisikää vanhemmaksi vai lopetetaanko työ sitä nuorempana vai onko vaihtelua molempiin suuntiin suunnilleen yhtä paljon?

- 1. Yleensä vanhemmaksi
- 2. Yleensä nuorempana
- 3. Suunnilleen yhtä paljon kumpaankin suuntaan

x) Mahdollisia selityksiä: \_\_\_\_\_

Jos haastateltava henkilö on pelkästään yrityksen johdon edustaja, lopetetaan haastattelu hänen kohdaltaan tähän.

Kysymykset esimiehille

Haastateltava:

- 1. Sama henkilö kuin edellä
- 2. Muu esimies \_\_\_\_\_

(Jos 2)

Sukupuoli  1. Mies Ollut tässä yrityksessä \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ kk.  
 2. Nainen Ollut nykyisessä asemassa \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ kk.

(Jos 2)

Kuinka monta alaista Teillä on kaikkiaan? \_\_\_\_\_

Tässä kortissa on lueteltu eräitä ammattiryhmiä (kortti).

Sanokaa, mihin kaikkiin siinä oleviin ryhmiin kuuluvia alaisia Teillä on ja miten monta kussakin ryhmässä?

Ryhmä	Alalohkon n:o	Lukum.	Näistä naisia
1	_____	_____	_____
2	_____	_____	_____
3	_____	_____	_____
4	_____	_____	_____
5	_____	_____	_____
6	_____	_____	_____

Voisitteko nyt sanoa, vaatiiko työnteko em. ryhmissä jotain tai joitakin tässä kortissa mainituista ominaisuuksista (kortti). Missä ryhmissä ja mitä ominaisuuksia?

Ryhmä	Ominaisuus n:o								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									
2									
3									
4									
5									
6									

Entä joitakin muita tämäntapaisia ominaisuuksia? Missä ryhmässä ja millaisia ominaisuuksia? \_\_\_\_\_

4. Nyt kysyisimme Teidän eri ammateissa työskentelevien alaistenne työolosuhteita. Arvioikaa seuraavan kortin avulla, missä eri alaisryhmissänne esiintyy kortissa mainittuja erilaisia olosuhteita (kortti

Olosuhde n:o	Esiintyy ryhmissä n:o	Mahdollinen tarkempi selitys a.o. olosuhteesta
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
x)		

x) Jokin muu olosuhde, mikä? \_\_\_\_\_

5.

Miten pitkä on viikkoa kohti laskettu säännöllinen työaika eri alaisryhmissänne työskentelevillä ruokailutauot poislukien? Miten pitkä on päivittäinen ruokailutauko eri ryhmissä?

Ryhmä	Työaika	Ruokailu
1	_____ t/vk.	_____ min
2	_____ "	_____ "
3	_____ "	_____ "
4	_____ "	_____ "
5	_____ "	_____ "
6	_____ "	_____ "

Entä joudutaanko jonkun tai joidenkin alaisryhmienne työntekijöitä häiritsemään heidän vapaa-aikanaan säännöllisen työajan ulkopuolella? (Jos joudutaan) Missä ryhmissä?

(Jos joudutaan häiritsemään) Millä tavoin?

Ryhmä	Joudutaan häiritsemään
1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>

Jos ajattelette työtahtia eri alaisryhmienne työntekijöiden kannalta katsottuna, niin mitä mieltä olette siitä? Onko se.....osalta mielestänne yleensä...

Ryhmä	Työtahti (Pistearvo)
1	_____
2	_____
3	_____
4	_____
5	_____
6	_____

Yrittäkää nyt arvioida, minkä ikäisinä Teidän mielestänne eri alaisryhmienne työntekijät yleensä ovat jo niin vanhoja, että he eivät enää pysty vaadittavaan, normaaliin työsuoritukseen. Missä iässä ts. olisi Teidän käsityksenne mukaisesti työnteke kussakin ryhmässä lopetettava korkean iän aiheuttamien vaikeuksien takia?

Ryhmä	v.	E.o.s.
1	_____	_____
2	_____	_____
3	_____	_____
4	_____	_____
5	_____	_____
6	_____	_____

Onko joissakin alaisryhmissänne tyypillistä se, että työntekijät siirtyvät tai siirretään korkean ikänsä aiheuttamien vaikeuksien takia omasta työstään johonkin muuhun työhön täällä tai että he mahdollisesti eroavat yrityksen palveluksesta jo ennen eläkeikää?

