

Simo U. Forss

TYÖSUHTEESSA OLEVIENTEN ELÄKEIKÄKYSYMYS

I Eläkeikä tutkimus graafisella alalla

Lyhennelmä keskeisimmistä tutkimustuloksista

ELÄKETURVAKESKUS

Elokuu 1967

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 haastatteleamalla eri aloilla eri ammatteihin kuuluvia vanhempia työntekijöitä, heidän esimiehiään, yritysten johdon edustajia ja eri ammattiteistä jo eläkkeelle siirtyneitä.

Tutkimuksen käytännöllisestä suorittamisesta huolehtii Eläketurvakeskuksen tutkimustoimisto. Työmarkkinajärjestöt ovat mukana mm. edustajiensa välityksellä erityisessä eläkeikästudkimuksen suunnitteluryhmässä osallistuen näin jatkuvasti tutkimukseen. Ryhmän kokoonpano selviää tämän raportin liitteestä 1.

Tutkimus aloitettiin graafiselta alalta ja kokonaistulokset sen osalta ovat nyt valmistuneet. Tämän ensimmäisen vaiheen - jonka voidaan katsoa olevan samalla laaja-alainen koetutkimus - tuloksia selostetaan laajasti valmistuneessa yleisraportissa. Sen lisäksi on katsottu tarpeelliseksi laatia oheinen lyhennelmä keskeisimmistä tutkimustuloksista.

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

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
GRAAFISEN ALAN ELÄKEIKÄTUTKIMUKSEN TAVOITTEET	7
TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI	7
1. TYÖN JA SEN OLOSUHTEIDEN RASITTAVUUS	10
1. 1. Työn eri piirteiden rasittavuus	10
1. 2. Työolosuhteiden rasittavuus	16
1. 3. Työntekijöiden ja työnjohdon arvioiden vertailusta	21
1. 4. Työn fysiologiset vaatimukset	22
1. 5. Ammattiryhmien rasittavuuden yleiskuvausta	24
2. NYKYINEN ELÄKEIKÄKÄYTÄNTÖ JA ELÄKEIKÄ JA NIITÄ KOSKEVIA ARVIOINTEJA	26
2. 1. Eläkejärjestelyt eri yrityksissä	26
2. 2. Eläkeikäkäytäntö ja sen arviointeja	28
2. 3. Nykyinen eläkeikä ja sen arviointeja	32
3. ELÄKEIÄN ODOTUKSET	37
4. ELÄKEIKÄODOTUSTEN TULKINNASTA	42
5. TIIVISTELMÄ	48

Liitteitä

Liite 1 Eläkeikä tutkimuksen suunnitteluryhmä

Liite 2 Haastattelun kohteena olleet yritykset ja niissä suoritettujen haastattelujen lukumäärät vastaajaryhmittäin

Liite 3 Kyselylomake A

Liite 4 Kyselylomake B

Liite 5 Kyselylomake C

GRAAFISEN ALAN ELÄKEIKÄTUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimus pyrkii selvittämään graafisen alan osalta:

- Alan eri ammattien sisältämän työn ja työolosuhteiden piirteitä, erityisesti silmälläpitäen niiden rasittavuutta venhempien 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.

TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI

Graafista alaa edustamaan valittiin tutkimuksessa kaikkiaan 31 alan yritystä. Näyte pyrittiin valitsemaan niin, että se mahdollisimman suurella määrällä 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 suoritetun haastattelun määrä vastaajaryhmittäin näkyy tarkemmin liitetaulukossa 2. Yritysten jakautuma näytealueen ja yrityksen pääasiallisen tuotantoalan mukaisesti oli seuraavanlainen:

Taulukko 1. Yritykset sijaintialueen ja pääasiallisen tuotantoalan mukaisesti (kpl)

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
Yhteensä (kpl)	11	13	4	3	31

Tutkimusnäytteeseen pyrittiin saamaan kaikki graafisen alan erillis-ammattit riittävässä määrin mukaan. Samalla kuitenkin pyrittiin mahdollisimman pieneen määrään ammattiryhmiä. Graafisen alan asiantuntijoiden avulla ryhmitettiin alan erillisammattit 14 eri ammattiryhmään, joiden voidaan katsoa sopivasti edustavan alan erillisammattiteja. Näytteen perustavoitteena oli saada kustakin ammattiryhmästä noin 20 vanhempien työntekijöiden haastattelu lukuunottamatta paria ryhmää, joista päätettiin ottaa suurempi näyte vastaajien iän mahdollisen vaikutuksen kontrolloimiseksi. Mukaan otettiin nimitäin työntekijöistä ainoastaan 45 vuotta täyttäneet lukuunottamatta näitä kahta ryhmää, joiden kohdalla ikäraja asetettiin 40 ikävuoteen. Kunkin yrityksen kohdalle voitiin suunnitelmien mukaisesti määrittää haastattelukiintiö, joka käsittää aina yhden yrityksen johdon edustajan, olosuhteista riippuen yhden tai useampia työnjohtajia ja määrätyn määrän eri ammattiteissa ao. yrityksessä toimivia vanhoja työntekijöitä. Haastateltavien henkilöiden varsinainen valinta tapahtui aina asianomaisessa yrityksessä oltaessa. Huomattakoon erityisesti, että kunkin yrityksen työnjohtajahaastattelut pyrittiin tekemään niin, että vastaajaksi saatiin juuri niiden työntekijöiden esimiehet, joita yrityksessä haastateltiin. Tutkimuksessa haastatellut vanhuuseläkeläiset on poimittu haastattelun kohteena olevien yritysten kortistoista. Alkuperäisenä tavoitteena oli poimia eläkeläiset samoista ryhmistä kuin missä tehtiin aktiivien haastatteluja ao. yrityksessä. Käytännöllisistä syistä johtuen ei tästä periaatteesta kuitenkaan voitu täysin pitää kiinni. Tutkimuksen eri ammattiryhmät ja työntekijöiden, työnjohtajien ja eläkeläisten jakautuminen kunkin ammattiryhmän osalle näkyy taulukossa 2.

Kussakin yrityksessä haastateltiin johdon edustajana yhtä henkilöä, jonka valinta jäi pääasiassa yrityksen itsensä harkittavaksi. Vastajat edustavat kuitenkin poikkeuksetta kunkin yrityksen johtoporrasta. Työnjohtajien kohdalla on kyseessä heidän antamiensa arvioiden lukumäärä kutakin alalohkoa kohti eikä haastateltujen työnjohtajien lukumäärä. Tämä johtuu siitä, että yleensä on yhdellä työnjohtajalla ollut johdettavanaan useampia kuin yksi tutkimuksen ammattiryhmä, ja tällaisessa tapauksessa pyydettiin ao. työnjohtajan arvio kaikista hänen johtamistaan ammattiryhmistä.

Kenttähaastattelut eri yrityksissä aloitettiin touko-kesäkuun vaihtees-

Taulukko 2. Aktiivityöntekijöiden, työnjohtaja-arvioiden ja eläkeläisten lukumäärä tutkimuksen eri ammattiryhmissä.

Ammattiryhmät	Työntekijöitä	Työnjohtaja-arvioita	Vanhuuseläkeläisiä
1. Käsinalatojat, sanomalehtityö	22	9	8
2. Konelatojat, "	22	9	13
3. Rotaatiopainajat ja -työntekijät	21	7	11
4. Stereotypoijat	20	5	-
5. Postittajat	19	8	12
6. Käsinalatojat, siviilityö	18	16	10
7. Konelatojat, "	19	13	10
8. Painajat ja painokoneapulaiset	51	17	16
9. Syväpainajat ja 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, kpl	329	136	110

sa 1966 ja niitä jatkettiin saman vuoden lokakuun puoliväliin saakka. Kaikki haastattelut suoritettiin Eläketurvakeskuksen tutkimustoimiston henkilökunnan toimesta. Tutkimusraportin liitteenä oheistetaan eri vastaajaryhmille tarkoitettut 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 ja analyysissä käytettyjä menettelytapoja selvitetään, mikäli tarpeellista, lähemmin varsinaisen tulosten esittelyn yhteydessä. Huomattakoon kuitenkin jo tässä, että ennen vastausjakautumien taulukointia on suoritettu mikäli mahdollista vastausjakautumien erojen tilastollista testaamista johtopäätöksen tilastollisen merkitsevyyden 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 kuluksena 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.

