

Opinnäytetyö (AMK)

Kauneudenhoitoalan koulutusohjelma

Estenomi

2016

Anu Koistinen-Porvari

VUOKRATYÖVOIMA HIUSALALLA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Kauneudenhoitoalan koulutusohjelman | Estenomi

Kevät 2016 | 26

Arja Keltaniemi

Anu Koistinen-Porvari

VUOKRATYÖVOIMA HIUSALALLA

Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää onko vuokratyövoiman käyttäminen mahdollista hiusalalla ja mitkä ovat sen haasteet työnantajan näkökulmasta.

Kysymystä lähdettiin selvittämään parturi-kampaamoyrittäjiltä kyselylomakkeen avulla, lisäksi vastanneista valittiin yksi yksinyrittävä ja yksi useita parturi-kampaajia työllistävä yrittäjä, joita molempia haastateltiin tiedon syventämiseksi. Vuokratyötä välittävien yritysten näkökantaa saatiin haastatteleamalla kahta eri vuokratyövoimaa välittävän yrityksen työntekijää.

Hiusalalla ei ole vuokratyövoimaa käytetty sen varsinaisessa muodossa ja läheskään kaikki hiusalan yrittäjät ja työnantajat eivät tieneet miten vuokratyövoiman käyttäminen käytännössä tapahtuu, mitkä ovat vuokratyön kustannukset ja minkälainen vastuu on työnantajalla.

Selvityksessä tultiin siihen johtopäätökseen, että vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla on mahdollista, mutta suurimpina haasteina ovat työnantajien ennakkoluulot, tietämättömyys ja asenteet, vaikka työnantajat nimesivätkin haasteiksi mm. työntekijän motivaation, ammattitaidon.

ASIASANAT:

Vuokratyö, yrittäjyys, työntekijä, parturi-kampaaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Beauty Care Management | Beauty Care

2016 | Pages 26

Arja Keltaniemi

Anu Koistinen-Porvari

TEMPORARY AGENCY WORK IN HAIR SALON

The main objective in this thesis was to find out whether it is possible to use temporary agency workers in hair salons and what the challenges from the employer's point of view are.

The data for the study was gathered by sending a questionnaire to hairdressing entrepreneurs. Two of the respondents, one solo entrepreneur and the other having several employees, were interviewed for further information. Two employment agencies were interviewed, too, in order to get another aspect.

The study points out that temporary agency work, as we understand it, is not used in hair salons and that only few entrepreneurs or employers knew how to use this service or what the costs and responsibilities are.

The conclusion in this study was that temporary agency workers could well be used in hair salons. Employers, however, seemed to doubt motivation and professional skills of the workers which reveals their own prejudices, ignorance and negative attitudes towards this service.

KEYWORDS:

temporay staffing, entrepreneurship, worker, hairdresser

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
3 HIUSALA	10
3.1 Hiusala yleisesti	10
3.1.1 Hiusalan yrittäjyys	10
3.1.2 Vuokratuoliyrittäjyys	11
3.1.3 Sopimusyrittäjyys	11
3.1.4 Kevytyrittäjyys	12
3.1.5 Parturi-kampaaja työntekijänä	12
4 VUOKRATYÖVOIMA	14
5 KYSELYSELVITYS	18
6 KEINOT	23
7 POHDINTA	25
LÄHTEET	27

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla, onko se mahdollista ja haasteet jotka siihen liittyvät. Aihetta lähestyn työnantajan näkökulmasta.

Parturi-kampaajan työ on monen nuoren unelma-ammatti ja vuosittain Suomessa valmistuu vajaa tuhat hiusalan ammattilaista. Hiusala on ollut perinteisesti hyvin naisvaltainen ala ja koska työvoimakustannukset ovat suuria sekä mahdolliset äitiys- sekä sairauslomamat heikentävät yrityksen kannattavuutta, jää yrittäjyys, useimmiten vuokratuoli- tai sopimusyrittäjyys, usein ainoaksi mahdollisuudeksi työllistyä, – puhutaan pakkoyrittäjyydestä. Kaikilla vastavalmistuneilla parturi-kampaajilla ei ole siihen valmiuksia eikä taloudellisia resursseja ja siksi monet hakeutuvat muille aloille päästäkseen palkkatöihin.

Y-sukupolvet tuovat haasteita työmarkkinoille, koska he eivät havittele pysyvää työsuhdetta yhden työnantajan palveluksessa ja heidän arvot vaihtelevat työn tekemisen ja vapaa-ajan suhteessa eri tavoin kuin aiemmilla sukupolvilla. Y-sukupolvea motivoi myös muut asiat kuin edellisellä X-sukupolvella. ”*Me haluamme muutakin kuin rahaa ja työn kautta saavutettua menestystä, arvostamme elämää työn ulkopuolella.*” (Kauppalehden uutisblogi 24. - 28.6.2008.) Monien tutkimusten mukaan Y-sukupolvi on syntynyt ja kasvanut hyvin erilaisessa maailmassa kuin aikaisemmat sukupolvet. Nuoret eivät siedä samalla tavalla hierarkioita kuin aikaisemmin.

Työelämän on kehityttävä samaan suuntaan työntekijöiden kanssa. Elinikäiset työpaikat alkavat olla muisto menneisyydestä, ja työsuhteetkin ovat muuttumassa.