(Jos on): Missä ryhmissä? Miten menetellään?

x) Selityksiä; esim. millaiseen työhön: \_\_\_\_\_

Ryhmä	Siirrytään <sup>x)</sup>	Erotaan
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10.

Missä iässä eri alaisryhmiinne kuuluvat työntekijät yleensä lopettavat työnsä nykyisen käytännön mukaisesti?

Ryhmä

- 1 \_\_\_\_\_ v.
- 2 \_\_\_\_\_ "
- 3 \_\_\_\_\_ "
- 4 \_\_\_\_\_ "
- 5 \_\_\_\_\_ "
- 6 \_\_\_\_\_ "

11.

Vaihtelee työ lopettamiskä yksilöittäin näissä ammattiryhmissä? (Jos vaihtelee) Miten yleistä vaihtelu on eri ryhmissä? Entä mikä suuntaista vaihtelu on?

Ryhmä	Vaihtelee	Ei	Yleisyys	Suu
1				
2				
3				
4				
5				
6				

12.

(Jos pelkästään esimies)

Pyritäänkö täällä eläkkeelle tai toiseen työhön siirtämistä koskevia ratkaisuja tehtäessä ottamaan huomioon myös työntekijäpuolen mielipide asiasta? (Jos pyritään) Miten yleisesti?

- 1. Kyllä aina
- 2. Joissakin tapauksissa
- 3. Ei

13.

Olettakaamme, että olisi olemassa seuraavat mahdollisuudet Teidän alaistenne iäkkäiden työntekijöiden työn lopettamisen järjestämiseksi.

- 1. Kaikilla alaisilla on sama, kiinteä työnlopettamiskä riippumatta ammatista (työstä) tai yksilöstä itsestään
- 2. Lopettamiskä vaihtelee ammatin mutta ei yksilön mukaan
- 3. Lopettamiskä vaihtelee yksilön mutta ei ammatin mukaan
- 4. Lopettamiskä vaihtelee sekä ammatin että yksilön mukaan
- 5. E.o.s.

Minkä näistä katsoisitte sopivimmaksi ratkaisuksi parhaan mahdollisen työsuorituksen saavuttamisen kannalta?

Olisiko Teidän mielestänne olemassa vielä jokin muu edellisistä parempi ratkaisumahdollisuus? Millainen?

---



---

HAASTATTELIJA VASTAA

Haastateltava johdon edustaja  
suhtautui haastatteluun (1)

(1)(2)


1. Hyvin myönteisesti
2. Melko myönteisesti
3. Välinpitämättömästi
4. Melko kielteisesti
5. Hyvin kielteisesti

Esimies (mikäli oli kyseessä eri  
henkilö) suhtautui haastatteluun (2)

Selvitys haastattelun sujumisesta (rauhallisuus, melu, kiire, muiden  
läsnäolo yms.)

---

---

I-osa \_\_\_\_\_ t \_\_\_\_\_ min.

Haastattelun kesto aika II-osa \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ "

Päivämäärä \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 196 \_\_\_\_ Haastattelija \_\_\_\_\_

Liite 5

Eläketurvakeskus

Eläkeikä tutkimus

K y s e l y l o m a k e C

Työpaikasta eläkkeelle siirtyneet

Tutkimuslohko	_____	Yrityksen nimi	_____
Tuotantoala	_____	Työpaikan nimi	_____
Elinkeinohaara	_____	Kunta (yritys)	_____
Alalohko	_____	H:van asuinkunta	_____

(Selvitetään työpaikan kortistosta yms. lähteistä)

Haastateltava:

1. Siirtynyt eläkkeelle suoraan pääammatista  
 2. Siirtynyt eläkkeelle väliammattin kautta

Pääammatti \_\_\_\_\_

Mahdollinen väliammatti \_\_\_\_\_

Sukupuoli  Mies  Nainen Siirtyi eläkkeelle (päiväm.) \_\_\_\_\_  
Siirtyi väliammattiin (päiväm.) \_\_\_\_\_

Syntymäaika \_\_\_\_\_

Asuminen:

1. Omassa talossa  
 2. Omassa osakkeessa  
 3. Vuokralla x)  
 4. Muulla tavoin, \_\_\_\_\_ x)

Siviilisääty:

1. Naimisissa  
 2. Naimaton  
 3. Leski  
 4. Eronnut tai asumuserossa

x) Asunnon omistaa: \_\_\_\_\_

Kenen kanssa asuu: \_\_\_\_\_

Kun nyt jälkeenpäin ajattelette eläkkeelle siirtymistänne, niin tapahtuiko se mielestänne:

Voisitteko tarkemmin perustella käsitystänne? \_\_\_\_\_

1. Aivan liian vanhana  
 2. Hieman liian vanhana  
 3. Sopivan ikäisenä  
 4. Hieman liian nuorena  
 5. Aivan liian nuorena  
 6. E.o.s.



