

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain Työolobarometrilla suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä. Barometri perustuu palkansaajien vastauksiin. Tuoreimman barometrin tulokset perustuvat vuoden 2019 elo- ja syyskuussa toteutettuun kyselyyn, jossa vastaajia oli 1 028 yksityiseltä sektorilta. Kyselyhaastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

Barometrissä otettiin vuoden 2019 kyselyssä käyttöön painokertoimet, joiden ansiosta tulokset kuvaavat tarkemmin palkansaajien näkemystä. Aiempina vuosina painokertomia ei ole käytetty, joten vuoden 2019 aineisto ei ole täysin vertailukelpoinen aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa. Tuloksia tarkastellessa on hyvä huomata, etteivät koronaviruksen aiheuttaman pandemian ja poikkeusolojen vaikutukset luonnollisesti näy, koska kysely on tehty ennen koronaviruksen leviämistä.

Työolobarometri on tärkeä työelämän laadun mittari. Se kertoo, mitä yrityksissä työskentelevät työntekijät ajattelevat, minkälaisena työnsä kokevat ja miten työnantajan kanssa sujuu.

Kiitän työ- ja elinkeinoministeriötä siitä, että olemme jälleen saaneet käyttöömmme työolobarometrin aineiston. Raportoimme vuosittain tässä selvityksessä barometrin tiedot yrityskokoluokittain. Olemme tehneet näin jo yli kymmenen vuoden ajan. Tämän tarkastelun seurauksena on saanut nimensä myös selvityksemme nimi. Työntekijöiden viesti on nimittäin vuodesta toiseen sama: Yrittäjä on hyvä työnantaja.

Luottamus on erityisesti pienissä yrityksissä vahva ja tieto kulkee hyvin. Yli 91 prosenttia alle kymmenen henkilön yrityksissä työskentelevistä työntekijöistä on sitä mieltä, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Lähes 85 prosenttia vastaa, että työntekijöiden muutosehdotuksiin suhtaudutaan rakentavasti.

Vuosittain toistuvien hyvin tulosten jälkeen voi vain ihmetellä, miksi työpaikkasopimisessa ei päästä lainsäädännössä eteenpäin. Perusteluna on usein käytetty sitä, että luottamusta sopimiseen ei olisi. Työntekijät ovat asiasta eri mieltä. He sekä luottavat ja heihin luotetaan. Selvitykset osoittavat myös, että sekä yrittäjät että työntekijät haluavat paljon nykyistä enemmän sopia asioista työpaikoilla.

Janne Makkula

työmarkkinajohtaja, varatuomari
Suomen Yrittäjät

Raportin on laatinut asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät.
Julkaisun ulkoasu ja taitto : Lea Hult, graafinen suunnittelija, Aste Helsinki Oy

10 HAVAINTOA

- 1.** Työntekijöiden ja työnantajan välinen luottamus on paras pienillä työpaikoilla. Myös tietojen välittäminen avoimuus toteutuu parhaiten pienissä yrityksissä. Tämä trendi toistuu vastauksissa joka vuosi.
- 2.** Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemus on sitä yleisempää, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Myös työn määrän koetaan jakautuvan sitä tasapuolisemmin, mitä pienemmässä yrityksessä työntekijä työskentelee.
- 3.** Pienissä yrityksissä käytetään vähiten vuokratyötä ja työntekijät ovat varmimpia työpaikkansa säilymisestä.
- 4.** Ammattiyhdistyksen jäsenyys on selvästi sitä yleisempää, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse. Lähes puolet työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä ei kuulu ammattiyhdistykseen.
- 5.** Pienissä yrityksissä työntekijöiden kehitysehdotukset ovat erityisen tervetulleita ja työntekijöiden ideoita hyödynnetään yrityksen toiminnan kehittämisessä.
- 6.** Eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei juuri esiinny.
- 7.** Työntekijöiden osaamista hyödynnetään monipuolisesti yrityksissä. Työntekijöiden osaamisesta pidetään myös huolta, ja heitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- 8.** Työntekijöillä on laajat vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön, työtehtävien jakoon ja työtahtiin. Myös yleiset mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan toimintaan ovat kaikenkokoisissa yrityksissä hyvät.
- 9.** Työaika joustaa kaikenkokoisissa yrityksissä. Säästyneitä tunteja voi käyttää kokonaiseen vapaapäivään yli 80 prosentissa kaikissa yrityksissä. Erityisesti pienissä yrityksissä työntekijät voivat usein käyttää työaikaansa myös henkilökohtaisten asioiden hoitoon.
- 10.** Lähes 90 prosenttia kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee, että työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin.

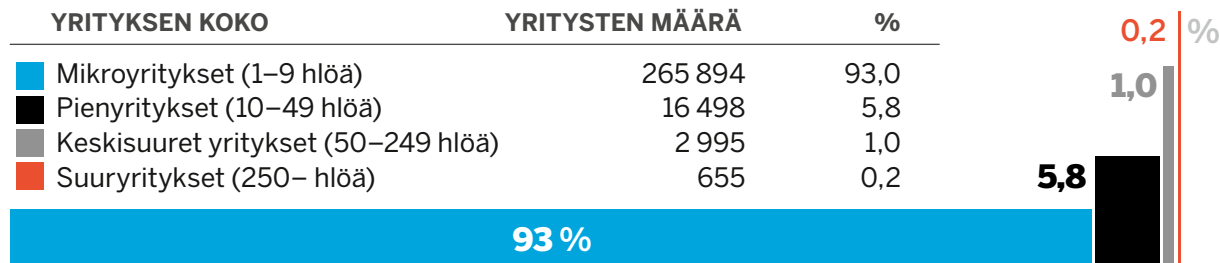
Yritykset työllistäjinä Suomessa

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2018 Suomessa toimi 286 042 yritystä. Pienten ja keski suurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93 prosenttia kaikista yrityksistä, ja ne työllistävät 22 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä noin 45 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