– Freelancermainen työnteko lisääntyy, joten sama henkilö voi olla töissä useissa organisaatioissa. Tekijät toimivat vahvoissa verkostoissa mutta omilla ehdoillaan. Sitoutuminen työhön ei enää tule sopimuksista vaan on enemmän henkistä, hän visioi. Tämä edellyttää esimiehiltä uusia valmiuksia. – Hierarkiat

madaltuvat, ja johdon pitää jatkuvasti ansaita asemansa. Työyhteisöjen on py-
syttävä hereillä, sillä nuorille auktoriteetti ei tule statuksesta tai iästä vaan siitä,
että osaa hommansa ja on hyvä työkaveri, Välikangas huomauttaa. Muutos pa-
kottaa hänen mukaansa miettimään työnteon rakenteita uudelleen: – Johtajien
tehtävänä on luoda yrityksestään tavallaan ”alusta”, joka mahdollistaa sirpale-
työn. Siihen sitten hankitaan eri puolilta inputeja. (Välikangas 2014.)

Perinteisillä kivijalkamyymälöillä, joita parturi-kampaamotkin ovat suurimmaksi
osaksi, on työn tekeminen ja johtaminen perinteistä. Yritykset eivät hanki työn-
johdollista osaamista, vaan yrityksen omistaja tekee yleensä itse kaiken johta-
misesta siivoukseen.

Vastaisiko vuokratyö näihin tulevaisuuden haasteisiin? Vuokratyövoiman käyt-
täminen on yleistynyt monissa ammattikunnissa ja tässä opinnäytetyössä on
tarkoituksena selvittää vuokratyövoiman käyttämisen mahdollisuus hiusalalla
sekä sen haasteet ja mahdollisuudet työnantajan näkökulmasta.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön lähtökohtana oli selvittää vuokratyövoiman käyttämistä hiusalalla, mutta jo työn alkuvaiheessa kävi ilmi, että vuokratyövoimaa ei ole käytetty sellaisenaan, kuin se tässä työssä on myöhemmin määritelty. Olin yhteydessä Hiusyrittäjien Arja Laurilaan, jolta sain kuulla, että on ollut joitakin ”itseään vuokraavia” parturi-kampaajia ja sainkin sähköpostikeskustelun avulla paljon tietoa Stina Källiltä, joka on aiemmin ns. itse itseään vuokrannut hiusalalla. Hiusyrittäjissä myös sanottiin, että Pinnin päätoimittaja Rainer Nyman tietää, jos joku tietää, mutta myös siellä oli seinä vastassa.

Henkilöstö- ja vuokratyöstä on tehty useita selvityksiä mm. työhyvinvoinnin sekä työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyöni näkökulmaksi on valittu vuokratyövoiman käyttäminen ja sen mahdollisuus hiusalalla työnantajan perspektiivistä. Tästä näkökulmasta ei ole tehty aikaisempaa selvitystä.

Kiinnostukseni aiheeseen nousee omasta yrittäjyydestä ja sen tuomista haasteista työvoiman rekrytoinnissa. Naisvaltaisena alana yrittäjän riski joutua maksajaksi perhevapaiden ym. aikana ei houkuttele palkkaamaan vakituista työvoimaa ja toisaalta hiusalan ruuhkahuippujen aikana työvoiman tarve kasvaa. Samoin äkilliset sairauslomiat yksinyrittäjän liikkeessä tuovat haasteita ja usein ainoaksi vaihtoehdoksi jää liikkeen sulkeminen. Useimmissa yrityksissä yrittäjä toimii itse parturi-kampaajan työssä eikä ylimääräistä aikaa rekrytoinnille ole. Pienissä yrityksissä ei ole erillistä henkilöstöhallintoa ja näin ollen rekrytointi tapahtuu työajan ulkopuolella lisäten yrittäjän kuormitusta.

Tutkimuskysymyksen luonne puoltaa laadullisen tutkimusotteen valintaa, koska haluttiin selvittää yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä vuokratyövoiman käyttämisestä, sekä niiden taustalla olevia syitä, sillä niiden perusteella yrittäjät tekevät ratkaisut työntekijöiden rekrytoinnissa.

Hiusalan ammattilaisiin lähestyttiin fb-sivujen kautta ja kysyttiin halukkuutta vastata kyselyyn sekä pyydettiin sähköpostiosoitetta, jonka kautta kysely lähetettiin. Kartoitusta tehtiin ennalta sovittujen yrittäjien keskuudessa kyselylomakkeella,

jossa oli avoimia kysymyksiä. Vastajiksi valikoitui erikokoisia yrityksiä, yksinyrittäjästä suurempiin monia työllistäviin yrityksiin ympäri Suomea. Tarkoituksena oli saada selville vaikuttaako yrityksen koko tai sijainti vastausten sisältöön. Saadakseni lisäselvitystä valitsin vastanneista yhden yksin yrittäjän sekä yhden monia parturi-kampaajia työllistävän yrityksen omistajan henkilökohtaiseen haastatteluun syventämään kyselyn vastauksia. Syventävään haastatteluun päädyttiin, koska useimmat vastauksista olivat niukkoja, eivätkä antaneet syvempää selitystä siitä mitä vastaajat ajattelevat vuokratyövoimasta, mutta vastauksia tulkitessa ennakkoluulot ja tietämättömyys asiasta saattavat olla suurin syy miksi mahdolliseen vuokratyövoiman käyttämiseen esiin nousi enemmän uhkakuvia kuin mahdollisuuksia. Vastausten luotettavuutta paransi se, että epäselvyydet ja väärät tulkinnat voitiin selventää lisäkysymyksin haastattelussa. Kyselyjä lähetettiin alun perin 10, mutta koska vastauksia tuli vain kuusi, lähetettiin lisää kyselyjä viidelle parturi-kampaajalle eli yhteensä 15 ja vastauksia tuli 10. Haastattelin myös kahta vuokratyöyrityksen edustajaa saadakseni tietoa siitä, kuinka henkilöstön vuokrausprosessi todellisuudessa toimii ja näkevätkö he että hiusalalla on mahdollista käyttää vuokratyövoimaa.