1. TYÖN JA SEN OLOSUHTEIDEN RASITTAVUUS

Tutkimuksen eri ammattiryhmien työn ja ulkonaisten työolosuhteiden rasittavuus ja vaiavaavuus 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 kuitenkin lähinnä kontrollimielessä myös työnjohtajien kannanottoja alaistensa työntekijöiden työn piirteistä.

1.1. 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 mittauksessa 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 varmistauduttiin jäljempänä esitettävien eri kysymyskohtien sopivuudesta kuvaamaan työn piirteiden rasitusta. Suoritetun tilastollisen tarkistuksen mukaisesti ha-

vaittiin, 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 rasiuspistettä 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 rasiuspistettä 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 rasiuspistettä. Samantapaisen yleisperiaatteen mukaan annettiin pisteitä kaikissa mittauksessa mukana olevissa kohdissa. Laskemalla kunkin vastaajan eri osakysymyksistä saamat pistemäärät yhteen tuli jokainen vastaaja saamaan vastauksistaan riippuen yhteisrasiuspisteitä välillä 0-22 pistettä. Ammattiryhmien välisen rasittavuuden vertailua varten laskettiin edelleen eri ammattiryhmien työntekijöiden jokaisessa kysytyssä kohdassa saamien pistearvojen keskiarvo, jota voitiin käyttää ryhmien väliin vertailuun. Eri osatekijöiden yleisen merkityksen kuvaamiseksi laskettiin lisäksi kaikkien vastaajien pistearvojen mediaani, jonka perusteella voidaan karkeasti arvioida eri rasiustekijöiden yleinen tärkeysjärjestys.

Työn eri piirteiden rasiusmittauksen 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 perusteella.

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-

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

	03	04	09	02	01	14	08	07	11	13	05	10	06	12	
AMMATTI- RYHMÄT															
RASITUSTEKIJÄT	ROTAATIO	STEREOTYPOIJAT	SYVÄPAINAJAT	KONELATOJAT (s-lehti)	KÄSINLATOJAT (s-lehti)	SITOMO AUTOM.	PAINAJAT, ALIST,	KONELATOJAT (siviili)	LITOGR. VALOKUV.	SITOMO PUOLIAUTOM:	POSTITTAJAT	SYÖVYTT., KUPAR.	KÄSINLATOJAT (siviili)	SITOMO PÖYTÄTYÖ	MEDIAANI
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

sista vahingoista. Seuraavaksi rasittavin ammatti on stereotypoijilla ja edelleen syväpainajilla, sanomalehtikonelatojilla ja käsinlatojilla ja sitomon automaattikonetyöntekijöillä. 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 rasituspistemäärät 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 suoritettujen testauksen perusteella olekaan tilastollisesti merkitseviä. Taulukossa 4 on ammattiryhmät yhdistetty niin, että vasemmassa pystysarakkeessa nähdään keskimääräiseltä rasituspistemäärältään vaikeimmat 7 ammattiryhmää ja oikealla rasitukseltaan vähäisemmät 7 ammattiryhmää.

Taulukko 4. Ylitöiden tekeminen ja sen aiheuttama rasitus eri ryhmissä % vastaajien lukumäärästä (suluissa luvut, joista %:t 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	100
	(169)	(160)

Ylitöitä tekevien määrä vaihtelee siis jonkin verran ammattiryhmästä toiseen, mutta yleensä voidaan sanoa, että noin 3/4 kaikista graafisen alan

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

työntekijöistä tekee ylitöitä. Lisäksi voidaan todeta, että ammattiryhmästä 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.

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 samantlaiset 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 määrittämisen 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)

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. Varsinaisia yötyöryhmiä ovat ammattiryhmät 3 ja 5 eli rotaatiotyöntekijät ja postittajat. Stereotyyppijista taas puolet ilmoitti tekevänsä säännöllistä yötyötä toisen puolen jakaantuessa säännölliseen kaksivuorotyöhön ja normaaliin päivätyöhön. Sitomon automaat-

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

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

- 1) Ammattiryhmät: 3. rotaatiopainajat, 4. stereotyyppijät, 5. postittajat, 14. sitomon automaattikonetyö, 1. käsinlatojat sanomalehtityö, 2. konelatojat sanomalehtityö, 7. konelatojat siviilityö, 9. syväpainajat, 8. painajat, 10. syövyttäjät ja kuparointsijat, 11. litografit, graaf. valok., 13. sitomo puoliautomaattikone, 6. käsinlatojat siviilityö ja 12. sitomo pöytätyö.

tikonetyössä, sanomalehtilatojilla ja siviilikonelatojilla taas esiintyy yleisimmin säännöllistä kaksivuorotyötä - sanomalehtilatojilla lähes yksinomaaisena, muissa ryhmissä on lisäksi jonkin verran normaalia päivätyötä. Kaikissa muissa ryhmissä on tyypillisintä normaali päivätyö, joskin niissäkin saattaa esiintyä jonkin verran kaksivuorotyötä. On kuitenkin huomattava, että myös yhden ammattiryhmän sisällä saattaa työaika olla aika heterogeeninen tapauksista riippuen.

Yötyötä tekevät rotaatiopainajat valittavat todella varsin runsaslukuisesti yötyön rasituksia. Muissa ryhmissä rasitusarviot ovat vähempiä, joskin kokonaiskuva on jonkin verran hajanainen. Tämä johtuu siitä edellä mainitusta seikasta, että työaika voi vaihdella myös yhden ammattiryhmän sisällä.

1.2. Työolosuhteiden rasittavuus

Varsinaisista työn tekemiseen liittyvistä rasitustekijöistä irrallaan tutkimuksessa käsiteltiin melko tarkasti ulkoisten työolosuhteiden vaivaavuutta ja rasittavuutta. Tähän kuvaukseen tarkoitetut kysymykset ovat A-lomakkeessa kysymykset 19-21. Keskeistä osaa näissä kysymyksissä näyttelee 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 vaavaavan. 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 tietenkin 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 mu-

kaan lopulliseen mittaukseen vain 11 olosuhdetta, joita jäljempänä esitellään. Tässä karsinnassa putosivat alkuperäisessä asussa kysytyistä olosuhdekohdistä pois sellaiset, joilla ei ole merkitystä graafisella alalla. Jäljempänä esiteltävissä 11 eri työolosuhdetekijässä on kuitenkin edelleen osa tekijöistä sellaisia, että 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

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	
AMMATTI- RYHMÄT	SYVÄPAINAJAT	STEREOTYÖIJÄT	KÄSINLATOJAT (s-lehti)	KONELATOJAT (s-lehti)	PAINAJAT, ALISTAJAT	SITOMO AUTOM.	ROTAATIOPAINAJAT	LITOCR., VALOKUVAAJAT	KONELATOJAT (siviili)	SITOMO PÖYTÄTYÖ	SYÖVYTTÄJÄT, KUPAROITS.	SITOMO PUOLLAUTOM.	POSTITTAJAT	KÄSINLATOJAT (siviili)	MEDIAANI
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

on sitten laskettu keskiarvo. Työntekijöiden arviot eri olosuhdetekijöistä pisteistettiin siten, että kukin vastaaja sai kunkin eri olosuhteen kohdalla, joka 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 rasituspistemäärien summat ovat suunnilleen samaa luokkaa.

Pystysuorilta sarakkeilta nähdään jälleen mistä olosuhteista kussakin ryhmässä saavutettu yhteisrasituspistemäärä 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 alapäänä olevat - alalla yleensä harvinaisemmat - työolosuhdetekijät keskittyvät jälleen tiettyihin ammattiryhmiin, kuten esim. häly, jota esiintyy ennenkaikkea latojilla. Ärsyttäviä aineita taas käsittelevät litograffit 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.