3. (Jos liian vanhana tai nuorena)

Mikä sitten olisi ollut mielestänne sopiva eläkkeelle siirtymisikä?

1. \_\_\_\_\_ v.  
 2. E.o.s.

4. Halusitteko itse siirtyä eläkkeelle silloin, kun se tapahtui, vai jouduitteko eläkkeelle vastoin omaa haluanne?

1. Halusi itse  
 2. Joutui eläkkeelle

5. (Jos siirtyi eläkkeelle suoraan pääammatista)

Supistettiinko päätyöhönne liittyviä tehtäviä Teidän kohdaltanne jollain tavoin vanhetessanne?

1. Kyllä  
 2. Ei

(Jos kyllä)

Milla tavoin? \_\_\_\_\_

Minkä ikäinen olitte silloin?

1. \_\_\_\_\_ v.  
 2. E.o.s.

6. (Samoille)

Jos Teille olisi tarjottu mahdollisuus eläkkeelle siirtymisen sijasta jatkaa vielä työntekoa yrityksessä jossain helpommassa työssä, niin olisitteko jatkanut sellaisessa työssä?

1. Kyllä varmasti x)  
 2. Ehkä x)  
 3. Tuskin x)  
 4. Ei x)  
 5. E.o.s.

x) (Tarkempi selitys) \_\_\_\_\_

7. (Jos oli "väliammatissa")

Tehän siirryitte ennen eläkkeelle lähtöänne varsinaisesta omasta työstänne muuhun työhön. Johtuiko tämä siirtyminen jollain tavoin ikään aiheuttamista vaikeuksista työssä vai jostakin muusta syystä?

1. Johtui iästä  
 2. Johtui muusta syystä

(Jos vaihtoehto 1) Millaisia vaikeuksia ilmeni? \_\_\_\_\_

(Jos vaihtoehto 2) Mistä syystä? \_\_\_\_\_

(Samoille)

Halusitteko itse siirtyä toiseen työhön silloin, kun se tapahtui, vai jouduitteko siirtymään vastoin omaa haluanne?

1. Halusi itse  
 2. Joutui siirtymään

(Samoille)

Tapahtuiko työn lopettaminen varsinaisessa työssänne mielestänne:

1. Aivan liian vanhana  
 2. Hieman liian vanhana  
 3. Sopivan ikäisenä  
 4. Hieman liian nuorena  
 5. Aivan liian nuorena  
 6. E.o.s.

(Jos 9/1-2. tai 4-5.)

Mikä olisi ollut Teidän mielestänne sopiva ikä varsinaisen työnne lopettamiseen?

1. \_\_\_\_\_ v.  
 2. E.o.s.

(Jos oli "väliammattissa")

Olisiko - näin jälkeensä asiaa ajatellen - ollut parempi ratkaisu lähteä varsinaisesta työstä suoraan eläkkeelle eikä siirtyä sitä ennen toiseen työhön?

1. Kyllä \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ E.o.s.  
 2. Ei  
 3. E.o.s.

(Jos olisi) Missä iässä?

(Kaikille)

Jos nyt muistelette vielä työntekoa varsinaisessa päätyössänne, niin alkoiko sen työn tekeminen tuntua iän karttuessa jossain vaiheessa liian rasittavalta tai hankalalta? (Jos alkoi) Minkä ikäisenä?

x) Millä tavoin? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1. Kyllä x) \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ E.o.s.  
 2. Ei  
 3. E.o.s.

Entä minkä ikäiseksi asti käsityksenne mukaan siinä työssä olevat yleensä voivat jaksaa ja pystyä tekemään sitä työtä?

1. \_\_\_\_\_ v.  
 2. E.o.s.