Aikaisempia selvityksiä

Oulun Eteläisellä alueella on Elinkeinoelämän keskusliitto selvittänyt tilapäistyövoiman tarvetta ja saatavuutta vuonna 2006 ja silloin useat vastaajat sanoivat, että varamiespalvelun kaltaiselle sijaistyövoimalle olisi tarvetta. ”Olisihan se hienoa, jos olisi reservissä joku pätevä henkilö, jolle soittaa, kun esimerkiksi itse tai työntekijä sairastuu ja tarvitsisi kiireesti jonkin henkilön paikkaaman vajetta.” Työvoimapula hiusalalla tiedostetaan, mutta yksiselitteisiä syitä siihen eivät vastaajat osanneet sanoa. Vastajien näkemyksien mukaan syynä työvoimapulaan saattaa osittain olla Y- ja X-sukupolven välinen ero joka näkyy työkuulttuurin ja työmoraalin muutoksena.

Rekrytoitavan henkilön tulee olla tekevä, pätevä, asiakaspalveluhenkinen, toiset huomioonottava ja motivoitunut. Monet kertoivatkin pettyneensä työntekijöihin, jotka tulevat töihin milloin huvittaa, ovat paljon poissa töistä ja kohtelevat asiakkaita huolimattomasti. Useimmat yritykset eivät ole halukkaita palkkaamaan työntekijää, vaan hakevat vuokratuolilaista, johon nuorilla vastavalmistuneilla ei riitä uskallusta. Vastaajat olivat huolestuneita siitä, että moni vastavalmistunut parturikampaaja ei jää alalle, vaan suuntautuu muualle. Valtakunnallisesti ajatellen hiusalalla kärsitään työvoimapulasta koko maassa, vaikka etelässä on enemmän pulaa osaavasta työvoimasta ja pohjoisessa kärsitään työvoimapulasta. Jatkossa yrittäjien ikääntymisen myötä hiusalalan työvoimapula saattaa laajeta. Väestön ikääntyminen koskettaa myös hiusalaa siten, että ikääntyvät asiakkaat asettavat korkeita vaatimuksia palvelujen laadulle, asiakaspalvelun tasolle sekä yksilöllisyydelle palvelussa. (Opetushallitus 2011, 57 - 58.)

Selvityksen mukaan työvoiman palkkaaminen hiusalalla on vähäistä. Hiusalalla palkkakehitys on ollut hidasta, joten parturi-kampaajat saattavat kokea työntekijänä toimimisen kannattamattomana työn raskauteen verrattuna. Parturikampaajien vähäiseen palkkukseen saattaa vaikuttaa myös hiusalalan naisvaltaisuus. Yrittäjien taloudellinen riski sekä henkilöstön vaihtuvuuden tuomat haasteet ovat naisvaltaisella alalla suuret, koska työntekijöistä suurin osa on nuoria naisia, jotka todennäköisesti perustavat lähitulevaisuudessa perheen. Yrittäjät kokevat todennäköisesti sopimusyrittäjyyden taloudellisesti varmempana ja riskittömämpänä kuin työntekijöiden palkkaamisen, jonka myötä tulevat mahdolliset äitiyslomien ja sairauslomien kustannukset. Perhevapaista aiheutuvat kustannukset vaikuttavat erityisesti vakituisen työntekijän kohdalla, mutta joskus myös täysimääräisesti tai osittain määräaikaisen työntekijän kohdalla. (Opetushallituksen julkaisut 2011, 38.)

Lisäksi hyvinvointiin ja kauneuteen liittyviä palveluja käytettäneen tulevaisuudessa kaiken kaikkiaan nykyistä enemmän ja monipuolisemmin, jolloin ammattitaitovaatimukset kasvavat ja työvoiman tarve kasvaa.

3 HIUSALA

3.1 Hiusala yleisesti

Hiusalalla palvelu on asiakkaalle aina henkilökohtainen tilanne, jossa luottamus, yhteisymmärrys ja tunne ovat keskeisiä osa-alueita ja ajanvaraus suoritetaan yleensä juuri omalle parturi-kampaajalle. Asiakassuhteet ovat pitkäaikaisia, useita vuosia, jopa vuosikymmeniä kestäviä ja asiakas-kampaaja suhde onkin ainutlaatuinen ja hiusten hoitamisen lisäksi usein parturi-kampaaja kuulee myös asiakkaan ilot ja surut. Usein luottamus alan asiantuntijaan on niin hyvä, että asiakas siirtää oman päätösvaltansa ja vastuun ammattilaiselle. Parturi-kampaajan tavoitteena on edistää asiakkaiden hyvinvointia ja osaltaan vahvistaa heidän persoonallista identiteettiään tarjoamalla palveluita, joilla vaikutetaan ihmisen ulkoiseen olemukseen, hiuksiin ja sitä kautta myös sisäiseen hyvinvointiin. Hiusalan ammattilaiselta vaaditaan vahvaa ammatillista perusosaamista sekä substanssiosaamista sekä mm. seuraavia taitoja: keskustelutaitoa, kuuntelutaitoa, vuorovaikutustaitoa ja hienovaraisuutta. Parturi-kampaajan työssä vuokratyön käyttämisen haasteeksi saattaa nousta asiakassuhteen henkilöityminen tiettyyn parturi-kampaajaan. (Haapaniemi 2013.)