Taulukko 8. Melu ja sen vaivaavuus eri ammattiryhmissä. %-jakautumia (suluissa luvut, joista %st 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)

Taulukossa on vastausjakautumiltaan samanlaiset ammattiryhmät yhdistetty toisiinsa. Voidaan todeta, että vaikka melua esiintyykin eri ryhmien 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 valittaa jopa 41 % työntekijöistä pölyisyyden vaivaavan itseään paljon, mutta muissa ryhmissä vaivaavuusaste kyllä pienenee, kuten taulukon 9 luvuista voidaan nähdä.

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

Taulukko 9. Työntekijöiden arviot hengitysilman pölyisyydestä ja sen aiheuttamasta vaivasta. % jakautumia

Joutuuko työskentelemään pölyisessä ilmassa ja sen vaivavuus	Ammattiryhmät no. 1)			
	3+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)

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 työolosuhteiden rasisitustekijöiden 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 tolyeeni- ja ksyleeni -nimisten myrkkujen esiintymisestä. Lisäksi voidaan mainita stereotypoijilla väriöljykaasu. Myrkyllisten kemikaalien 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 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.

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

Graafisten valokuvaajien valoärsytykset johtuvat pääasiassa suurten kaari-lamppujen kirkkaudesta.

1.3. 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. Erimerkkinä 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 työtahdista.

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

Yleisarvio työtahdista	Ammattiryhmät 1) Vastaaajaryhmät	2+3+4		1+5+9+11		6-8+10+12-14	
		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 (63)	100 (19)	100 (74)	100 (27)	100 (192)	100 (67)

Taulukosta voidaan todeta, että työntekijöiden ja työnjohtajien arviot työtahdista ovat melko tavalla samansuuntaiset. Jos nimittäin otetaan kummastakin vastaaajaryhmästä huomioon vastaajien enemmistön arvio, niin sen

1) 2. konelatojat sanomalehtityö, 3. rotaatio, 4. stereotypoijat, 1. käsinlatojat sanomalehti, 5. postittajat, 9. syväpaino, 11. litografit ym., 6. käsinlatojat siviili, 7. konelatojat siviili, 8. painajat, 10. syövyttäjät ym., 12. sitomon pöytä, 13. sitomon puoliautomaattikone, 14. sitomo automaattikone

havaitaan osuvan saman vaihtoehdon kohdalle. Luonnollisesti on yksityisten arviovaihtoehtojen valinnassa vastaajaryhmien välillä kuitenkin vaihtelujakin. 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.

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 vastaajaryhmissä, mutta tutkimuksessa ei saatu esiin mitään todisteita siitä, että esim. työntekijöiden vastaukset olisivat systemaattisesti vinoja johonkin suuntaan.

1.4. 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. 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	8	1	2	9	13	4	14	5	7	10	6	11	12
Vaadittavat ominaisuudet	ROTAATIOPAINAJAT	PAINAJAT	KÄSINLATOJAT (s-lehti)	KONELATOJAT (s-lehti)	SYVÄPAINAJAT	SITOMO, PUOLIAUTOM.	STEREOTYPOJAT	SITOMO, AUTOM. KONE	POSTITTAJAT	KONELATOJAT (siviili)	SYÖVYTTÄJÄT, KUPAR.	KÄSINLATOJAT (siviili)	LITOGRAFIT, VALOK.	SITOMO, PÖYTÄTYÖ
Tarkkaa huomiokykyä	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Eriyisen tarkkaa näköä	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+
Eriyistä sorminäppäryyttä	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+
Nopeaa reagointikykyä	+	+	-	-	+	+	-	+		+	-		-	
Huomattavaa ketteryyttä	-	-	-		-	+			+					
Eriyisen herkkää kuuloa	-	-		+										
Huomattavia ruumiinvoimia	+				-									
Merkintöjä yhteensä	7	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3

+ = yli puolet työntekijöistä ja työnjohtajista katsoo ao. ryhmässä vaadittavan kyseistä ominaisuutta

- = yli puolet työntekijöistä 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 eriyisen tarkka näkökyky ja vielä voidaan mainita erityinen sorminäppäryys. Graafisen alan työt vaativat henkistä kestävyys suuremmassa määrin kuin fyysistä voimaa.

Lisähuomautuksena mainittakoon taulukossa esitettyjen lukujen lisäksi ominaisuus "eriyistä sorminäppäryyttä", jonka työnjohtajat ovat maininneet vaatimukseksi ryhmissä 9 ja 11 ja ominaisuus "eriyisen herkkää kuuloa", jonka vaatimuksen yli puolet työnjohtajista on maininnut ryhmissä 7-9 ja 13-14. Vm. tapauksissa korostivat työnjohtajat tarvetta pystyä havaitsemaan koneen käynnissä tapahtuvat poikkeamat ja reagoimaan niihin. Vielä mainittakoon tarkan väriaistin vaatimus, jota työnjohtajat ovat korostaneet ryhmissä 8, 10 ja 11.

Määrätynlaista runsaiden vaatimusten kasautumista näyttää esiinty-

vän juuri niissä ryhmissä, jotka jo edellä todettiin työn piirteiden ja myös työolosuhteiden kohdalla vaativiksi töiksi. Tämä vastaavuus ei tietenkään ole aivan täydellistä, mutta sinänsä kuitenkin tarkoin merkillepantava viite.

1.5. Ammattiryhmien rasittavuuden yleiskuvausta

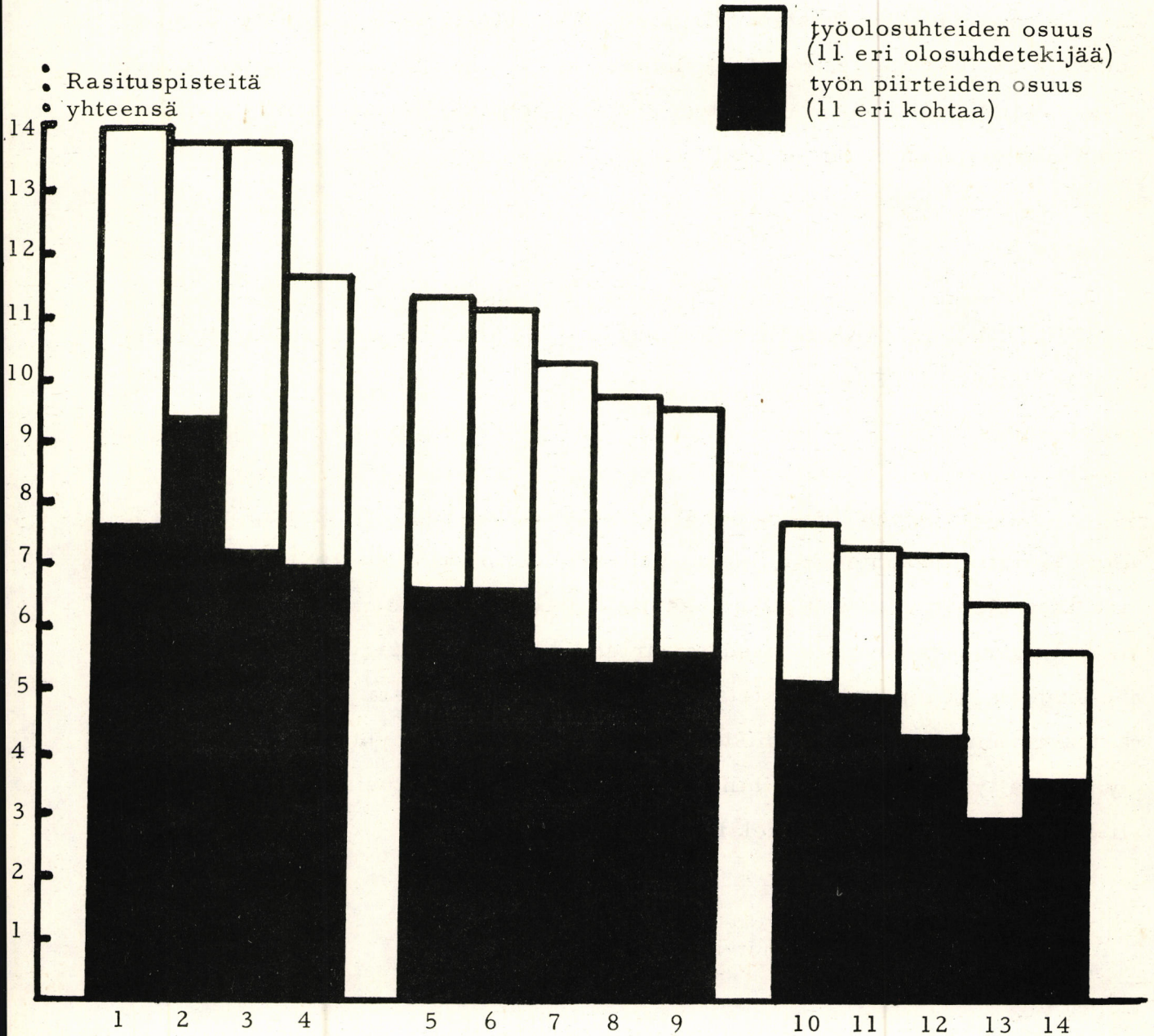
Ammattiryhmien kokonaisrasituksen esiinsaamiseksi laskettiin kussakin ammattiryhmässä sen työn piirteiden mittauksessa saamiin keskimääräisiin rasituspistemääriin yhteen vastaavan ammattiryhmän työolosuhteiden rasittavuusmittauksessa saama keskimääräinen pistemäärä. Näin saatua yhteispistemäärää käytetään asianomaisen ammatin kokonaisrasituksen mittarina. 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 oikealle. Kuviossa on ammattiryhmät jaettu samalla kolmeen suurempaan ryhmään, sillä jo tässä vaiheessa oli analyysin myöhempien vaiheiden tarpeisiin tehtävä ratkaisu siitä, mitenkä ryhmiä myöhemmässä vaiheessa tullaan käsittelemään. Neljästä eniten vasemmalla olevasta ammattiryhmästä tullaan käyttämään yhteisnimitystä "rasittavat työt", ryhmistä 5-9 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, joihinka on kuvion ryhmityksessä luettu myös sanomalehtityön konelatojat, vaikka heidän kohdallaan rasituspistemäärät jäävätkin edellä mainittuja alhaisemmiksi. Sanomalehtikonelatojien lukeminen ns. "vaikeaan ryhmään" johtuu pääasiassa analyysiteknisistä seikoista. Kuviosta voidaan tehdä myöskin eri ammattiryhmien kohdalla vertailuja siinä mielessä, mitä osuutta

