

Ikääntyvien pitkä työura: kaikkien oikeus – jokaisen velvollisuus?

Millä keinoin voitaisiin edistää ikääntyvien pysymistä työelämässä? Artikkelin kertoo asiantuntijahaastattelujen esille tuomista näkökohdista.

Ritva Horppu
Erikoistutkija
Työterveyslaitos

ritva.horppu@ttl.fi

Työurien pidentäminen on noussut tärkeäksi tavoitteeksi, koska työikäisen työvoiman määrä vähenee ikärakenteen muutoksen myötä. Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan (Kannisto ja Hiltunen 2007) vuonna 2006 työeläkkeelle siirtyneiden keskiarvoikä oli 58,4 vuotta ja mediaani-ikä 60,1 vuotta. Vuonna 2006 laskettu eläkkeellesiirtymisien odote oli 25-vuotiaille 59,5 vuotta ja 50-vuotiaille 61,5 vuotta. Entistä useamman toivotaan jatkavan työssä ainakin varsinaiseen vanhuuseläkeikään asti eli 63-vuotiaiksi ja mielellään senkin yli aina 68-vuotiaiksi.

Hallituksen ”Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmaan”¹ on kirjattu tavoitteeksi saada kaikkien kansalaisten työpanos mahdollisimman

¹ Ks. tarkemmin www.tem.fi/?s=2486.





täysimääräiseen käyttöön. Ohjelmalla pyritään nopeuttamaan nuorten siirtymistä opinnoista työhön ja edistämään ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymistä. Ikääntyneiden työurien pidentämiseen politiikkaohjelma pyrkii

- hakemalla keinoja, joilla voidaan edistää ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä esimerkiksi kannustamalla ansiotyöhön vielä vanhuuseläkkeelle jäätyäkin,

- arvioimalla työttömyysturvan lisäpäiväjärjestelmän tarkoituksenmukaisuutta,

- vaikuttamalla ikääntyvien kansalaisten työkykyisyyteen ja erityisesti työkyvyttömyyttä aiheuttavan masennuksen ehkäisyyn.

Politiikkaohjelmassa viitataan kahden sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimaan hankkeeseen, jotka pyrkivät osaltaan pidentämään ikääntyneiden työuria. *Työhyvinvointifoorumin* tavoitteena on kehittää yhdessä eri toimijoiden kanssa työssä jaksamista edistäviä työhyvinvoinnin keinoja ja viestiä niistä työpaikoille. *Masto-hankkeen* tavoitteena on löytää uusia keinoja ehkäistä ma-

sennusta ja vähentää masennuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä.

Jotta politiikkaohjelma saadaan muunnettua käytännön hankkeiksi, tarvitaan monen asiantuntijan työpanosta. Asiantuntijat tuovat hankkeisiin tulokintansa työurien lyhenemisen syistä ja sopivista keinoista, joilla työuria voidaan pidentää. Millaisia ovat asiantuntijoiden tulkinnat? Työterveyslaitoksessa toimi vuosina 2004–2007 Kesto-toimintaohjelma, jonka tavoitteena oli vahvistaa ja pidentää suomalaisten työuria. Ohjelman aikana tehtiin tutkimus (Horppu

2007), jossa selvitettiin asiantuntijoiden käsityksiä työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä ja työurien pidentämisen keinoista. Tutkimusta varten haastateltiin 32 suomalaista työelämää eri näkökulmista tuntevaa asiantuntijaa: yliopistojen ja tutkimuslaitosten tutkijoita, työmarkkinaosapuolten edustajia, ministeriöiden asiantuntijoita, kuntasektorin johtotehtävissä toimivia henkilöitä, yritysjohtajia sekä yritys- ja organisaatio-konsultteja.