3.1.1 Hiusalan yrittäjyys

Vuonna 2012 oli Verohallinnon rekisteröintiaseman mukaisia toimivia parturi-kampaamoja 12 283 ja työnantajia eli säännöllisesti tai satunnaisesti palkkaa maksavia oli vain kahdeksan prosenttia toimivista yrityksistä. Parturi-kampaamo yrityksistä suurin osa (yli 90 prosenttia) on pienyrityksiä, eli joko ammatinharjoittajien tai yksityisten elinkeinonharjoittajien yrityksiä, joissa useimmiten toimii yrittäjä yksin. (Verohallinto 2012.) Hiusalalla on yleisesti käytetty sopimusyrittäjyyttä sekä vuokratuoliyrittäjyyttä, joiden ero on kampaamoalan ammattikunnan keskuudessakin epäselvä. Uusimpana tulokkaana on kevytyrittäjyys, jota on jossakin määrin myös hiusalalla käytetty. Hiusalan yritykset ovat perinteisesti

olleet pieniä, keskimäärin hiusalan yritykset ovat työllistäneet kaksi henkilöä. Viime aikoina suuntana on ollut yksittäisten liikkeiden kasvu sekä liikkeiden ketjuuntuminen. (Konttinen, Salonen, Huovinen & Huikuri 2007, 9.)

Tulevaisuudessa hiusalalla tulee olemaan sekä pieniä liikkeitä että suurempia laaja-alaisesti asiakkaita palvelevia yrityksiä. Hiusyrittäjien mukaan alalla on jo nyt nähtävissä yhteisen tuotemerkin alla toimivien yritysketjujen lisääntyminen. (Koulutustoimikuntien katsaus 14.) Suuret työvoimakustannukset vaikuttavat työllistämiseen ja ovat syynä siihen, että valtaosa alalle jäävistä päätyy yrittäjiksi, puhutaankin jopa pakkoyrittäjyydestä. Monet parturi-kampaajat siirtyvätkin muihin töihin tai kouluttautuvat uudelleen, koska palkkatyötä ei ole tarjolla.

3.1.2 Vuokratuoliyrittäjyys

Vuokratuoliyrittäjänä parturi-kampaaja toimii omalla toiminimellä ja vuokraa kampaamoyrityksestä itselleen tuolipaikan, jossa voi harjoittaa yrittäjyyttä kiinteällä kuukausivuokralla. Kaikista muista velvollisuuksista kuten hankinnoista, markkinoinnista sekä veroista vuokratuoliyrittäjä vastaa itse. Hiusalalla vuokratuoliyrittäjyys on usein ainoa mahdollisuus työllistää itsensä.

3.1.3 Sopimusyrittäjyys

Sopimusyrittäjä on itsenäinen yrittäjä, joka maksaa prosenttivuokraa kaikista tehdyistä palvelutöistä. Tuotemyynnistä yleensä sovitaan yrityskohtaisesti. Vastineeksi sopimusyrittäjä saa yleensä tuolipaikan lisäksi kaikki tarvittavat tuotteet, markkinoinnin ym. Yrittäjä tarvitsee vain henkilökohtaiset työvälineensä ja siten tässä on pienempi yrittäjän riski. Verottajan silmissä on kyseenalaista täyttykö tässä yrittäjyyden kriteerit juuri tämän pienen yrittäjän riskin takia.

3.1.4 Kevytyrittäjäyys

Kevytyrittäjäydessä henkilö myy omaa osaamistaan yrityksille ja laskuttaa työsuorituksen laskutuspalvelun kautta. Laskutuspalvelu vastaa tällöin paperitöiden ja byrokratian hoitamisesta työsuorittajan puolesta, joihin kuuluu työnantajamaksut ja veloittaa kevytyrittäjältä palvelun käytöstä sen lisäksi palvelumaksun, joka on tietty prosentti veloitettavasta palvelusta. (Eezy.)

3.1.5 Parturi-kampaaja työntekijänä

Parturi-kampaaja on työsuhteessa yritykseen, joka maksaa työntekijän palkan. Työsuhde syntyy, kun työntekijä sopii tekevänsä työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteen perustunnusmerkit ovat, että työtä tehdään työsopimuksen perusteella työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (Palvelualojen ammattiliitto.) Työsuhteessa olevaan työntekijään sovelletaan työlainsäädäntöä. (Salli 2012, 125).

Kokoaikainen työsuhde

Kokoaikaisen työntekijän työsopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on 35 tuntia tai enemmän. Hiusalalla noudatettava säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Työsopimus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Hiusalan työehtosopimus 2015, 9.)

Osa-aikainen työsuhde

Osa-aikatyöntekijä on silloin kun työsopimuksen mukainen työaika on säännöllisesti keskimääräisesti vähemmän kuin 35 tuntia viikossa. (Hiusalan työehtoso-

pimus 2015, 9). Osa-aikainen työsuhde voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Osa-aikainen työsuhde perustuu yleensä työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Suomen lainsäädännössä ei ole osa-aikatyön määritelmää eikä vähimmäistuntimäärää. (Salli 2012, 41.)