Ammattiryhmien rasittavuus

Työn tekemiseen sinänsä liittyvien ja työolosuhdetekijöiden perusteella lasketut kokonaisrasituspisteet eri ryhmissä



1. = Stereotypoijat

2. = Rotaatiopainajat

3. = Syväpainajat

4. = Konelatojat, sanomalehti

5. = Käsinalatojat, sanomalehti

6. = Sitojat, autom. kone

7. = Painajat

8. = Litografit, valokuvaajat

9. = Konelatojat, siviili

10. = Sitojat, puoliamtom. kone

11. = Postittajat

12. = Syövyttäjät, kuparoitsijat

13. = Sitojat, pöytä

14. = Käsinalatojat, siviili

sen kokonaisrasituksessa näyttelevät toisaalta työn piirteet ja toisaalta työolosuhteet. Myös voidaan havaita, että kokonaisrasitukseltaan kevyimmän ammattiryhmän eli siviilikäsinlatojien 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 varsin naisten 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.

2. NYKYINEN ELÄKEIKÄKÄYTÄNTÖ JA ELÄKEIKÄ JA NIITÄ KOSKEVIA ARVIOINTEJA

Tutkimuksen tässä osassa kerrotaan aluksi lyhyesti siitä, millä tavoin haastattelun kohteena olleissa yrityksissä on järjestetty työeläkelakien mukainen eläketurva, sen jälkeen käsitellään eläkkeelle siirtymisen käytäntöä, ts. niitä periaatteita, joita noudatetaan eläkeikärajan kiinteyden ja joustavuuden suhteen, ja 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.

2.1. Eläkejärjestelyt eri yrityksissä

Työnantajahaastattelujen alkupuolella tiedusteltiin sitä, mitä kautta yrityksessä on järjestetty työeläkelakien mukainen eläketurva. Vastaajien ilmoituksen mukaan näyttää tilanne taulukossa 12 esitetyn mukaiselta.

Taulukko 12. Haastatteluaineiston yritysten valitsema eläkelaitos työnantajien ilmoituksen mukaisesti ¹⁾

Yrityksen valitsema eläkelaitos	Suuri yritys		Pieni yritys		Yhteensä	
	kpl	(%)	kpl	(%)	kpl	(%)
Vakuutusyhtiö	7	54	14	82	21	70
Eläkesäätiö	6	46	3	18	9	30
	13	100	17	100	30	100

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, sisältyykö eläkejärjestelyyn mahdollisesti eläkeikää tai vanhuuseläkkeen määrää koskevia erityissäännöksiä, jotka poikkeavat TEL:n mukaisista normaalikäytännöstä. Tällöin todettiin, että jonkinlaisia erityissäännöksiä esiintyy 16 yrityksessä, joista 12 voitiin luokitella kooltaan suuriksi yrityksiksi. Erityissäännöksiä löytyy nimenomaan eläkesäätiöistä. Vakuutusyhtiöiden kautta järjestetyistä tapauksista sisälsi tällaisia säännöksiä tässä aineistossa n. 1/3. Erityissäännösten sisältö vaihtelee kuitenkin melkoisesti yrityksestä toiseen. 16:sta erityisjärjestelystä sisälsi 6 määräyksiä täyteen eläkkeeseen vaadittavista palvelusvuosista, 3 ainoastaan eläkeikäsäännöksiä ja 7 sekä eläkeikää että palvelusvuosia koskevia säännöksiä. Ikäsäännökset poikkesivat 65 vuodesta kumpaankin suuntaan koko henkilökunnan tai sen määrätyn osan kohdalla, ja eläkkeen määrässä esiintyy poikkeuksia TEL:n säännöksistä täyteen eläkkeeseen vaadittavan palvelusajan lisäksi täysimääräisen eläkkeen prosenttisäännöissä. Parhaissa säätiöissä oli sääntönä "60 % ja 30 palvelusvuotta".

1) Tässä kysymyksessä ei yksi vastaaja osannut sanoa eläkelaitosta.

2.2. 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. Yrityksessä noudatettu käytäntö työnantajien ilmoittamana on taulukossa 13 esitetyn mukainen. Taulukon lukuihin sisältyy muutama vastaaja, jolla ei ollut varsinaista kokemusperäistä 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	
	kpl	%
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

Eläkeikäkäytännöstä voidaan todeta, että vain noin 1/3 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 normaalia, ts. yleisimmin käytettyä eläkeikää vanhemmaksi. Vielä voidaan todeta, että pienissä yrityksissä tapahtuu vanhuuseläkeiän joustoa ylöspäin useammin kuin suurissa yrityksissä. Vaikka eläkeiässä on yleisesti ottaen joustettukin

pääasiassa ylöspäin kohti vanhempaa ikää, niin käytäntö on ilmeisesti pakotanut 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 tästä perustuvat kysymyksistä 9-11 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

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. Liukuvuutta eläkeikään haluaa enemmistö kaikissa vastaajaryhmissä. Kiinteä, kaikille sama eläkeikä saa kyllä sekin kannatusta, mutta selvästi vähemmän kuin liukuva järjestelmä. Saatua kuvaa heikentää kuitenkin pari seikkaa, joita ei ole voitu tässä yhteydessä tarkentaa kunkin ryhmän osalta. Mielipiteitä ei ole voitu nimittäin eritellä eläkeiän liukuvuuden 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 ta-

pauksessa. 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 eläkeiässä, on tutkimuksen työnantajat. Tiedusteltaessa heiltä pitävätkö he ensinnäkin eläkeiän yksilöllistä vaihtelua yrityksen kannalta edullisena vai epäedullisena ratkaisuna, voitiin todeta eläkeiän yksilöllisen vaihtelun saavan todella kannatusta työnantajilta.