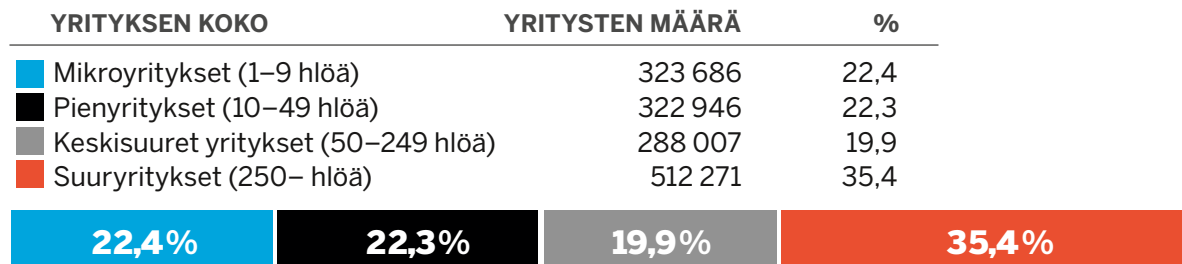
Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

Uudet työpaikat syntyvät pääosin pieniin ja keski suuriin yrityksiin. Tämä trendi on selkeä ja jatkunut pitkään. Taustalla ovat elinkeino- ja tuotantorakenteen muutokset, kuten toimintojen ulkoistaminen ja palvelualueiden kasvu. Yritykset ovat tyypillisesti pienempiä palvelualoilla. Myös yksinyrittäjien määrän kasvu selittää henkilöstömäärän lisääntymistä mikroyrityksissä.

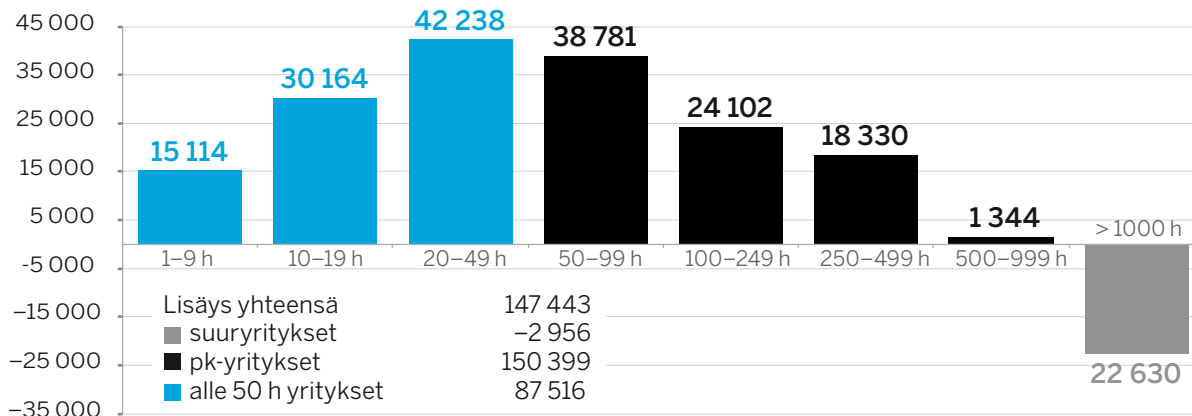
Yritysrakenne suomessa 2018



Yritysten henkilöstö eri kokoluokkien yrityksissä vuonna 2018



Työllisten määrän muutos erikokoisissa yrityksissä vuosina 2001–2018



TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET KESKINÄISET SUHTEET

Luottamus, avoimuus ja tiedonkulku parhaalla tasolla pienissä yrityksissä

Työnantajan ja työntekijöiden välinen luottamus, tiedonvälityksen avoimuus ja tasapuolisen kohtelun kokemus on sitä suurempi, mitä pienempi työpaikka on kyseessä. Tulos ei ole yllättävä, sillä aikaisemmat kyselyt yli kymmenen vuoden ajalta toistavat samaa tulosta¹. Vuoden 2019 tuloksissa mukana oleva painokerroin ei ole muuttanut tätä trendiä.

Yli 40 prosenttia työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä on täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset ja että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Avoimuuteen ja luottamukseen perustuva työyhteisö on tärkeä yrityksen menestyksen kannalta. Pienissä yrityksissä työyhteisö on usein tiivis, mikä luo edellytyksiä hyvinvoinnille ja tuottavuudelle.

Pienillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen

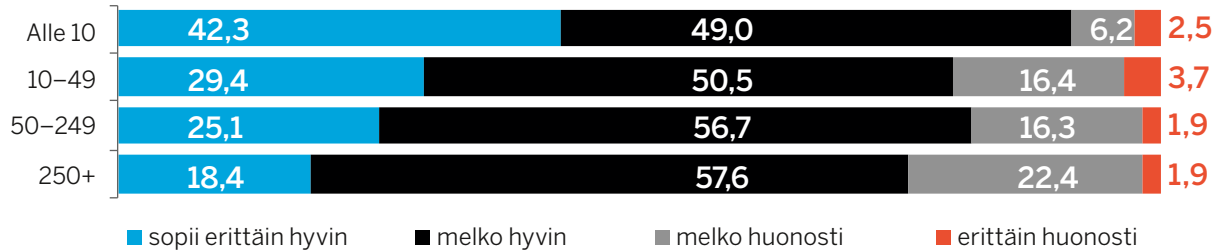
Pienissä yrityksissä tiedonkulku, tasapuolinen kohtelu ja keskinäinen luottamus ovat parhaalla tasolla. Työolobarometrin tulosten mukaan tulokset ovat sitä paremmat, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Nämä kaikki ovat edellytyksiä sille, että työpaikalla voidaan sopia asioista paikallisesti.

Työolobarometrin tulokset eivät tue väitteitä siitä, että paikalliselle sopimiselle ei olisi edellytyksiä pienissä yrityksissä. Usein keskustelussa korostuu juuri näkemys, että pieniltä työpaikoilta puuttuisi luottamusta ja tietoa yrityksen asioista. Kyselyn mukaan juuri nämä edellytykset ovat pienillä työpaikoilla kunnossa. Pienet työnantajat ovat tyypillisesti järjestäytymättömiä, mutta tällä ei näyttäisi olevan vaikutusta siihen, miten työntekijöitä kohdellaan tai millaiset työolot työpaikalla on.