Asiantuntijoiden mukaan työstä voi ensinnäkin joutua pois varhain, koska ikääntyneitä irtisanotaan mieluummin kuin nuorempia työntekijöitä. Työuran voi toisaalta katkaista myös työkyvyttömyys. Työkykyisetkin ikääntyneet saattavat itse haluta eläkkeelle mahdollisimman varhain, jos työolot tuntuvat ikäviltä. Työelämästä voidaan haluta pois, vaikka työolot olisivatkin tyydyttävät, jos elämän uskotaan olevan laadukkaampaa eläkeläisenä. Asiantuntijoiden tulkinnat työurien lyhentymisen syistä olivat osin keskenään ristiriitaisia, koska puheiden taustalla oli nähtävissä erilaisia arvoja ja intressejä. Yhteistä näkemystä ei siten syntynyt myöskään työurien pidentämisen keinoista. Yksimielisyyttä ei ollut edes siitä, pitäisikö kaikkien ikääntyneiden työuria ylipäätään pidentää.

Vaikka haastatellut asiantuntijat olivat osin eri mieltä työurien lyhentymisen syistä ja pidentämisen keinoista, heidän puheestaan on löydettävissä myös joitakin yhteisesti jaettuja käsityksiä tai perusoletuksia. Tarkastelen seuraavassa näitä yhteisiä käsityksiä sekä niitä haastavaa puhetta. On kiinnostavaa tarkastella

asiantuntijoiden puhetta, koska heillä on vaikutusvaltaa saada omat ongelmanmäärittelynsä ja ratkaisuehdotuksensa julkisuuteen ja päätöksenteon perustaksi. He ovat yhteiskuntapoliittisen ylätason toimijoita, jotka määrittelevät ikäpolitiikkaa (Julkunen ja Pärnänen 2005).

Onko pitkä työura kaikkien oikeus?

Jotta työurat voivat pidentyä, ikääntyneillä työntekijöillä on oltava työtä, missä jatkaa. Haastatellut asiantuntijat olivat eri mieltä siitä, onko työssä jatkamisen tavoite ylipäätään järkevä ja millaisin keinoin ikääntyneiden työllisyydestä pitäisi huolehtia. Erimielisyyksistä huolimatta yleinen lähtökohta puheelle oli *ikääntyneiden hyödyllisyyden* pohtiminen: onko heistä tarpeeksi hyötyä yrityksille ja organisaatioille?

Työnantajan näkökulmasta ensisijainen tavoite ei luonnollisestikaan ole työurien pidentäminen sinänsä vaan henkilöstön tekemä hyvä tulos. Osa haastatelluista koki ikääntyneet työntekijät hyvin hyödyllisiksi, joten he neuvovat muitakin käyttämään erilaisia työssä jaksamisen ja viihtymisen keinoja ikääntyneiden tueksi. Osa haastatelluista koki puolestaan, että ikääntyneillä on erilaisia puutteita, jotka alentavat työn tuottavuutta. Kaikkien ei pitäisi saada automaattisesti pidentää työuraansa, vaan työnantajien tulisi voida valita sopivat työssä jatkajat.

Ikääntyneiden hyödyllisyyttä pohdittiin usein myös silloin, kun puhujan intressinä oli hyvinvointivaltion turvaami-

nen. Katsottiin, että hyvinvointivaltion ylläpitäminen edellyttää pitkiä työuria, mutta työnantajat syrjivät ikääntyneitä. Syrjinnän syyksi nähtiin se, että työnantajat eivät ymmärrä ikääntyneiden olevan vähintään yhtä tuottavia työntekijöitä kuin nuoremmatkin. Työurien pidentämisen keinoksi tarjottiin siten työnantajien valistamista: ikääntyneet tekevät korkealaatuista työtä, hallitsevat kokonaisuuksia ja ratkaisevat monimutkaisia ongelmia.

Hyödyllisyyspuheen haastoi puhe, jonka mukaan *kaikilla tulee olla oikeus työhön*, hyödyllisyyden asteestaan riippumatta. Yritykset ja organisaatiot eivät kuitenkaan kannata riittävästi sosiaalista vastuuta kaikkien työllistämistä. Suotuisan talouskehityksen ansiosta ikääntyneetkin ovat saaneet entistä useammin pitää työnsä, mutta kun yritykset vähentävät väkeään, heidät irtisanotaan ensin. Heidän on myös vaikeampi työllistyä uudelleen. Yritysten tulisikin huolehtia myös ikääntyvien osaamisen kehittämisestä, jotta yritys menestyisi, mutta samalla turvattaisiin irtisanottavien työllistyminen muualle. Ikääntyneiden työttömien ja vajaakuntoisten avuksi ehdotettiin yhteiskunnan varoin tuettua työllistämistä sekä sosiaalietuuksien ja palkan parempia yhdistelymahdollisuuksia.