14. Oletteko eläkkeelle siirtymisenne jälkeen ollut ansiotyössä? (Jos on) Miten kauan yhteensä?  1. Kyllä \_\_\_\_\_ v. \_\_\_\_\_ kk.  
 2. Ei

15. (Jos 14/1.)  
Mitä työtä olette tehnyt? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

16. (Samoille)  
Entä oletteko tällä hetkellä ansiotyössä? (Jos on) Mitä työtä teet x) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  1. Kyllä x)  
 2. Ei

17. (Kaikille)  
Miten on ollut taloudellisen toimeentulonne laita eläkkeelläoloaikanaanne? Oletteko tullut toimeen...  1. Hyvin  
 2. Tyydyttävästi  
 3. Huonosti

18. Riittääkö Teillä päivittäin tarpeeksi tekemistä ja puuhaa vai onko vaikeaa saada aika kulumaan?  1. On tekemistä x)  
 2. On vaikeuksia x)  
x) (Tarkempi kuvaus) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. Onko eläminen ja oleminen eläkkeelläoloaikana sujunut siten kuin kutselittekin siirtyessänne eläkkeelle, vai sitä paremmin tai huonommin?  1. Paremmin x)  
 2. Huonommin x)  
 3. Odotetulla tavoin x)  
 4. E.o.s.  
x) (Tarkempi kuvaus) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Millaiseksi arvioisitte terveydentilanne nykyisin? Tuntuuko Teistä, että se on...

- 1. Erittäin hyvä
- 2. Melko hyvä
- 3. Tyydyttävä
- 4. Melko huono
- 5. Erittäin huono

Entä millainen oli terveydentilanne silloin kun siirryitte eläkkeelle? Oliko se mielestänne...

- 1. Erittäin hyvä
- 2. Melko hyvä
- 3. Tyydyttävä
- 4. Melko huono
- 5. Erittäin huono

Mitä sairauksia tai vaivoja Teillä silloin (mahdollisesti) oli?

---

---

Onko Teillä viime aikoina esiintynyt... (Jos on) Entä kuinka usein...

Esiintyy

Hyvin usein    Melko usein    Harvoin

	Hyvin usein	Melko usein	Harvoin
<input type="checkbox"/> 1. Päänsärkyä	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
<input type="checkbox"/> 2. Unettomuutta	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
<input type="checkbox"/> 3. Huimausta	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
<input type="checkbox"/> 4. Muistihäiriöitä	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.
<input type="checkbox"/> 5. Hermostuneisuutta	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.
<input type="checkbox"/> 6. Henkistä ahdistuneisuutta	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.
<input type="checkbox"/> 7. Masentuneisuutta	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.
<input type="checkbox"/> 8. Hengenahdistusta työssä	<input type="checkbox"/> 8.	<input type="checkbox"/> 8.	<input type="checkbox"/> 8.
<input type="checkbox"/> 9. Hengenahdistusta tavallisessa kävelyssä	<input type="checkbox"/> 9.	<input type="checkbox"/> 9.	<input type="checkbox"/> 9.
<input type="checkbox"/> 0. Rintakipua ruum. ponnist. yhteydessä	<input type="checkbox"/> 0.	<input type="checkbox"/> 0.	<input type="checkbox"/> 0.
<input type="checkbox"/> 1. Pohjekipua ruum. ponnist. yhteydessä	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
<input type="checkbox"/> 2. Yskää	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.
<input type="checkbox"/> 3. Ysköksiä	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
<input type="checkbox"/> 4. Vatsakipua	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.
<input type="checkbox"/> 5. Ruokahaluttomuutta	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.
<input type="checkbox"/> 6. Ristiselkä- ja ishiasvaivoja	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.
<input type="checkbox"/> 7. Niska-, hartia- ja olkapääsärkyjä	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.
<input type="checkbox"/> 8. Nivelkipua ja jäykkyyttä käsissä	<input type="checkbox"/> 8.	<input type="checkbox"/> 8.	<input type="checkbox"/> 8.
<input type="checkbox"/> 9. Lonkka- ja polvinivelvaivoja	<input type="checkbox"/> 9.	<input type="checkbox"/> 9.	<input type="checkbox"/> 9.
<input type="checkbox"/> 0. Suonenvettoa	<input type="checkbox"/> 0.	<input type="checkbox"/> 0.	<input type="checkbox"/> 0.

(Haastattelija vastaa)

Mahdollinen lisäinformaatio haastateltavalta:

---

---

---

---

Haastateltava suhtautui haastatteluun

- |                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Hyvin myönteisesti  |
| <input type="checkbox"/> | 2. Melko myönteisesti  |
| <input type="checkbox"/> | 3. Välinpitämättömästi |
| <input type="checkbox"/> | 4. Melko kielteisesti  |
| <input type="checkbox"/> | 5. Hyvin kielteisesti  |

Selvitys haastattelun sujumisesta (haastateltavar löytyminen, haastatelu paikka, tilanteen rauhallisuus, muiden läsnäolo yms.) \_\_\_\_\_

---

---

---

Haastattelun kesto aika \_\_\_\_\_ min.

Päivämäärä \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 196\_\_ Haastattelija \_\_\_\_\_