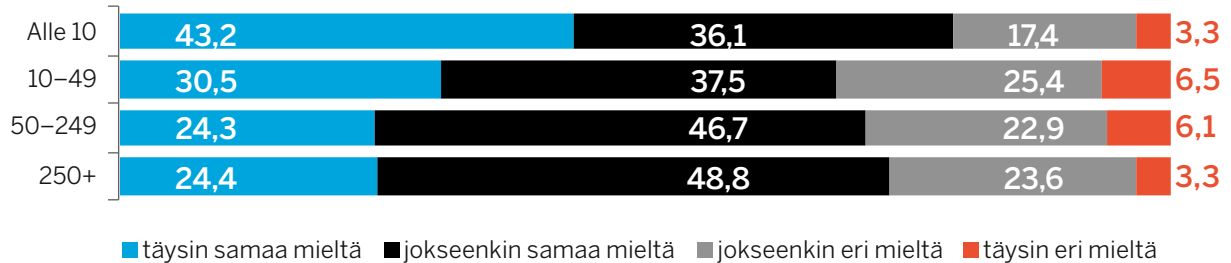
Pienimmillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.

¹ Aikaisempien vuosien selvityksiä on koottu Suomen Yrittäjien verkkosivuille: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/yrittaja-hyva-tyonantaja-539726>

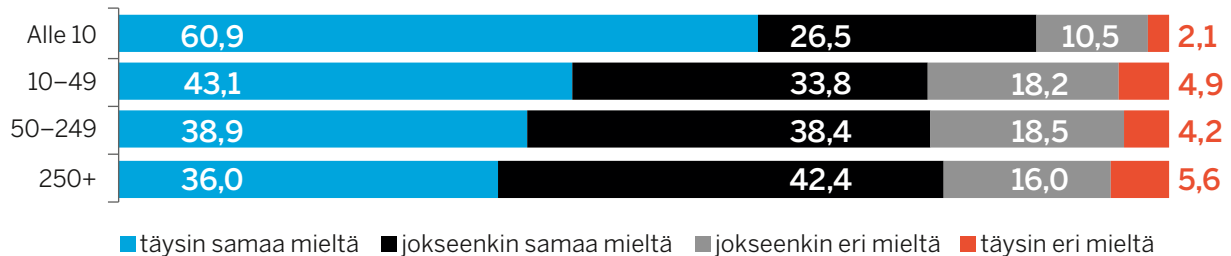
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, %



Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, %



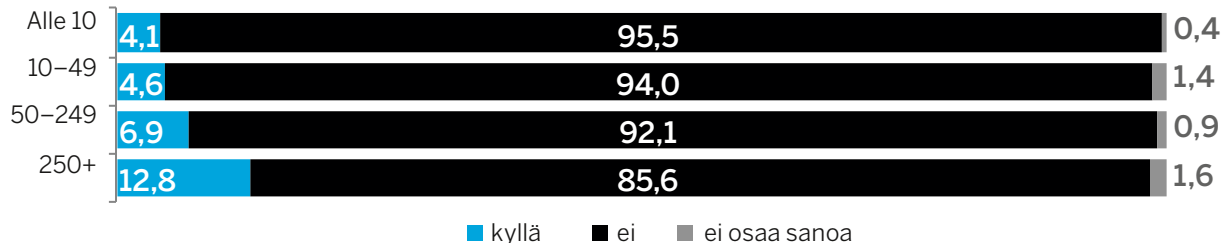
Tasapuolinen kohtelu työpaikalla

Yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolisuus ovat tärkeitä arvoja työpaikalla, mutta niiden pitää myös toteutua käytännössä. Yli 60 prosenttia vastaajista on täysin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta alle 10 työntekijän yrityksissä. Kyselyn tulos siis osoittaa, että erityisesti pienillä työpaikoilla tasapuolinen kohtelu toteutuu. Tasapuolisen kohtelun kokemus näyttäisi vähenvän sen mukaan, mitä suurempi työpaikka on kyseessä. Vastaavasti myös työn määrä näyttää jakaantuvan pienissä yrityksissä kaikkein tasapuolisimmin, mikä on tärkeää tasapuolisuuden kokemusten kannalta laajemmin.

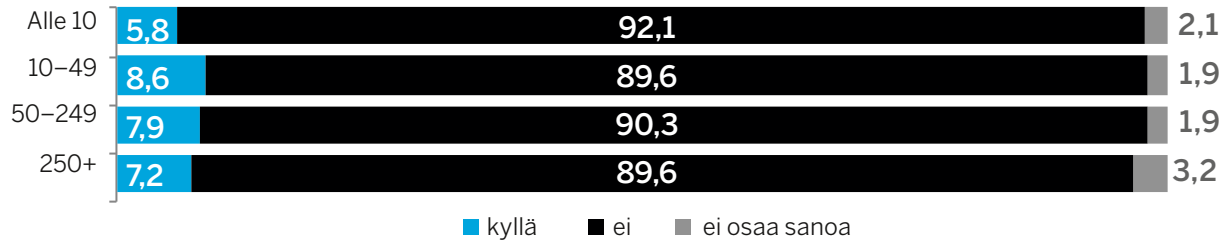
Tasapuolisen kohtelun vastakohta on eriarvoinen kohtelu, joka voi esiintyä monella eri tavalla. Äärimmillään kyse on syrjinnästä. Kyselyssä näitä käsitteitä ei ole eritelty, eikä sen perusteella voida arvioida varsinaisen syrjinnän määrää. Kuitenkin tuloksista voidaan todeta, että ylivoimaisella enemmistöllä työpaikoista eriarvoista epäasiallista kohtelua ei juuri esiinny. Vastauksissa ei myöskään ole merkittäviä eroja erikokoisten yritysten välillä. Suurissa, yli 250 työntekijän yrityksissä eriarvoista kohtelua ikään perustuen koetaan kuitenkin hieman yleisemmin kuin pienemmissä yrityksissä.