Määräaikainen työsuhde

Määräaikainen työsopimus on sopimus, jonka kestoaika on sidottu täsmällisesti tiettyyn kalenteriaikaan. Määräaikaisena voidaan pitää myös sopimuksia, joiden kesto on rajattu esimerkiksi tietyn työtehtävän suorittamiseen. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain, jos siihen on perusteltu syy ja se voi olla sisältäen joko osa-aikainen tai kokoaikainen. (Salli 2012, 13.) Määräaikaiseen työsuhteeseen voidaan käyttää myös vuokratyövoimaa.

4 VUOKRATYÖVOIMA

Vuokratyövoima yleisesti

Vuokratyössä työnantajana toimii vuokratyötä välittävä yritys, josta käytetään termiä vuokratyöryitys tai henkilöstövuokrausyritys ja joka antaa yhden tai useamman työntekijänsä tilaajayrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön korvausta vastaan. Työvoiman vuokrausyrityksellä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa. Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan vuokratyöryitykseen työsuhteessa olevaa työntekijää, jonka on tarkoitus työskennellä käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdossa. Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan luonnollista tai oikeushenkilöä, jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti. Vuokratyöryitys maksaa palkan työntekijälle ja työnjohto siirtyy käyttäjäyritykselle. (Moilanen 2014, 88.) Yksinkertaisemmin sanoen ostetaan palvelua toiselta yritykseltä.

Työvoiman vuokrauksessa on kyse kahdesta eri sopimussuhteesta: vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä tehdystä työsopimuksesta, sekä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimuksesta vuokrata työvoimaa, joka on luonteeltaan yksityisoikeudellinen liikesopimus, eikä siihen sovelleta työlainsäädäntöä (Salli 2012, 111.) Vuokratyövoiman käyttäminen on kasvanut vuodesta 1996 aina tähän päivään saakka, joitakin muutoksia lukuun ottamatta melko tasaisesti ja on tasaantunut noin 27 00 palkansaajan tasolle, joka vastaa noin 1 % kaikista palkansaajista. Vuokratyövoiman määrän on arvioitu kasvavan taloudellisen tilanteen parantumisen myötä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 18 - 19.)

”Auktorisoinnin saanut henkilöstövuokrausyritys sitoutuu tarjoamaan vuokratyöntekijöille muun muassa lakisääteistä paremman työterveyshuollon ja noudattamaan yhdenjaksoisuusperiaatteita, jos määräaikaisten työsuhteiden väliin jää lyhyt tauko. Auktorisoidut yritykset myös sitoutuvat seuraamaan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä.” (Henkilöstöpalveluyritysten liitto.)

TSL 2:7 §:n mukaisesti työnantajan (tässä vuokratyöväilyfirma) on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää työtä. Työvoiman vuokrauksessa noudatetaan henkilöstöpalveluyritystä sitovaa työehtosopimusta tai sellaisen puuttuessa käyttäjäyritystä sitovaa sopimusta kuten tässä tapauksessa Hiusalan työehtosopimusta.

Vuokratyövoiman edut ja haitat

Vuokratyövoimaa käyttävä yritys säästää aikaa ja siten myös rahaa, jos vuokratyöyritys löytää sopivan työntekijän nopeammin kuin se itse. Uutta työntekijää palkatessaan työnantajalle syntyy kustannuksia potentiaalisen työntekijän etsimisestä, hiusalalla se yleensä käsittää haastattelun lisäksi koetöiden tekemisen, työsopimuksen laatimisesta ja uuden työntekijän perehdyttämisestä ja valvonnasta. Vuokratyövoimaa käytettäessä työnantajan voi olla mahdollista vähentää etsintä- ja sopimuskustannuksiaan sekä saada työntekijä lyhyemmällä varotusajalla esim. äkillisen sairausloman lomittajaksi. Vuokratyöyrityksen on mahdollista vastata yrityksen nopeaan työntekijän tarpeeseen, koska sillä on jo yleensä valmiina lista mahdollisista työntekijöistä ja työntekijät ovat tottuneet nopeaan rekrytointiin ollessaan vuokratyöväilyfirmojen listoilla. Koska vuokratyöntekijä ei ole työsuhteessa parturi-kampaamoon on käyttäjäyrityksellä mahdollisuus lopettaa työntekijän käyttäminen yrityksessään tai vaihtaa työntekijää, ilman että määräaikainen työsopimus sitoo käyttäjäyritystä.

Hiusalalla ongelmaksi saattaa nousta vuokratyövoiman vaihtuvuus, koska hiusalalle ominaista on asiakaan ja työntekijän välille syntynyt luottamussuhde, ja työ on hyvin työntekijä sidonnaista.

Yritykselle syntyy kustannuksia sopivan henkilöstöpalveluyrityksen löytämisestä sopimuskumppaniksi ja työvoiman vuokraussopimuksen laatimisesta. Sopimuksen teon jälkeen henkilöstöpalveluyritykselle jäävät kustannukset, jotka syntyvät uuden työntekijän etsimisestä ja työsopimuksen laatimisesta. (Ilvonen & Keinänen 2009.)

Riskin pieneneminen ja yritysten saamat suorat kustannussäästöt mainitaankin useasti vuokratyövoiman käytön etuina.

Vuokratyön kustannukset

Asiakas eli käyttäjäyritys maksaa henkilöstöpalveluyritykselle sovitun tuntihinnan tietyn kertoimen mukaan, jonka pohjana on aina työntekijän työehtosopimuksen mukainen palkka. Vuokratyövoiman käyttäminen lyhyissä, alle kahden kuukauden mittaisissa työsuhteissa, on kannattavaa käyttäjäyritykselle.