Taulukko 15. Työnantajien mielipiteet eläkeiän yksilöllisestä vaihtelusta nykyisen käytännön mukaisesti jaoteltuina

Eläkeiän yksilöllinen vaihtelu on	Nykyisin kiinteä ikä		Vaihteleva ikä		Yhteensä	
	kpl	(%)	kpl	(%)	kpl	(%)
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

Kuten nähdään, niin aivan selvä enemmistö alan työnantajavastaaajista pitää eläkeiän 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 yri-

tyksessä on itse asiassa varsin monipuolinen asia. Kiinteän iän etuina mainittiin usein mm. ratkaisunteen helppous ja puolueettomuus, jota vastoin ao. vastaajat katsoivat liukuvan 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 niiden vaatimuksilta ja raskittavuudelta. 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 eläkesopeutumisenensa tapahtuu. Graafisen alan työntekijöiltä saadut vastaukset osoittavat heidän odottavan varsin yleisesti mielipiteensä huomioimista 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 työntekeä.

Eri asia on se, missä määrin eri yrityksissä on suoritettu suunnitelmallista eläkevalmistelua, jonka tehtävänä on eri tavoin edesauttaa mahdollisimman kitkatonta ja myönteistä eläkkeelle siirtymistä. Siitä ei tässä tutkimuksessa ole saatavissa tietoja.

Toinen tässä kohdin huomioitava piirre eläkeikäkäytännön ongelmassa on kysymys ns. väliammattisysteemistä. Meillähän on mm. teollisuuden piirissä ollut ainakin jossain määrin käytössä tämä järjestelmä, jonka mukaan vanhat, omaan työhönsä pystymättömät työntekijät on voitu siirtää ennen eläkkeelle siirtymistään väliaikaisesti johonkin muuhun työhön. Niistä yleisistä

tekijöistä, jotka jossain yrityksessä voivat määrittää tällaisen väliammattin käytön tarvetta, voidaan mainita ensinnäkin yrityksen työntekijöiden rakenne ja eri ammattien vaatimukset, ts. se seikka, onko joukossa ammatteja, 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, ja kolmantena seikkana voidaan tietenkin mainita työnantajan halukkuus ja tarve käyttää vanhaa työvoimaa. Graafisen alan kohdalla voitiin tutkimuksen tietojen perusteella todeta, että väliammattijärjestelmän käyttö on ollut hyvin harvinaista. Ala ei useimmissa tapauksissa ilmeisestikään ole asettanut vanhoille työntekijöille niin ylivoimaisia vaikeuksia, että olisi syntynyt suoranaista tarvetta väliammattijärjestelmän käyttöön. Väliammattin käytön esteenä ei ilmeisestikään ole ollut työnantajien vastustus graafisella alalla, vaan edellä mainitut muut syyt. Työnantajahaastattelujen tuloksena voitiin nimittäin todeta, että alan työnantajat ovat yleisesti ottaen periaatteessa hyvinkin myönteisiä tällaisen järjestelmän käyttöön nähden, mutta että käytännössä ilmeisesti ei todellakaan esiinny mainittavaa tarvetta eikä käytännön mahdollisuuksiakaan tällaisen järjestelmän laajemmalle käytölle. Edellä mainittu koskee nimenomaan graafista alaa. Muiden alojen yrityksissä voivat näkymät tässä kohdin olla erilaiset.

2.3. Nykyinen eläkeikä ja sen arviointeja

Yrityksissä nykyisin käytössä olevan työntekijöiden eläkeiän¹⁾ 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 kultakin arvio tavallisimmasta iästä, jos sellainen suinkin oli löydettävissä. Osassa yrityksistä ollaan sitä paitsi elä-

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

keiän suhteen vielä siirtymävaiheessa, jolloin vastausten antaminen vaikeutui. Luonnollisesti myös eläkkeelle siirtymistapausten vähäinen lukumäärä eräissä yrityksissä teki vaikeaksi kokonaiskuvan saamisen.

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

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 oli käytäntönä vain yhdessä yrityksessä, ja yli 65 vuoden ikä neljäsosassa tutkituista yrityksistä. Näissä tapauksissa sovellettiin 67 vuoden ikää kahdessa, 68 vuotta samoin kahdessa ja 70 ikävuotta neljässä yrityksessä. Tämä osoittaa selvästi sen, mitenkä 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 mukaisesti.

Taulukko 17. Työntekijöiden arviot tavallisimmasta eläkeiästä, % vastauksen antaneista kussakin luokassa

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)

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 tarkas-
ti ottaen siirryttiin. Ikää korkeana tai matalana pitäneistä katsoi kuitenkin suurempi osa 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" erilailta kuin muissa vastaajaryhmissä.

Sopivaa eläkeikää käsitellään vielä tarkemmin seuraavassa kappa-

leessa. Sitä ennen voidaan nykyistä eläkeikää ja sen tulosta kuvata vielä lyhyesti eri yrityksistä kerätyn varsinaisen tilastoaineiston ja muutaman haastattelutuloksen avulla.

Kerätyistä tilastoista laskettiin mm. viimeisen 10 vuoden aikana vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen eläkeikä ja vastaavien ryhmien keskimääräinen eläkkeelläoloaika. Elävien aineistosta tämä kertoo sen, kuinka kauan on keskimäärin ehditty olla eläkkeellä haastattelua jankohtaan mennessä.

Taulukko 18. Kerätystä tilastomateriaalista lasketut, 10 viime vuoden aikaa koskevat keskiarvoluvut vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkeistä 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 luvuista todettakoon, että kyseessä ovat keskiarvot, jotka pitävät sisällään 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 (sitomon pöytätyöntekijät). Sen sijaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden eläkeiässä oli ammattiryhmien välinen vaihtelu tätä suurempaa. Vaihtelun ääriarvot ammattiryhmittäin olivat 56.3 vuotta (sanomalehtikäsinalatojat) - 63.0 vuotta (siviilikäsinalatojat). Vaihtelua eläkei'issä esiintyi myös sukupuolen mukaan naisten vanhuuseläke- ja työkyvyttömyyseläkeikien ollessa jonkin verran alhaisempia kuin miesten. Eräänlaisen taitekohdan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä muodostaa ilmeisesti ikävuodet 45-49 vuotta. Tästä lähtien näytti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyys kasvavan tasaisesti iän mukana. Huomautettakoon vielä, että kuolleiden aineistosta las-

kettu työkyvyttömyyseläkkeelläolon aika pitää sisällään 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. Arviot koskevat terveydentilaa haastattelujankohtana, minkä lisäksi vanhuuseläkeläisiltä saatiin arvio terveydentilasta eläkkeelle siirryttäessä.

Taulukko 19. Aktiivityöntekijöiden ja vanhuuseläkeläisten arvioita terveydentilastaan. %-jakautumia (suluissa lukumäärät)

Arvio terveydentilasta	Aktiivityöntekijät			Vanhuuseläkeläiset	
	Alle 50 vuotiaat	50-59 vuotiaat	60 vuotiaat ja vanhemmat	Terveys eläkkeelle siirryttäessä	Terveys haastattelujankohtana
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)

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)

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.