Noin 90 prosentissa työpaikoista ei esiinny minkäänlaista eriarvoista kohtelua tai syrjintää.

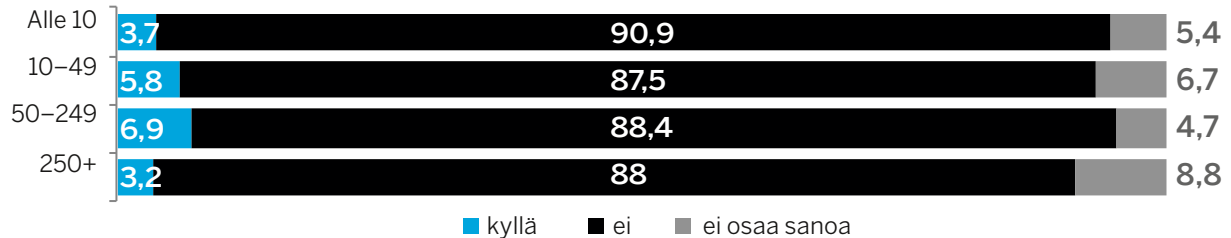
Työpaikalla esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu ikään, erityisesti vanhoihin, %



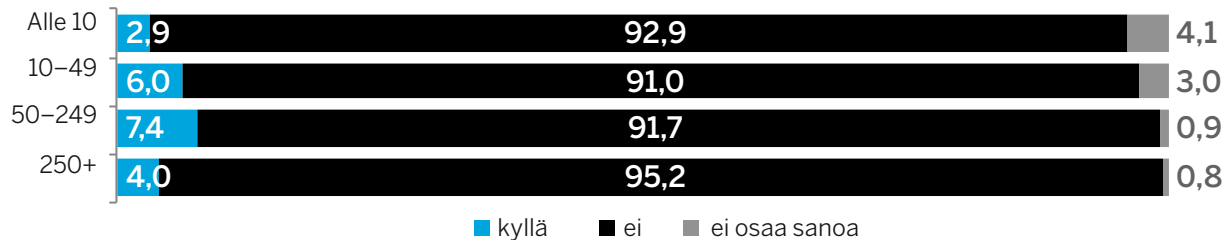
Työpaikalla esiintyy eriarvoista kohtelua tai syrjintää, joka kohdistuu terveydentilaan, %



Työpaikalla esiintyy eriarvoista kohtelua tai syrjintää, joka kohdistuu osa-aikaisuuteen



Työpaikalla esiintyy eriarvoista kohtelua tai syrjintää, joka kohdistuu naisiin



Työntekijöistä pyritään pitämään kiinni

Pienillä työpaikoilla jokainen työntekijä on avaintyöntekijä. Kyselystä käy ilmi, että pienillä työpaikoilla työntekijät ovat varmimpia työpaikkansa säilymisestä. Kyselyn perusteella vuokratyövoiman käyttö on myös sitä vähäisempää, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Työvoiman tarpeen muutokset pyritään siten hoitamaan joustavasti omien työntekijöiden työpanoksella. Pienissä yrityksissä työnantaja onkin sitoutunut työntekijöihinsä eri tavalla kuin suuryrityksissä.

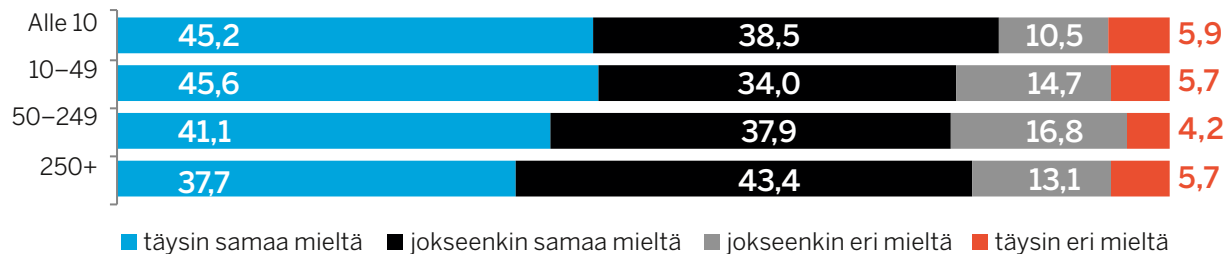
Kyselyn tuloksissa ei näy vielä koronaviruksen aiheuttaman kriisin vaikutus. Työnantajalle on kuitenkin vaikeassakin tilanteessa tärkeä pitää työntekijöistään kiinni, jos se vain suinkin on mahdollista. Koronakriisissä irtisanomisilta ei ole voitu välttyä, eikä yritysten tulevaisuutta

voida ennustaa. Koronakriisin vaikutukset ovat myös voimakkaasti sidoksissa yrityksen toimialaan.

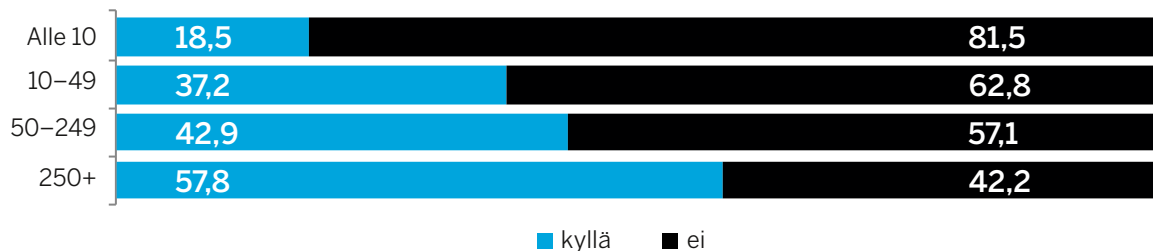
Ammattiyhdistyksen jäsenyys on selvästi sitä yleisempää, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse. Lähes puolet työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä ei kuulu ammattiyhdistykseen. Kuitenkin näillä pienimmillä työpaikoilla tiedonkulku ja luottamus on parhaimmalla tasolla. Työpaikan asioista sopiminen edellyttää usein sopimista ammattiliittoon kuuluvan luottamusmiehen kanssa. Pienissä yrityksissä on kuitenkin vain harvoin luottamusmiestä. Siten luottamusmiehen edellyttäminen paikallisen sopimisen osapuoleksi on pienillä työpaikoilla paitsi epädemokraattista, se myös rajaa valtaosan pienistä työpaikoista sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle.