Käyttäjäyritys ei ole vastuussa palkanmaksusta käyttäessään vuokratyövoimaa. Käyttäjäyritykselle siirtyvät ainoastaan työnteon johto- ja valvontaoikeuksien lisäksi välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvät työnantajan velvollisuudet. Näin ollen käyttäjäyritys ei kannu riskiä työntekijän sairastumisesta tai tapaturmasta johtuvasta sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta tai äitiys- tai muista perhevapaista johtuvista kustannuksista.

Vertailulaskelma

Esimerkkilaskelmissa on laskettu vertailun vuoksi vuokratyöyritykselle maksettava kokonaistuntiveloitus sekä suorassa työsuhteessa parturi-kampaamoyritykseen olevan parturi-kampaajan tuntipalkan kokonaiskustannus työnantajalle.

Hiusalan työehtosopimuksen mukaan parturi-kampaajan palkka on 10.69 / tunti (toinen vuosi alalla valmistumisen jälkeen). Vuokratyönvälitysfirman kerroin on keskimäärin 1.7 – 1.85, tässä kertoimena on käytetty 1.75 jolloin käyttäjäyritykseltä laskutetaan työntekijästä 18.70 / tunti, joka on 149,60 / päivä. Yrittäjälle ei aiheudu muita kustannuksia vaikka työntekijä sairastuisi kesken määräaikaista työsopimusta, vaan vuokratyönvälitysfirma hankkii tilalle toisen työntekijän.

Vertailuna palkkakulut työntekijästä, joka on parturi-kampaamon palkkalistoilla. Tuntipalkka toinen vuosi alalla valmistumisen jälkeen on 10,69 / tunti. Yleisesti on käytetty kerrointa 1.7, johon on laskettu kaikki työntekijästä aiheutuvat kulut keskimääräisesti, kuten työterveyshuolto, työvaatteet, lomapalkat ja mahdolliset sairauslomat ja muut työnantajan maksamat sivukulut palkasta. Tällöin saadaan työntekijästä maksettavaksi keskimääräiseksi kokonaiskuluksi 18,17 / tunti ja 145,36 / päivä.

Hiusalalla on yleisesti käytetty vuokratuoliyrittäjyyttä, koska työntekijän palkkaamista pidetään kalliina ja pelätään työnantajan velvollisuuksia. Vertailuna tähän on laskettu vuokratuoliyrittäjyyden vuokratulo pääyrittäjälle kun vuokra on kiinteä n. 400 - 600 e / kk = 28,57 / pv. alv. 0 %.

Kouvolan seudulla keskimääräinen tuntiveloitus on 45 - 55 euroa tunnilta, joka lasketaan kannattavaksi hiusalalla ja vuokratyöntekijän kokonaiskustannukset ovat 18,70 tunnilta, jää työnantajalle 21,30 tunnilta voittoa. Tähän verrattuna vuokratuolin keskimääräinen vuokratulo 28,60 päivältä kuulostaa pieneltä. Vuokratuolista yrittäjä saa maksun, oli vuokratuoliyrittäjällä töitä tai ei, mutta vuokratyöntekijästä tulo tulee ainoastaan tehdystä työstä, mutta kulut menevät ennalta sovitun työajan mukaan, kuten myös tavallisessa palkkasuhteisessa työssä.

Vuokravälitysyritys

Kuopiolaisen Huippu henkilöstövälityksen mukaan työntekijöitä on helppo ottaa tilapäisiin ruuhkahuippuihin, sairauslomien sijaisuuksiin ja tarvittaessa esim. viikonloppuisin. Yritys tekee sopimuksen henkilöstövuokrausyhtiön kanssa, joka hoitaa työntekijän kaikki veloitteet esim. palkanmaksu ja vakuutukset. Yrityksellä ei ole velvoitteita vuokrausyritykseen, eli se ei sido käyttöä. Ostoista voidaan tehdä arvio vuosittain ja kerroin muokkaantuu sen mukaan. Henkilöstövuokraus soveltuu heidän mielestään varsin hyvin myös hiusalalle. Kuopiossa on yksi kauneudenhoitoalan yritys käyttänyt vuokratyövoimaa, mutta muuten hius- ja kauneusalalla ei ole vuokratyövoimaa sielläkään vielä käytetty.

5 KYSELYSELVITYS

Kysymyslomakkeita lähetettiin sähköpostitse yhteensä viidelletoista hiusalan yrittäjälle eri puolelle Suomea. Yritysten koot vaihtelivat yksinyrittävästä useita parturi-kampaajia työllistäviin hiusalan yrityksiin. Yrittäjien kanssa oli ennalta sovittu asiasta, mutta vastauksia tuli kymmenen ja saadakseni syvempää tietoa sekä välttääkseni väärin ymmärryksiä ja virheanalysointia haastattelin kahta yrittäjää, joista toinen oli yksin yrittävä ja toinen useita parturi-kampaajia työllistävä työnantaja. Kyselytutkimuksen tuloksia ei tarkastella yksittäisen vastaajan osalta, mutta haastattelu tuki myös selvityksen tuloksen luotettavuutta.

Kyselyn avulla oli tarkoitus saada selville onko hiusalan yrittäjillä tietoa siitä, mitä vuokratyö on ja miten se toimii sekä voisivatko hiusalan yrittäjät käyttää vuokratyövoimaa ja jos eivät, niin miksi eivät. Tavoitteena on saada selville vuokratyövoiman käyttämisen mahdollisuudet ja haasteet hiusalalla.

Kyselylomakkeen alussa oli lyhyesti kerrottu mitä vuokratyövoima tarkoittaa yleisesti ja kaikki kysymykset olivat laadittu avoimiksi, antaen vastaajalle mahdollisuuden tuoda omaa näkemystä laajemmin esiin. (Liite 1).