Työministeriön (2007) tilastojen mukaan 55–59-vuotiaiden työllisyysaste oli 67,3 prosenttia vuonna 2006, ja se nousi edellisvuodesta 1,9 prosenttia. 60–64-vuotiaiden työllisyysaste (37,2 prosenttia) nousi edellisvuodesta 3,7 prosenttia. Tutkijoiden mukaan ikääntyneiden kohentuneeseen työllisyyteen ovat vaikuttaneet eniten suotuisa talouskehitys ja työvoiman vaikeutunut saatavuus, varhaiseläkkeiden alaikärajoihin tehdyt muutokset ja työttömyysputken ikärajan nostaminen (Alatalo, Räisänen ja Tuomaala 2007; Ilmakunnas 2007).

Yli 50-vuotiaiden työttömyys on hie- man vähentynyt, mutta riski joutua työt-

Pitäisikö työnantajien saada valita sopivat työssä jatkajat?

tömäksi on keskimääräistä suurempi ja työttömyys on pitkäkestoisempaa kuin nuoremmilla (Alatalo ym. 2007). Ikääntyneiden koulutustaso on matalampi kuin nuorempien, mutta heidän kouluttamiseen ei pidetä yhtä kannattavana. Työtömäksi joutumisen riskiä lisäävät myös työttömyyseläkeputken käyttömahdollisuudet ja yritysten eläkevastuut.

Työnantajien valistamiseen tähtäävä hyödyllisyyspuhe on saattanut vaikuttaa myönteisesti ikäasenteisiin. Työttömät ikääntyneet eivät kuitenkaan työllistyne tällä keinoin. Ikääntyneiden tuottavuuden vakuuttelulla on hyvä tarkoitus, mutta samalla vahvistetaan ajatusta, että on hyväksyttävää arvioida ihmisiä heidän tuottamansa hyödyn perusteella.

Ratkaiseeko työterveyshuolto masennusongelman?

Jos terveys pettää, työssä ei voi jatkaa. Vuonna 2006 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden perusteena oli tuki- ja liikuntaelinten sairaus 34 prosentilla, mielenterveyden häiriö 30 prosentilla ja verenkiertoelinten sairaus 8 prosentilla (Gould ym. 2007). Mielenterveyssyistä alkaneissa eläkkeissä yleisin diagnoosi oli masennus. Vaikka masennus sairautena ei ole yleistynyt, masennuksen vuoksi myönnettyjen sairauspäiväraha-kausien ja työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärät ovat kasvaneet.

Haastatteluissa esitettiin erilaisia tulintoja masennuksen syistä ja siten myös erilaisia keinoja masennuksen ehkäisyyn ja hoitoon. Yleinen käsitys oli kuitenkin, että työterveyshuolto on keskeinen ratkaisun avain. Työterveyshuollon pitäisi auttaa työpaikkoja vähentämään kuormittumisen riskejä ja parantamaan työoloja. Työterveyshuoltoon tarvittaisiin yhtenäiset ja tehokkaat masennuksen hoitokäytännöt. Työterveyshuollon tulisi tehdä parempaa yhteistyötä esimies-

ten kanssa, jotta masentuneiden työhön paluu onnistuisi. Jos työterveyshuolto osaisi toimia paremmin, masennuksesta johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet vähenisivät. Ongelman syyksi nähtiin siten työterveyshuollon henkilöstön ja työpaikkojen esimiesten *osaamattomuus*.