**Työpaikan säilymiseen
uskotaan eniten pienimmissä yrityksissä.**

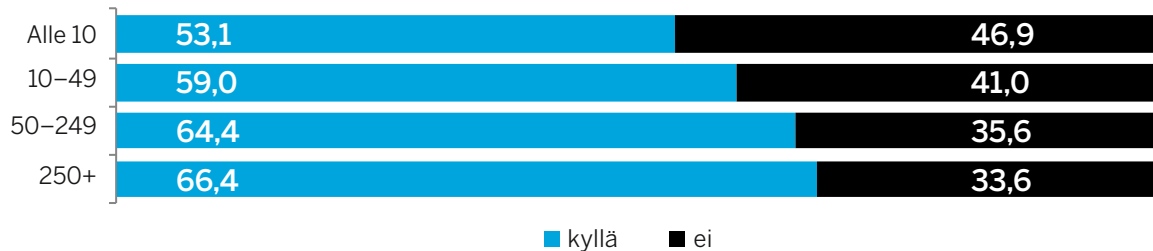
Voi olla varma työpaikan säilymisestä, %



Onko käytetty vuokratyöntekijöitä, %



Onko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen, %



TYÖTEKIJÖIDEN KEHITTYMINEN JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Työntekijöiden osaaminen parantaa yrityksen menestystä

Osaavaa työvoimaa on usein vaikea saada. Yritys ei voi menestyä ilman osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa. Työntekijöiltä vaadittava osaaminen on yhä laaja-alaisempaa, eikä se ole sidottu tiettyyn suoritettuun tutkintoon. Työtehtävissä hankittu osaaminen ja kokemus on usein yhä arvostetumpaa ja kysytympää. Siksi on hyvää, että työntekijä voi oppia työtehtävissään jatkuvasti uutta. Työntekijöitä on tärkeää myös kannustaa kokeilemaan ja oppimaan uutta.

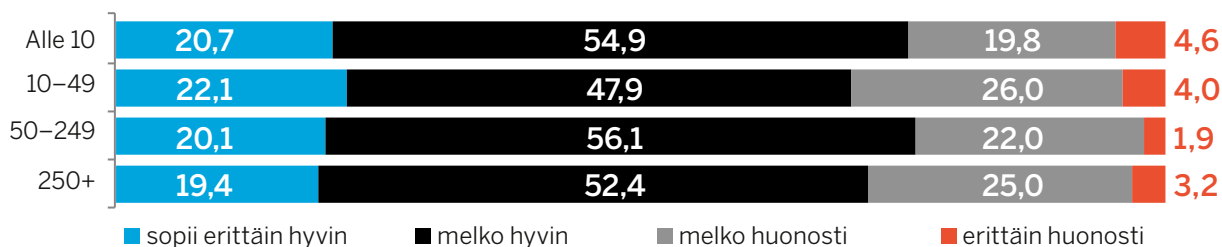
Kyselyn perusteella valtaosa työpaikoista on sellaisia, joissa työntekijä voi kehittyä ja häntä kannustetaan opettelemaan uutta. Osaamisen karttuminen parantaa myös yrityksen asemaa ja osaavista työntekijöistä halutaan pitää kiinni. Yrityksen menestys on kiinni osaamisen lisäksi myös siitä, kuinka yritys kykenee vastaamaan

markkinoiden tarpeisiin ja kehittämään omaa toimintaansa vastaavasti. Tässä kehitystyössä työntekijöillä on keskeinen asema.

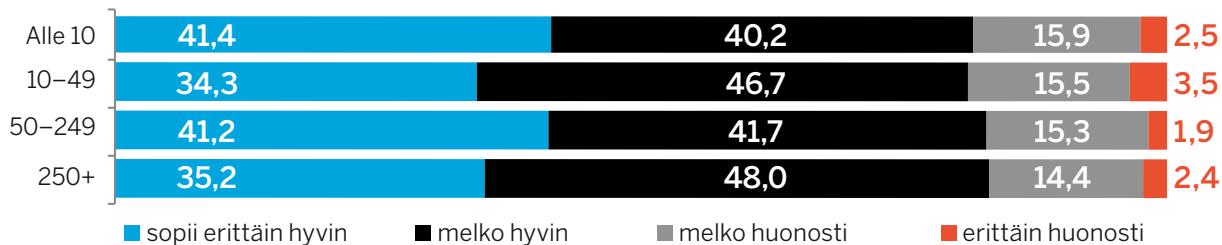
Kyselyn perusteella erityisesti pienemmissä yrityksissä työntekijöiden muutosehdotukset otetaan hyvin vastaan. Kyselyn perusteella vaikuttaa siltä, että mitä pienempi yritys on, sitä tärkeämpiä työntekijöiden muutosehdotukset ovat. Työntekijöiden laaja osallistuminen onkin tärkeää, jotta erilainen osaaminen saadaan mahdollisimman hyvin hyödynnettyä kehitystyössä.

Tuotteiden tai palveluiden kehittäminen kuuluu usein tiettyjen työntekijöiden tai nimetyin tuotekehitysosaston vastuulle. Työntekijöiden suora panos tuote- tai palvelukehitykseen onkin yleisempää yrityskoon kasvaessa. Työntekijöiden monipuolinen osaaminen kannattaa hyödyntää mahdollisimman laajasti, myös tuotekehitystyössä.