Kyselyn vastauksia

Vastaajista neljällä kymmenestä on ollut tai on palkattua työvoimaa ja yksi saattaa palkata tulevaisuudessa. Viisi yrittäjää ei aio palkata työvoimaa nyt eikä tulevaisuudessa ja yksi näistä viidestä miettii mahdollista vuokra- tai sopimusyrittäjää.

Syynä siihen, että työvoimaa ei aiota palkata, oli työvoiman palkkaamisen kalleus ja yksin yrittäjän mukaan asiakkaat mieluummin odottavat oman kampaajan paluuta kuin menisivät vieraalle ja näin ollen työtä ei olisi riittävästi peittämään työnvoiman käyttämisestä aiheutuvia kuluja. Vastuukysymys nousee myös esteeksi työvoiman palkkauksessa, yksinyrittävälle riittää oman taloudellisen kannattavuuden vastuun kantaminen, eikä haluta ottaa lisä vastuuta työntekijästä.

Työvoiman sitoutuminen nousee myös hyvin vahvasti esiin, sukupolvien välinen ero suhtautumisessa työn tekemiseen sekä työn ja vapaa-ajan välisen suhteen muuttuminen vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen yhteen työnantajaan.

Vuokratyövoiman haasteet

Vuokratyövoiman käyttämisessä mahdollisia haasteita nousi esiin paljon ja useimmilla vastaajilla oli samankaltaisia vastauksia. Yrittäjiä mietitytti kuinka saada ammattitaitoista työvoimaa haluttuna aikana kuten korkeasesonkiaikana ja sairauslomien aikana. Olisiko vuokravälitysyriyksellä tarpeeksi ammattitaitoisia parturi-kampaajia tarjolla ruuhkahuippuina. Kilpailevan työn ja vaitiolovelvollisuuden noudattaminen sekä liikesalaisuuksien vuotaminen nousi myös esiin monissa vastauksissa, kuten myös parturi-kampaajan ammattitaito, jonka epäiltiin olevan riittämätön, jos työtä on vain harvoin ja vastuu kouluttamisesta on epäselvä. Muutama vastaaja epäili työntekijän motivaation riittävyttä ainaiseen pätkätyöhön sekä mahdollisiin työpaikkojen vaihtumisiin.

Hiusalalla asiakassuhteen henkilöityminen tiettyyn parturi-kampaajaan luo erityispiirteen ammattialan asiakaspalveluun ja useimmissa vastauksissa tämä tulikin esiin haasteena palkata sijaistyövoimaa tai käyttää vuokratyövoimaa, koska useimmiten työntekijän ja asiakkaan suhde on kehittynyt luottamussuhteeksi ja on kestänyt vuosia ja jopa vuosikymmeniä. Kaksi yrittäjää nimesi haasteiksi pelon asiakkaan lähtemisestä vuokratyöntekijän mukaan.

Mahdollisuudet vuokratyövoimassa

Monista haasteista ja ennakkoluuloista huolimatta useimmat vastaajat näkivät vuokratyössä mahdollisuuden lomien, sairauslomien ja muiden mahdollisten lyhyiden lomien sijaitukseen. Työntekijästä pääsee myös tarvittaessa helposti eroon ja vuokratyövoima helpottaa myös työvoimaa käyttävää yritystä työntekijöihin kohdistuvista velvollisuuksista.

Kolme vastaajaa piti hyvänä sitä mahdollisuutta, että voisi saada nopeasti työntekijän yksittäisiä päivä tekemään.

Ainoastaan yksi kymmenestä vastaajasta näki mahdollisuutena tutustua uuteen työntekijään ilman minkäänlaisia sitoumuksia ja hyvän tyypin löytyessä mahdollisesti palkata suoraan omaan yritykseen.

Alla olevaan SWOT - taulukkoon on kerätty vuokratyövoiman käyttämiseen liittyvän kyselyn tulosten yhteenveto.

SISÄISET	<p><u>VAHVUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pieni yrittäjän riski • työntekijä ilman työsuhdetta työhön • byrokratia kevenee • yrityksellä ainoastaan työnjohdollinen vastuu 	<p><u>HEIKKOUEDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • työntekijä sitoutuminen • perehdytyksen työläys työntekijän vaihtuessa • tietämättömyys siitä mitä vuokratyö on • ennakkoluulot
ULKOISET	<p><u>MAHDOLLISUUDET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • nopea sijaisten saaminen • lyhyet, määräaikaisten sijaisuudet • lomittajan käyttäminen mahdollistuu • työntekijään tutustuminen ilman sitoutumista 	<p><u>UHAT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ammattitaitoisen työvoiman saaminen • liikesalaisuuksien vuotaminen • asiakkaat lähtevät työntekijöiden mukaan

Vuokratyöntekijän mietteitä

Kyselin itse itseään vuokranneelta Stina Källilta sähköpostitse hänen kokemuk-
siaan vuokratyöstä hiusalalla. Omaa liikettä 20 vuotta pyörittäneenä hänellä oli
vankka työkokemus ja siten hyvä pohja lähteä tarjoamaan itseään ja ammattitai-
toaan muiden käytettäväksi. Kysyntää riitti Vaasasta Helsinkiin ja loma-aikoina
jopa moneen paikkaan yhtä aikaa. Hänen kokemuksensa mukaan asiakkaat
olivat yleensä tyytyväisiä siitä, että saivat tulla tuttuun paikkaan, vaikka oli vie-
ras kampaaja heitä palvelemissa. Parturi-kampaaja yrittäjät uskoivat, että on
parempi jos asiakkaat saavat aina tulla samaan liikkeeseen, vaikka siellä oli
sijainen. Suurempi riski oli heidän mielestään se jos asiakkaat menevät yhden
kerran toiseen -vieraaseen liikkeeseen, koska silloin on vaarana, että menevät
seuraavankin kerran sinne. Ainoastaan yksi parturi-kampaaja yrittäjä pelkäsi
että asiakkaat lähtevät hänen mukaansa.