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

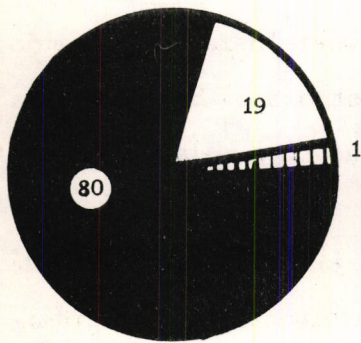
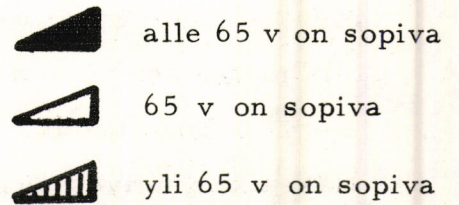
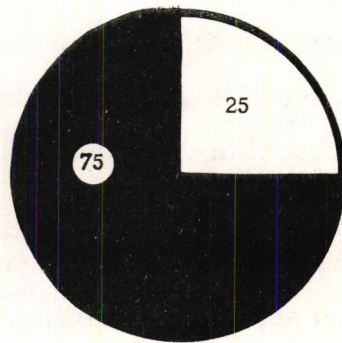
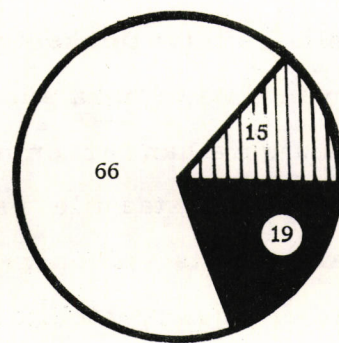
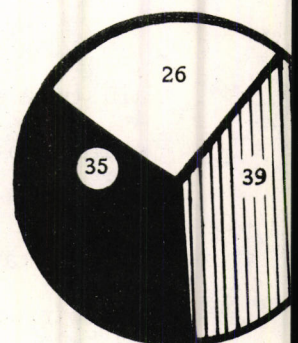
3. ELÄKEIÄN ODOTUKSET

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 prosentuaalista osuutta kaikista vastauksista.

Eri vastaajaryhmien käsitykset sopivasta eläkeiästä

Eri ikäkausia sopivana pitäneet % ikäarvion antaneista kussakin ryhmässä

Työntekijät
(303)Työnjohtajat
(125)Työnantajat
(26)Eläkeläiset
(97)

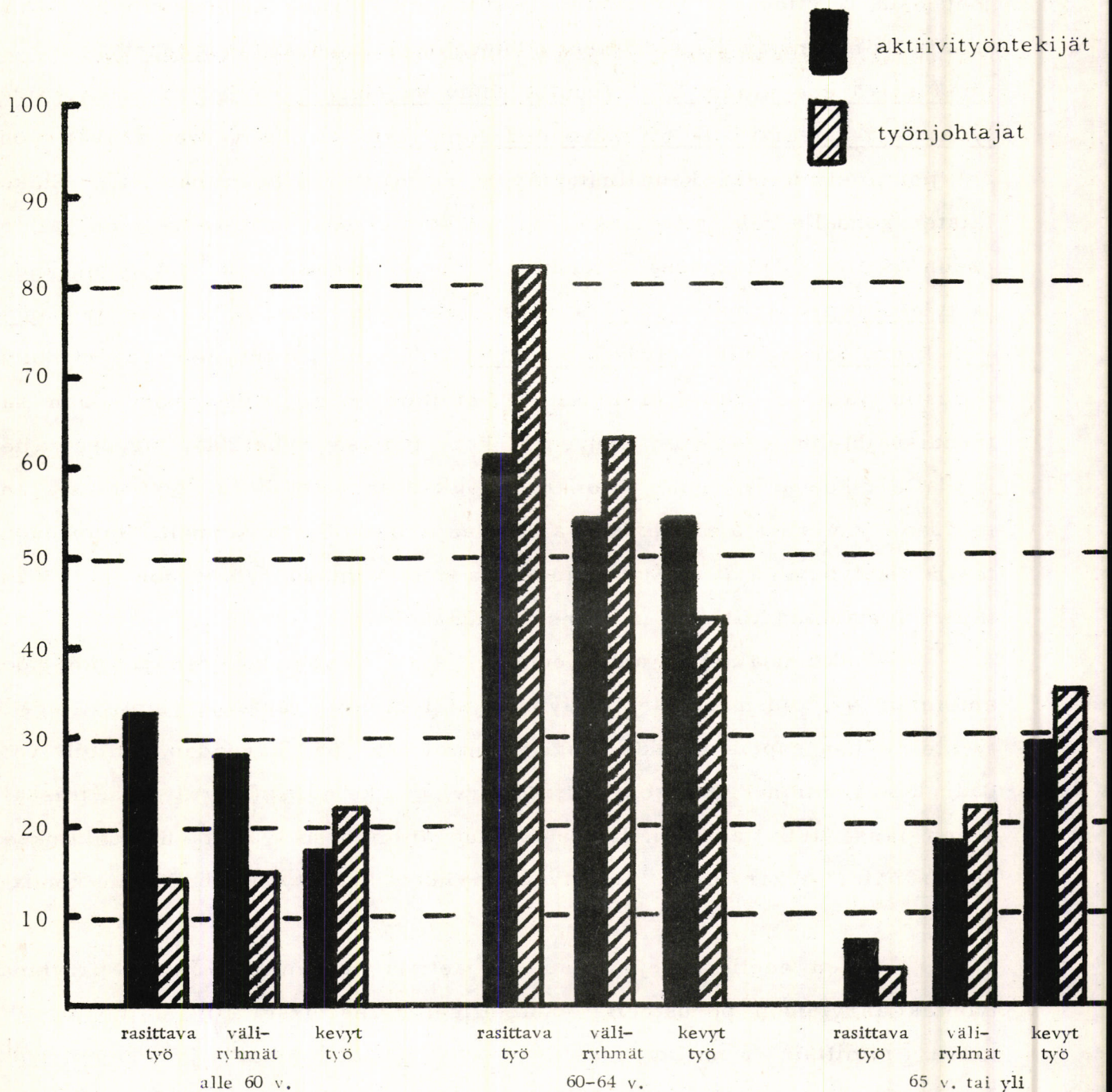
Työntekijöiden ja työnjohtajien arvion mukaan pidetään työntekijän sopivana eläkeikänä varsin yleisesti jotakin alle 65 vuoden ikää, sillä noin 3/4 näiden ryhmien vastauksista on tämän suuntaisia. Vain neljäsosa työnjohtajista ja viidesosa työntekijöistä pitää 65 ikävuotta sopivana eläkeikänä, ja sitä 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 hajoavat melko tasaisesti näiden kolmen vaihtoehdon osalle. Tuloksessa voidaan erityisesti panna merkille työntekijöiden ja työnjohtajien samanmielisyys tässä kysymyksessä, josta taas työnantajien kanta jokseenkin selvästi poikkeaa. Tosin työnantajien prosenttikuvio perustuu vain 26 vastaajan antamiin tietoihin, joten heidän kohdallaan sattunaisvaihtelun 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. Kuitenkin antaa nimenomaan työnjohdon ja työnantajien vastausten välinen ero aiheutta puntarointiin.

Tutkimusaineisto antaa edelleen aiheutta 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, ja toisaalta on tässä tutkittava edellä selostetun ammattien rasittavuusluokituksen yhteys näihin ikäarviioihin niin työntekijöiden kuin työnjohtajienkin kohdalla.

Kuten edellä on jo mainittu jaettiin tutkimuksen ammattiryhmät työntekijäarvioiden perusteella suhteelliselta rasitukseltaan kolmeen ryhmään, nimittäin ryhmiin "rasittava työ", "väliryhmät" 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.

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
rotaatiotyöntekijät

Väli-ryhmät

työntekijä-arvioita 119
työnjohtaja-arvioita 49

alalohkot:

käsinlatojat (sanomal.)
konelatojat (siv.)
painajat, alistajat
litogr., kemigr., valok.
sitomo, autom. työ

Kevyt työ

työntekijä-arvioita
työnjohtaja-arvioita

alalohkot:

postittajat
käsinlatojat (siv.)
syöv., kupar., kop.
sitomo, pöytätyö
sitomo, 1/2-autom.

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

Sopiva ikä	Työntekijät			Työnjohdon arviot		
	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)

Työntekijävastaajien 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 eläkeikäarviioon 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 rasittavamasta 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. Työnjohtajavastaajat 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 rasittavammasta 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, joka on mahdollisesti vaikuttanut työnjohdon arvioihin tässä kohdin.

4. 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 pienudesta johtuen - 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. mielihetimiten eroissa pienten ja suurten yritysten johdon edustajien välillä. Työnantajaaineisto oli tutkimuksessa tosin vähälukuinen, mutta kuitenkin siitä voitiin päätellä, että pienissä yrityksissä oltiin jonkin verran halukkaampia työnteki-

jöiden eläkeikärajan säilyttämiseen korkeana ja myös valmiimpia yksilöllisen eläkeikäkäytännön kannatukseen, kuin mitä oli asianlaita tutkimuksen suurissa yrityksissä.