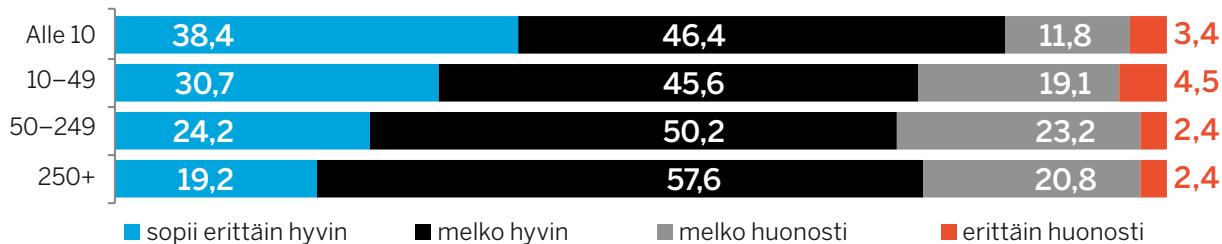
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, %



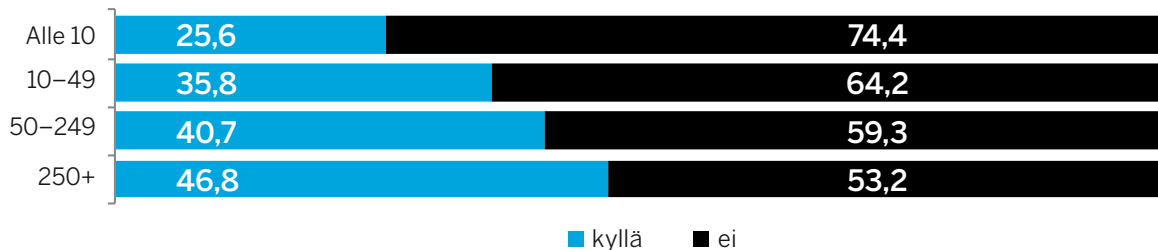
Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita, %



Suhtaudutaan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin, %



Onko kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita/palveluita, %



Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa

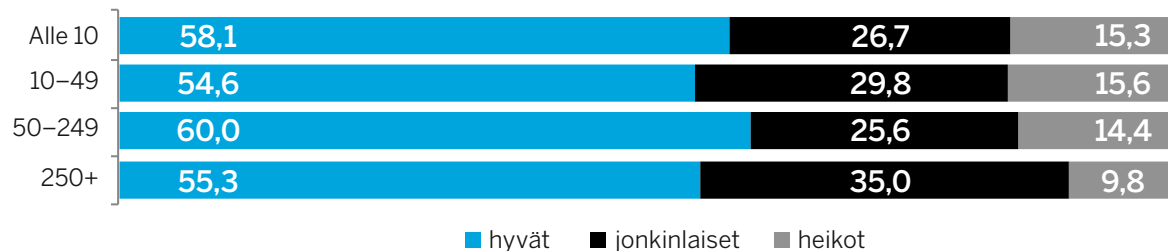
Työntekijöillä on kyselyn perusteella varsin hyvin mahdollisuuksia osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Lähes 60 prosenttia työntekijöistä kokee vaikutusmahdollisuudet hyväksi. Työntekijöiden ja työnantajan välinen vuoropuhelu on usein välitöntä ja arkipäiväistä. Kyselyn perusteella vaikuttaisi siltä, ettei työpaikan koolla ole ratkaisevaa merkitystä osallistumismahdollisuuksiin. Suuremmissa yrityksissä osallistuminen vaatii suunnitelmallisuutta, mutta on tärkeää työpaikan toiminnan kannalta.

Vastaavasti mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja työtehtävien jakamiseen ovat kyselyn perusteella varsin laajat. Kyselyn tuloksissa ei ole merkittäviä eroja yri-

tyksen koon perusteella. Eniten vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan työtahtiin ja vähiten töiden jakamiseen. Tälle on luonnollinen selitys, sillä työ on saattaa olla monin paikoin ajasta ja paikasta riippumatonta, mutta työtehtävien jako noudattaa enemmän työn vaatimuksia ja työntekijöiden osaamista.

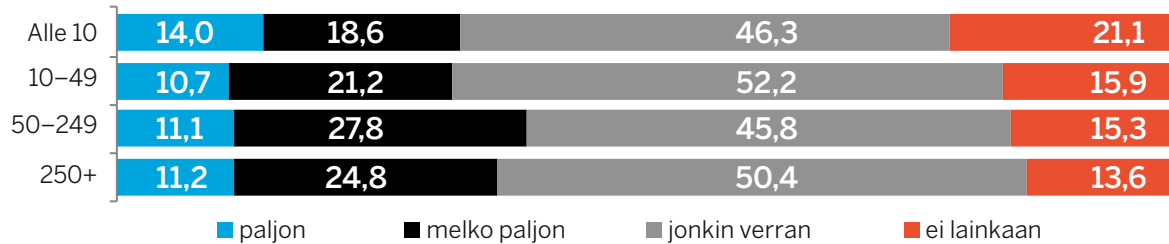
Kaikissa työtehtävissä vaikutusmahdollisuudet eivät voi olla tehtävien luonteen takia rajattoman laajoja. Myös työnantajan toimiala vaikuttaa. Vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan ja tehtävien asettamisessa rajoissa kannattaa kuitenkin hyödyntää, sillä motivaatio ja viihtyvyys paranevat, kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Vaikuttamismahdollisuuksien varaaminen voi myös tuoda esiin osaamista ja käytäntöjä, joita ei muuten tulisi esille.

Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, %

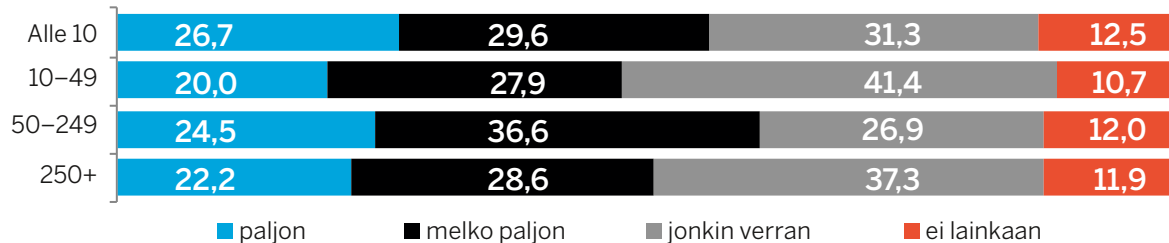


Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet kaikenkokoisissa yrityksissä.