Edellistä haastavassa puheessa keskusteltiin sen sijaan toimijoiden *haluttomuudesta*. Yritykset ja organisaatiot syrjäyttävät sairastuneita työelämästä, koska eivät kanno riittävästi vastuuta työntekijöistään. Masentuneet joutuvat pitkille sairauslomille ja ajautuvat lopulta työkyvyttömyyseläkkeelle, vaikka he voisivat kuntoutua takaisin työkykyisiksi, jos saisivat olla omassa työssään aluksi vajaakuntoisina niin, että työtä räätälöitäisiin heille sopivaksi. Tätä ei työpaikoilla hevin sallita, koska kaikkien pitäisi olla jatkuvasti tehokkaita ja tuottavia. Vajaakuntoisia irtanotaan muita helpommin. Mielenterveysongelmista kärsiviä ei rekrytoida työhön. Julkisen sektorin tulisi työllistää vajaakuntoisia nykyistä enemmän, ja sosiaaliturvan malleja tulisi kehittää, jotta yrityksetkin työllistäisivät heitä. Kuntoutus pitäisi järjestää useammin niin, että sairastunut jatkaisi omassa työssään eikä häntä lähetettäisi erillisille kuntoutuskursseille.

Haluttomiksi toimijoiksi nimettiin myös meidät masennukseen sairastuneiden työtoverit. Emme välttämättä halua heitä työtovereiksemme, jos heidän mukanaolonsa aiheuttaa meille ylimääräistä vaivaa. Emme välitä tarpeeksi uupumassa olevista työtovereista, jotka kaipaisivat tukea ja ystävällistä kannustusta. Meidän kaikkien tulisi huoleh-

Masennusongelman syy voi olla työterveyshuollon henkilöstön ja työpaikkojen esimiesten osaamattomuus tai haluttomuus.

tia nykyistä paremmin toistemme hyvinvoinnista.

(Työ)terveydenhuolto ei tutkimusten mukaan täytä sille asetettuja vahvoja odotuksia. Gouldin ym. (2007) tekemän katsauksen mukaan masennuksen hoito aloitetaan usein liian myöhään, se ei ole riittävän intensiivistä, hoito keskeytyy liian nopeasti, lääkitys ei ole aina optimaalinen ja ei-lääkinnällinen hoito puuttuu usein kokonaan. Kuntoutuskaan ei tuota aina toivottuja tuloksia: masennuspotilaiden työhön paluu onnistuu harvemmin kuin muilla kuntoutujilla. Työpaikan ja terveydenhuollon yhteistyössä on puutteita.

Sosiaali- ja terveysministeriön uusi Masto-ohjelma pyrkii ehkäisemään masennusta ja vähentämään masennuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä. Ohjelma nimeää työterveyshuollon tärkeäksi toimijaksi, mutta se painottaa, että myös työpaikoilla tulee edistää työhyvinvointia, varhaista puuttumista ja tehdä tarvittavia työjärjestelyjä masennukseen sairastuneen työhön paluun tukemiseksi. Hankkeen taustatutkimuksessa (Gould ym. 2007) korostetaan, että onnistunut työhön paluu edellyttää työnantajan tahtoa sekä esimiehen ja työtoverien tukea. On mielenkiintoista seurata, millaisia kehittämishankkeita Masto-ohjelma käynnistää.

Esimiehetkö parantavat ikääntyneiden työolot?

Haastatteluissa esitettiin, että monet työkykyisetkin ikääntyneet haluavat eläkkeelle mahdollisimman varhain, jos

työolot ovat ikävät: työsuhteen jatkuminen on epävarmaa, työssä on liian kiire, oma osaaminen ei tunnu riittävän tai työntekijä ei koe olevansa arvostettu jäsen työyhteisössään. Kun suurella osalla on varaa valita, jatkaako huonoksi koetussa työssä, valinta kallistuu työstä poistumiseen. Työolojen parantamiseen ehdotetut keinot riippuivat siitä, mistä ikävien olojen katsottiin johtuvan. Yleisenä käsityksenä oli kuitenkin, että työyhteisöjen esimiehet ovat ratkaisevassa asemassa.