Tutkimuksen työnjohtajia taas ohjattiin 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 tasutasta 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 vaja- vaisuudet.

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.

Taulukko 22. Työntekijöiden sopivasta eläkeiästä lausumien arvioiden perusteluita. % vastausten lukumäärästä

Perustelu	%
Kyllästyminen työntekoon, halu päästä nauttimaan eläkkeellä olosta 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)

Kun muistetaan, että taulukon perustelut liittyvät kysymykseen, jonka tuloksena todettiin työntekijöiden odotusten keskittyvän 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 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 eläkeikänsä epämiellyttävänä, pikemminkin päinvastoin. Huomautettakoon vielä, että perusteluina mainitut viitaukset 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 muuttujan ristiintaulukoinnissa voi testitulokset tässä aineistossa olla liian ankara päätelyn kriteeri.

Taulukossa 23 on esitetty tämän tarkastelun tulokset. Siinä näkyvät desimaaliluvut osoittavat missä kohdin ja miten voimakkaana yhteyttä on havaittu esiintyvän. Itse asiassa desimaaliluvut voidaan ymmärtää parhaiten

todennäköisyytlukuina, 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. Taulukon viiva taas osoittaa kohtia, joissa ao. tekijän ei voitu päätellä olevan yhteydessä eläkeiän arviointeihin.

Taulukko 23. Eräiden taustatekijöiden yhteydet työntekijöiden sopivan eläkeiän arviointeihin suhteelliselta rasitukseltaan erilaisissa ammattiryhmissä. Testaustulokset ja % tarkastelun antamat viitteet

Taustatekijä	Suht. rasittavat ammatit	Väliryhmä	Suht. kevyet ammatit
Vastaaajan 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, vastaaajan oma ikä ja vastaaajan yrityksessäoloaika. Näiden tekijöiden vaikutuksen yleinen suunta on se, että mitä rasittavammasta ammatista on kysymys, mitä alhaisempi on vastaaajan työn arvostus, mitä nuorempi vastaaaja on kyseessä, ja mitä vähemmän aikaa hän on ehtinyt yritystä palvella sitä alempiin ikävuosiin eläkeiän odotukset yleensä keskittyvät.

Ammattien yleinen rasittavuusmittaus perustui vastaaajien arvioista laskettuihin ryhmäkeskiarvoihin. Jokainen vastaaaja 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, että eivät edellä mainittujen eivätkä muidenkaan taustatekijöiden vaikutukset juuri pysty muuttamaan kuvaa tällä kohdin.

Tutkittaessa edelleen muiden taustatekijöiden vaikutusta todettiin aluksi, että vastaaajien 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 hilitsevästi 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 aikai-

semmin 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 arviointiensa 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 olevan 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.

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. Vastajina toimivat yritysten organisaatiossa eri asemassa olevat henkilöt aineiston pääosan muodostuessa kuitenkin vähän yli kolmensadan eri ammateissa 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 havaittiin arvioissa jonkin verran eroja, jotka eivät kuitenkaan olleet systemaattisesti samansuuntaisia eri kysymyskohdissa. Eri ammattiryhmien suhteelliset erot pysyivät lisäksi samansuuntaisina kummankin ryhmän vastauksissa.

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. Ikärajan tarkan määrittelyn 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 liukuva eläkeikä sitä paitsi voimakasta kannatusta. Mm. selvä enemmistö alan työnantajavastaajista pitää eläkeiän yksilöllistä vaihtelua yrityksen kannalta edullisena ratkaisuna.

Ammatin mukaan porrastetun tai liukuvan 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 empirisesti mitattavissa olleita, mahdollisia vaikuttimia. Työntekijäaineiston analyysi osoitti tällöin ammattien yleisen rasittavuuden ja erityisesti henkilökohtaisesti koetun työn rasittavuuden ja vaativuuden olevan yksi riippumattomasti ikäodotuksia säätelevä tekijä. Muina tärkeimpinä, riippumattomasti odotuksiin vaikuttavina tekijöinä tuotiin esiin vastaajan oma ikä, työn arvostus

ja yrityksessäoloaika. Vastajien taloudellisen toimeentulon ajattelun katsottiin 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 tavoitteeksi. Tässäkin luokassa ovat odotukset keskittyneet luokan alarajalle, sillä odotusten keskiarvo on 60.7 vuotta. Noin neljäsosa näyteaineiston työntekijöistä piti sopivana ikänä alle 60 ikävuotta keskiarvon painuessa heidän kohdallaan 53.8 vuoteen. Viidesosa arvioista tuli ikäluokkaan 65 vuotta tai yli keskiarvon ollessa tällä kohdin 65.1 vuotta.

Tutkimusaineiston työnjohtajia ohjattiin ajattelemaan alaistensa työntekijöiden 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. Eniten 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 kannanoton jokseenkin selvä riskitiriittäisyys työntekijöiden ja erityisesti työnjohdon odotusten kanssa antanee aiheutta jatkopohdiskeluihin.

Kuten jo raportin alussa todettiin oli graafisen alan tutkimus koeluontoinen, ensimmäinen vaihe eläkeiän tutkimuksessa eri aloilla. Suunnitelmien mukaan tutkimuksessa siirrytään tämän jälkeen muille aloille, joissa on odotettavissa ilmeisesti suuri joukko erilaisia ongelmakohtia. Empiirisen tietomäärän kasvun myötä voidaan tällöin odottaa olevan myös nykyistä paremmat mahdollisuudet eläkeikäkysymyksen kokonaisnäkökuvan kehittymiselle.

Liite 1. Eläkeikä tutkimuksen suunnitteluryhmä

- Aarnio, Margaretha, valtiot. maist.,
ryhmän puheenjohtaja, Eläketurvakeskus
- Forss, Simo, yhteiskuntat. maist.,
ryhmän sihteeri, Eläketurvakeskus
- Auvinen, Riitta, valtiot. maist.,
Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto
- Koljonen, Niilo, yhteiskuntat. maist.,
Suomen Ammattijärjestö
- Merenheimo, Pekka, valtiot. maist.,
Liiketyöntantajain Keskusliitto
- Montonen, Sakari, tiedotussihteeri,
Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto
- Paukkunen, Leo, valtiot. tri.,
Taloudellinen Tutkimuskeskus

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

Yrityksen nimi	Yrityksen sijainti	Työnantajat	Työnjohtajat	Aktiivityöntekijät	Vanhuseläkeläiset	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
Saeskuvia 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
Kouvola 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 Sanomien 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

EIÄKETURVAKESKUS
EIÄKEIKÄTUTKIMUS

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 _____

Vastaajan ammatti (tarkasti) _____
 Ollut tässä yrityksessä _____ v. _____ kk. Ollut nyk.ammattissa _____ v.
 Edelliset ammatit _____ v.
 _____ v.

Vastaajan...

Sukupuoli 1. Mies Syntymäaika _____ Äidin- 1. Suomi
 2. Nainen 2. Ruotsi
 3. Muu, mikä _____
 Koulutus 1. Kansakoulu Perhe- 1. Naimisissa
 2. Oppikoulu _____ lk 2. Naimaton
 3. Ammattikoulu 3. Leski
 4. Kauppa- tai tekn.koulu tms. 4. Eronnut tai
 5. Kauppa- tai tekn.opisto tms. asumuserossa
 6. Yliopisto, korkeakoulu
 Muut vaa- 1. Oppi- tai harjoitteluaika _____ kk Huollettavien lasten
 timukset 2. Ammattikurssit yhteensä _____ kk lukumäärä _____
 ammatti- 3. Toisen kotimaisen kielen taito ja
 pätevyy- 4. Muuta, mitä _____ heidän ikänsä van-
 den saa- 5. Ei muita vaatimuksia _____ himmasta nuorimpaan
 vuttami-
 seksi _____

Jos vastaaja ilmoitti olleensa nykyisessä ammatissaan alle 6 kk, haas-
 tattelu lopetetaan tähän.