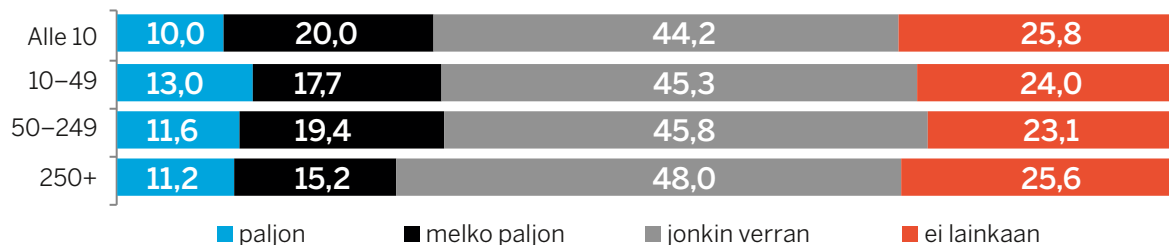
Vaikutusmahdollisuus siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, %



Vaikutusmahdollisuus työtahtiin, %



Vaikutusmahdollisuus siihen, miten työt jaetaan, %



TYÖELÄMÄN JOUSTOT JA TYÖKYKY

Työ joustaa myös työntekijän tarpeiden mukaan

Työn joustavuus on tärkeää niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Työelämä ei ole erillinen osa ihmisten elämää. Usein työn määrä ei jakaudu tasaisesti, vaan välillä on tarve tehdä enemmän. Työaikajoustot ovat yrityksissä keskeinen keino reagoida muuttuvaan kysyntään. Työtä pitää voida tehdä enemmän silloin, kun kysyntää on reilummin ja vähemmän silloin, kun koittaa hiljaisemmat ajat.

Kyselyn perusteella työaika joustaa varsin laajasti kaikenkokoisissa yrityksissä. Säästyneitä tunteja voi käyttää kokonaiseen vapaapäivään yli 80 prosentissa kaikista yrityksissä. Myös kaikkein pienimmissä yrityksissä työ joustaa hyvin yleisesti siten, että työntekijä voi pitää kokonaisen vapaapäivän säästyneillä tunneilla, vaikka pienessä yrityksessä yksittäisenkin työntekijän poissaolo on vaikeampi korvata kuin suuremmassa yrityksessä.

Joustavuutta tuo myös mahdollisuus sovitaa omien asioiden hoitoa työtehtävien hoitoon. Vaikka työaika on tarkoitettu työtehtävien hoitamiseen, kyselyn perusteella on yleistä, että työajalla voi hoitaa myös omia asioita. Peräti 73 prosenttia alle 10 työntekijän yritysten työntekijöistä voi hoitaa tarvittaessa omia asioita työ-

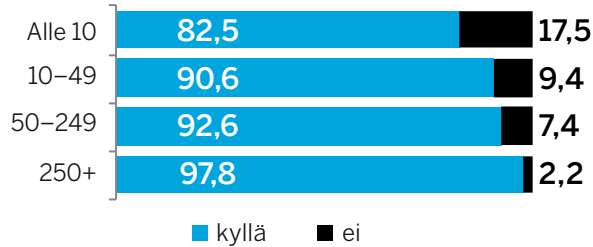
ajallaan. Tämä kertoo myös luottamuksesta. Kun työnantaja voi olla varma työtehtävien hoitumisesta, on myös joustoa mahdollista lisätä.

Kiireen tuntu maltillisinta pienissä yrityksissä

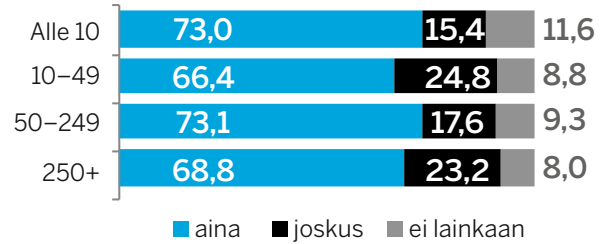
Työssä koetun kiireen määrää käsittelevien kysymysten vastauksista käy ilmi, että työpaikoilla työskennellään varsin yleisesti tiukkojen aikataulujen kanssa. Samoin varsin yleistä on, että työntekijät kokevat työntekijöiden määrän olevan liian pieni työtehtäviin nähden. Vastausten perusteella pienemmällä työpaikoilla kiireen tuntoa koetaan kuitenkin vähemmän. Kiireen kokemus ja sen vaikutus työsuoritukseen on kuitenkin korostetun yksilöllistä.

Myös tältä osin kyselyn tulokset ovat hyvin samankaltaisia aiempien vuosien kyselyihin verrattuna. Pienissä yrityksissä työtehtävien jakaminen ja kiireen tunteen hallinta voi usein olla suurempia työpaikkoja helpompaa, sillä yrityksen toimiva johto tekee yleensä samaa työtä kuin työntekijät. Myös avoimet ja luottamukselliset välit edesauttavat kiireen ja stressin hallintaa. Työn organisointi pienemmässä yksikössä on myös välittömämpää ja oma työ osana kokonaisuutta on helpompi hahmottaa.