Osa haastatelluista tulkitsi varhaisen eläkkeelle siirtymisen johtuvan pääasiassa siitä, että esimiehet eivät osaa kohdella ikääntyneitä hyvin. Esimiehiä pitäisi siis kouluttaa, jotta he oppisivat räätälöimään työtä ikääntyneille sopivaksi, osoittamaan arvostusta ja kannustamaan uuden oppimiseen. Osa keskustelijoista tulkitsi ikävien työolojen syntyvän ylempänä. Esimerkiksi liian tiukaksi koettu työtahti ei synny esimiesten osaamattomuudesta vaan ylimmän johdon asettamista tuottavuustavoitteista. Pörssiyrityksissä sijoittajat odottavat yritykseltä jatkuvasti paranevaa tulosta. Asiantuntijoiden yleinen näkemys oli kuitenkin, että ylimmällä johdolla ei ole vaihtoehtoja. Kun tuottavuustavoitteita ei voi laskea, esimiesten tulee kiittää työntekijöitä enemmän, jotta nämä jaksaisivat paremmin työssään. Esimiesten pitäisi myös kannustaa työntekijöitä johtamaan itseään ja huolehtimaan työkuunnostaan paremmin.

Osa asiantuntijoista haastoi edellisen puheen. Yritysjohtajan mukaan pörssiyrityskin voi valita omat tulostavoitteensa sijoittajien vaatimusten paineessa ja säädellä siten työtahdin kiristymistä. Työntekijöiden hyvinvointi tulisivatkin nos-

taa keskeiseksi tavoitteeksi taloudellisen tuloksen rinnalle. Yritysten ja organisaatioiden ylimmän johdon olisi ymmärrettävä myös, että henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeä investointi. Vastuu näistä päätöksistä on ylimmällä johdolla, ei esimiehillä.

Haastatellut asiantuntijat uskoivat siis yleisesti, että esimiesten koulutus paran-

taa ikääntyneiden työoloja. Oppimisen tutkijat tietävät kuitenkin, että koulutus muuttaa osallistujien toimintaa hyvin vähän, jos toimintaa ohjaava ajattelu – erilaiset skeemat, mentaaliset mallit tai käyttöteoriat – ei muutu. Lyhyillä esimieskursseilla ja koulutuspäivillä on vaikea järjestää opiskelua niin, että oppijalla on mahdollisuus pohtia kriittisesti

Ritva Horpun mielestä ikääntyneiden työntekijöiden työurien pidentämisen keinoista vallitsee itsestäänselvyyksiksi muuttuneita käsityksiä, joita olisi tarpeen haastaa.



omaa ajatteluaan ja rakentaa uudenlaisia ajattelumalleja. Johtamis- ja esimieskoulutusta järjestävien tahojen tulisi tutkia koulutuksensa vaikuttavuutta: onko osallistujien ajattelu muuttunut niin, että se näkyy myös toiminnassa työpaikalla?

Ikääntyneitä rasittavat työolot eivät välttämättä parane, vaikka esimiehet oppisivatkin oikeudenmukaisemmiksi ihmisten johtajiksi. Kehittävän työntutkimuksen viitekehyksessä (esim. Gerlander ja Launis 2007) katsotaan, että irrallisten työhyvinvointihankkeiden sijaan olisi *kehittävä työtä*. Työssä tapahtuneet muutokset ja erilaiset häiriöt heikentävät työhyvinvointia, joten työpaikan henkilöstön pitäisi oppia kehittämään yhdessä työtään.

Onko pitkä työura jokaisen velvollisuus?

Asiantuntijat pohtivat, että vaikka ikään-tyneellä olisi työtä, riittävä työkyky ja tyydyttävät työolotkin, työn ulkopuolella on erilaisia eläkkeelle houkuttelevia tekijöitä. Halutaan viettää enemmän aikaa perheen parissa, huolehtia lastenlapsista tai iäkkäistä vanhemmista, matkustaa, mökkeillä ja harrastaa monipuolisesti, kun terveyttä vielä riittää. Keskusteluja leimasi toisaalta pyrkimys uuden työn-teen normin tai työmoraalin synnyttämiseen ja sitä haastavana puheena luottamus ”elämän markkinoiden kilpailun” toimivuuteen.