Kuvallisitteko 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 kiusallisista tai rasittavista?

1. Miellyttävin _____

2. Kiusallisista _____

Mihinkä seuraavista työaikaryhmistä työhön kuuluu?

x) Millaista? _____

- 1. Normaalista 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, 1. Aina samanlaista
että työtahti on aina 2. Vaihtelee
suunnilleen samanlai-
nen, vai vaihteleeko
se?

(Jos vaihtelee)

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

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

(Jos vaihtoehdot 2...5)

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

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

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

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

(Jos riippuu)

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

17. Onko työnne yleensä luonteeltaan sellaista, että joudutte teemmään niin pitkiä matkoja, 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 kumpaan 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.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
2. Jatkuvasti alhaisessa lämpötilassa	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<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.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
4. Vetoisissa olosuhteissa	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<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.	<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.	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.
7. Pilaantuneessa ilmassa	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.	<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.	<input type="checkbox"/> 8.	<input type="checkbox"/> 8.
9. Huonoissakin sääolosuhteissa	<input type="checkbox"/> 9.	<input type="checkbox"/> 9.	<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.	<input type="checkbox"/> 1.	<input type="checkbox"/> 1.
11. Myrkyllisten aineiden parissa	<input type="checkbox"/> 2.	<input type="checkbox"/> 2.	<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.	<input type="checkbox"/> 3.	<input type="checkbox"/> 3.
13. Epäpuhtaissa olosuhteissa	<input type="checkbox"/> 4.	<input type="checkbox"/> 4.	<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.	<input type="checkbox"/> 5.	<input type="checkbox"/> 5.
15. Valoärsytyksille alttiina	<input type="checkbox"/> 6.	<input type="checkbox"/> 6.	<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.	<input type="checkbox"/> 7.	<input type="checkbox"/> 7.
17. Melussa	<input type="checkbox"/> 8.	<input type="checkbox"/> 8.	<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.	<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 edellämainituista seikoista työolosuh-teissanne on kaikkein haitallisim tai rasittavin Teidän kannaltanne. Entä mikä on seuraavaksi rasittavin tai haitallisim?

1. _____

2. _____

22. Vaatiiko Teidän työhne joitakin seuraavista ominaisuuksista?
(Kysytään vain soveltuvim osim!)

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 reagoitokykyä
- 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 tämätapaisia ominaisuuksia?
Mitä sellaisia?

1. _____

2. _____

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

<input type="checkbox"/>	1. _____ vuotiaana
<input type="checkbox"/>	2. E.o.s.

24. (Jos 23/1)

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

Miksi näin: _____

<input type="checkbox"/>	1. Aivan liian korkea
<input type="checkbox"/>	2. Hieman " "
<input type="checkbox"/>	3. Sopiva
<input type="checkbox"/>	4. Hieman liian alhainen
<input type="checkbox"/>	5. Aivan " "
<input type="checkbox"/>	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 työnteon lopettaminen haluatessanne iässä on mahdollista, niin haluaisitteko silloin mieluummin siirtyä heti eläkkeelle, vai ehkä jatkaa taällä 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 vaihtoehtoista 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 ikäinä 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 olevista vaihtoehtoista sen, joka parhaiten vastaa Teidän omaa käsitystänne.

- 1) Ainoa kiinnostava asia työnteossa on se, miten paljon siitä maksetaan.
- 2) Työnteolla on ihmiselle muutakin merkitystä kuin "leivän" hankkiminen.
- 3) Uskon, että en lainkaan kaipaisi työtäni, jos voisin taloudellisesti huolista vapaana lopettaa työnteon.
- 4) Oikeastaan voin sanoa aika ajoitin tuntevani työtä tehdessäni todella 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?

- 1. Asuu
- 2. Ei asu

(Jos asuu)

Arveletteko saavanne eläkkeelle siirtymiseen jälkeenkin asua siinä?

- 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 työnantajanne 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 lopuksi enää vain yksi tärkeä kysymys.

Jos olisi mahdollista, että voisitte raha-asioista välittämättä täysin itsenäisesti päättää missä iässä lopetatte työnteen 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.

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 eläkeikä 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 työolosuhteita, työn rasittavuutta ja työn asettamia vaatimuksia, niin muistatteko, että täällä olisi tullut joidenkin ammattiryhmien kohdalla tässä suhteessa esiin erityisiä probleemoja nimenomaan henevien 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 ikä'sina 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 tarpeelliselta 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 lopettamisen 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 mielipide 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 työntekijöiden 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 työntekonsa? _____ 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 lopettamisessa, onko se:

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

x) Tarkempi selitys: _____

21. (Samoilte kuin ed.)

Minkä suuntaista on yksilöllinen vaihtelu esimiesten työn lopettamisissä. Ollaanko työssä useimmiten mainitsemaanne 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.

yt 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 pois lukien? Miten pitkä on päivittäinen ruokailutauko eri ryhmissä?

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

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

	Ryhmä	Työtahti (Pistearvo)
Jos ajattelette työtahtia eri alaisryhmienne työntekijöiden kannalta katsottuna, niin mitä mieltä olette siitä? Onko se.....osalta mielestänne yleensä...	1	_____
	2	_____
	3	_____
	4	_____
	5	_____
	6	_____

	Ryhmä	v.	E.o.s.
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?	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?

	Ryhmä	Siirrytään ^{x)}	Erotaan
x) Selityksiä; esim. millaiseen työhön: _____	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.

Vaihteleeiko työn lopettamiseksi yksilöittäin näissä ammattiryhmissä? (Jos vaihtelee) Miten yleistä vaihtelu on eri ryhmissä? Entä minkä suuntaista vaihtelu on?

Ryhmä	Vaihtelee	Ei	Yleisyys	Suunt-
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 tapauksiss
 3. Ei

13.

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

1. Kaikilla alaisilla on sama, kiinteä työnlopettamisikä riippumatta ammatista (työstä) tai yksilöstä itsestään
 2. Lopettamisikä vaihtelee ammatin mutta ei yksilön mukaan
 3. Lopettamisikä vaihtelee yksilön mutta ei ammatin mukaan
 4. Lopettamisikä 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 edellisiä parempa 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 _____

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 väliammatin kautta

Pääammatti _____

Mahdollinen väliammatti _____

Sukupuoli Mies Siirtyi eläkkeelle (päiväm.) _____
 Nainen 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 jälkepäin 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 sil-
loin, kun se tapahtui, vai jouduitteko
eläkkeelle vastoin omaa haluanne?

1. Halusi itse
 2. Joutui eläkkeelle

5. (Jos siirtyi eläkkeelle suoraan pääammatista)
Supistettiinkö 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 työ-
tänne muuhun työhön. Johtuiko tämä siirtyminen jollain tavoin ikään
aiheuttamista vaikeuksista työssä vai jostakin muusta syystä?

1. Johtui iästä
 2. Johtui muusta syy

(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 teette 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 kummitelittekin 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 terveyden-
tilanne nykyisin? Tuntuuko Teistä,
että se on...

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Erittäin hyvä |
| <input type="checkbox"/> | 2. Melko hyvä |
| <input type="checkbox"/> | 3. Tyydyttävä |
| <input type="checkbox"/> | 4. Melko huono |
| <input type="checkbox"/> | 5. Erittäin huono |

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

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Erittäin hyvä |
| <input type="checkbox"/> | 2. Melko hyvä |
| <input type="checkbox"/> | 3. Tyydyttävä |
| <input type="checkbox"/> | 4. Melko huono |
| <input type="checkbox"/> | 5. Erittäin huono |

Mitä sairauksia tai vaivoja Teillä silloin (mahdollisesti) oli?

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

Esiin-
tyy

Hyvin
usein Melko
usein Har-
voin

- | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|----|
| <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. Suonenvetoa | <input type="checkbox"/> | 0. | <input type="checkbox"/> | 0. | <input type="checkbox"/> | 0. |

(Haastattelija vastaa)

Mahdollinen lisäinformaatio haastateltavalta:

Haastateltava suhtautui haastatteluun

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

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

Haastattelun kesto aika _____ min.

Päivämäärä ____ / ____ 196__ Haastattelija _____