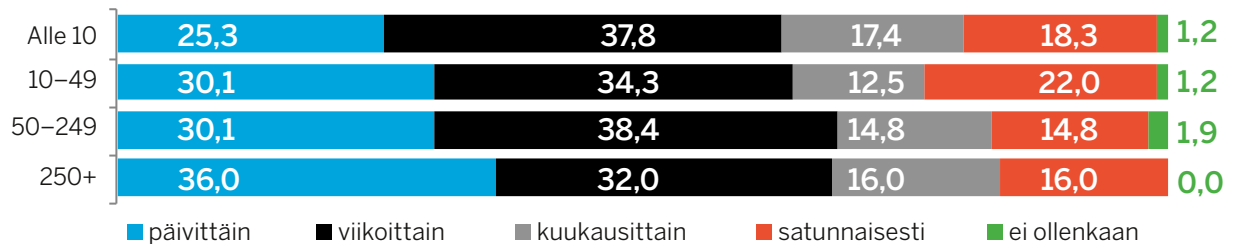
Voi käyttää säästötunteja kokonaiseen vapaapäivään, %



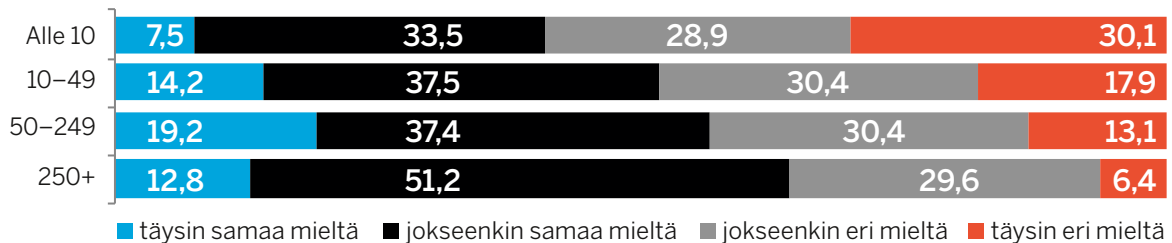
Voi hoitaa omia asioita työajalla, %



Työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan, %



Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden, %



Työkyky on hyvällä tasolla

Kyselyn perusteella työntekijöiden fyysinen ja henkinen työkyky on hyvällä tasolla. Lähes 90 prosenttia kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee, että työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin.

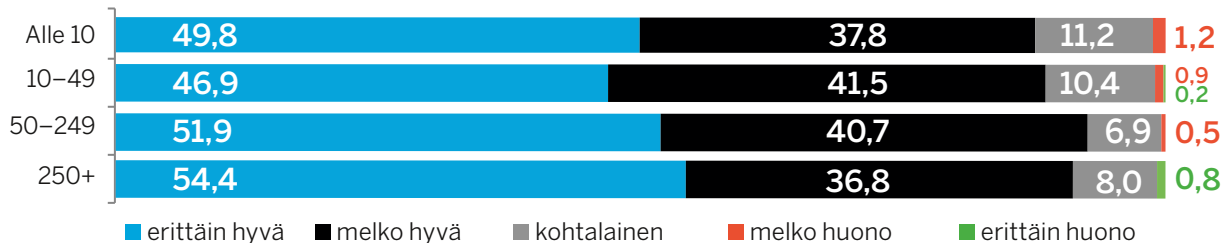
Mielenkiintoinen havainto on, että pienissä yrityksissä työkyky suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin koetaan usein hieman heikommaksi kuin suuremmissa yrityksissä, mutta työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin koetaan pienissä yrityksissä usein suuria paremmaksi.

Sama ilmiö toistuu myös kysymyksissä siitä, koetaanko työ fyysisesti ja henkisesti raskaaksi. Pienissä yrityksissä työ koetaan useimmin fyysisesti kuin henkisesti raskaaksi – suurissa yrityksissä tilanne on päinvastainen.

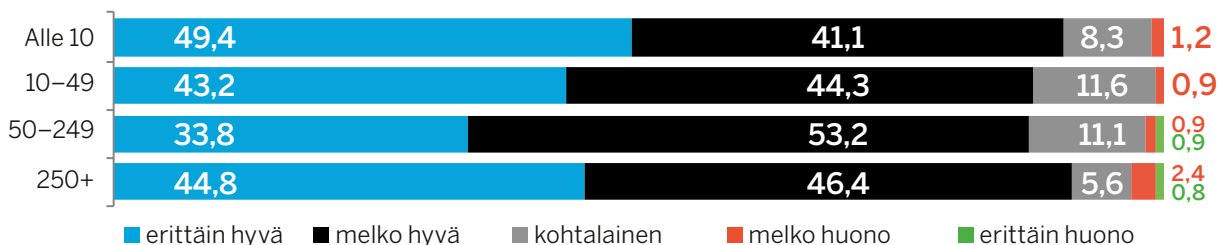
Työtehtävien raskaus riippuu suuresti työtehtävistä ja yrityksen toimialasta. Sekä fyysiseen että henkiseen työkykyyn panostaminen on tärkeää. Koska työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi, jaksamisen ja henkisen työkyvyn ylläpitoon tulee kiinnittää entistä useammin huomiota.

Lähes 90 prosenttia työntekijöistä kokee fyysisen ja henkisen työkykynsä olevan hyvä.

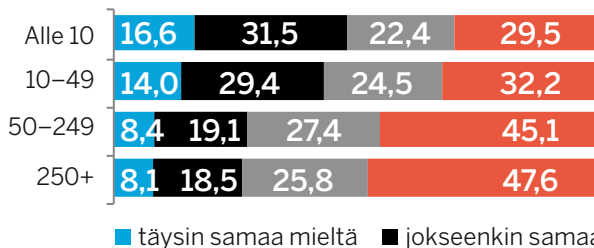
Työkyky suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin, %



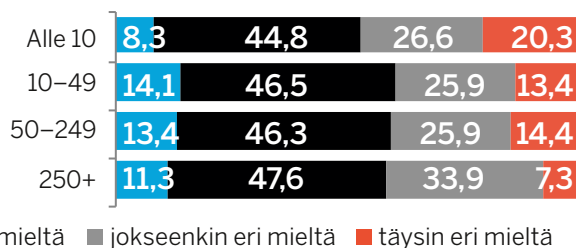
Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, %



Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, %



Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, %



YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!

 **Yrittäjät**
Yrittäjyyden puolesta.