Uutta työmoraalia perusteltiin erilaisista lähtökohdista käsin. Työnantajan näkökulmasta yritysten ja koko Suomen kilpailukyky ovat uhattuina, koska työelämään tullaan myöhään ja sieltä pyritään pois aikaisin. Heikentyneen työmoraalin syynä on löyhäkätinen hyvinvointivaltio, joten kansalaisten työhaluja tulisi lisätä lainsäädännöllä. Muutetaan verotusta, jotta työnteko on kannattavampaa kuin tuilla eläminen. Priorisoidaan hyvinvoin-

tivaltion tehtävät, jotta vain oikeasti tukea tarvitsevat saavat niitä. Kasvatetaan suomalaiset pienestä pitäen omaan vastuuseen yhteiskunnan apuun tukeutumisen sijaan.

Nykyisen hyvinvointivaltion puolestajatkain toivoivat, että pitkästä työurasta tulisi uusi normi. Työasenteiden muuttamiseksi pitäisi aloittaa työn merkitystä korostava asennekasvatus päiväkodista alkaen. Kansalaisille olisi jaettava tietoa työn terveyttä edistävästä vaikutuksista. Asenteen muutos vaatisi tuekseen myös työssä jatkamista tukevia työjärjestelyjä, kuten työntekijän tarpeista lähteviä työajan joustoja ja vapaaehtoiseen osa-aikatyöhön siirtymisen helpottamista.

Uutta työmoraalia hakevan puheen haastoi puhe ”elämän markkinoiden kilpailusta”. Kun entistä useammalla on varaa valita, työ joutuu kilpailemaan perhe-elämän ja vapaa-ajan kanssa. Työelämää ei tulisi kuitenkaan ryhtyä suojelemaan näiltä muilta pyrkimyksiltä, vaan sen arvo pitää testata avoimessa markkinatilanteessa. Työelämällä ei katsottu olevan kilpailussa todellista pelättävää, koska suomalaiset kuitenkin arvostavat työtä. Elämän markkinoiden kilpailussa työelämää joudutaan kehittämään työntekijöiden haluamaan suuntaan. Vaikka työssä jatkamista ei pitäisi ihannoida, sen pitäisi olla nykyistä helpompaa sitä haluille. Tarvittaisiin lainsäädäntöä uusista työelämän joustoista, kuten omien vanhempien hoitovapaa, sekä jo olemassa olevien työaika- ja paikkajoustojen käyttöä työpaikoilla. Osa-aikaeläke nähtiin myös hyvänä keinona keventää työtä ja auttaa työssä pysymistä.

Myös ylimmän johdon olisi ymmärrettävä, kuinka tärkeää on henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen.

Lopuksi

Ministeriöt ovat käynnistämässä jälleen uusia työurien pidentämiseen tähtäviä ohjelmia. Olen kuvannut edellä työelämän asiantuntijoiden yhteisesti jakamia käsityksiä työurien pidentämisen keinoista: työnantajien valistaminen ikääntyneiden hyödyllisyydestä, työterveyshuolto masennuksesta johtuvan työkyvyttömyyden selättäjänä, esimiehet ikävien työolojen korjaajina ja kansalaisten työasenteiden uudelleenmuokkaus. Osa asiantuntijoista haastoi kuitenkin näitä yleisiä käsityksiä. Uusien ohjelmien soisi myös pohtivan, millaista uutta ajattelua tarvitaan lähes itsestäänselvyyksiksi muuttuneiden käsitysten sijaan tai rinnalle. ■

KIRJALLISUUS

- Alatalo, J. & Räisänen, H. & Tuomaala, M. (2007), Joustoturva ja työmarkkinat, Työministeriön analyysseja 9/2007.
- Gerlander, E.-M. & Launis, K. (2007), Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat, Työelämän tutkimus, 3, 202–212.
- Gould, R. & Grönlund, H. & Korpiluoma, R. & Nyman, H. & Tuominen, K. (2007), Miksi masennus vie eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen raportteja 2007:1.
- Horppu, R. (2007), Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen -tutkimusraportteja 32.
- Ilmakunnas, S. (2007), Työllisyys parani –missä ja millä eväin? Kansantaloudellinen aikakauskirja, 103, 340–350.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. (2005), Uusi ikäsopimus. Jyväskylän yliopisto, SoPhi 100.
- Kannisto, J. & Hiltunen, M. (2007), Eläkellesirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 5/2007.
- Työministeriö (2007), Työllisyyskertomus vuodelta 2006. Työhallinnon julkaisu 376.