Päätelmät

Vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla on uusi asia ja se näkyi vastauksissa.
Ennakkoluulot ja tietämättömyys nousivat selkeästi esiin sekä kyselyissä että
syventävissä haastatteluissa. Vastaajien yritysten sijainnilla ei ollut merkitystä
vastauksiin, kaikilla vastaajilla oli samankaltaisia vastauksia. Ne, joilla oli työ-
voimaa tai olivat joskus työllistäneet, olivat selkeästi valmiimpia joko kuulemaan
lisää tai jopa käyttämään lyhytaikaisissa sijaisuuksissa vuokratyövoimaa, jos
sellainen olisi laajemminkin mahdollista.

Taloudellisen ja työllisyyden tilanteen ollessa pitkään heikko, on ostovoima kui-
tenkin vahvistunut viimevuonna ja sen myötä myös työllisyyden ennakoidaan
kasvavan. (Valtionvarainministeriö 2016). Uusia keinoja työllistämiseen tarvi-
taan hiusalalle, koska vuokratuoli- ja sopimusyrittäjyys ovat tulleet lähes ainoiksi
vaihtoehtoiksi parturi-kampaajien työllistymiseen. Vuokratyö voi olla tulevai-
suuden mahdollisuus kunhan asenteet ja ennakkoluulot saadaan pois uuden
alta. Vuokratyö mahdollistaa määräaikaista sopimuksia, mutta tutkimusten mu-

kaan tulevat sukupolvet eivät halua samalla tavoin sitoutua niinkään yhteen työnantajaan, niin kuin edellisten sukupolvien aikana on toimittu.

6 KEINOT

Uusien asioiden hyväksyminen ja käyttöön ottaminen, kuten tässä opinnäytetyössä käsittelemäni vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla, tuomat haasteet ovat ennakkoluulojen voittaminen, tiedon ja ymmärryksen saavuttaminen sekä asenteiden muuttaminen.

Työnantajille tulisi jakaa tietoa vuokratyöstä ja sen mahdollisuuksista ja haasteista. Tiedottamisen hyvänä väylänä olisivat Suomen hiusyrittäjät ja hiusalan paikallisyhdistykset, jolloin paikallinen palveluntarjoaja, vuokratyön välitysyrietykset tulisivat hiusalan yrittäjille tutuksi. Pinni on hiusalan lehti, jonka välissä on aina ammattilaisliite, tämä sekä sosiaalinen media ovat tiedottamiseen parhaimmat kanavat hiusalalla. Pelkkä tiedottaminen ei kuitenkaan riitä, vaan konkreettinen tekeminen ja toimiminen ovat kuitenkin se paras keino markkinoinnissa.

Suurimmaksi esteeksi vuokratyön käyttämisessä näen sen että palvelu on uusi, eikä sitä ole vielä käytetty sellaisena, kuin se on tässä työssä aiemmin määritelty. Tarvetta uusille työllistämistavoille on selkeästi ja palveluiden kysynnän lisääntyessä myös työvoiman tarve kasvaa, mutta työvoiman tarpeen ja työvoiman kohtaanto-ongelma on yleisesti tunnistettu kaikilla pk-yritysten aloilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Tuula Vehmaksen tutkimuksessa Pk-yrityksen ja työvoiman kohtaanto, Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima? 2 – 20 henkeä työllistävällä yrityksellä on ollut yli puolella melko paljon tai paljon rekrytointiongelmia ja monilla on ongelmia löytää sopivaa työvoimaa, vaikka toisaalta työvoimaa on tarjolla, mutta sitä on vaikea saada. (Vehmas 2014, 51 - 52.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa käy vuosittain useita eri asiantuntijoita luennoimassa ja kertomassa opiskelijoille mm. jatko-opiskelupaikoista, ammattiliiton palveluista sekä monista muista työelämän pelisäännöistä. Vuokratyövälitysyrietysten edustajilla olisi myös mahdollisuus jo opintojen alkuvaiheissa käydä kertomassa opiskelijoille vuokratyöstä ja rekrytoida hiusalan opiskelijoita myö-

hemmin, osaamisen karttuessa listoilleen. Näin saataisi tieto mahdollisuudesta työllistyä vuokratyöyritysten kautta myös hiusalan opiskelijoille.

Vaikka tässä opinnäytetyössäni lähestyin aihetta vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla työnantajan näkökulmasta, on työntekijöiden mukaan ottaminen tiedottamisessa tärkeää, jotta saadaan tieto kaikille osapuolille, sillä vanha sanonta *"kysyntä kohtaa tarjonnan"* pitää tässäkin paikkansa.

Vuokratyötä välittävissä yrityksissä on yleensä asiakkaina suurempia yrityksiä ja haastateltuani Kotkan Opteam:in alueyrittäjää Jukka Westerholmia, oli hänen näkemyksensä hiusalan vuokratyöstä se, että olisi mahdollista, mutta todennäköisesti hyvin marginaalista. Hänen mukaan pienen yksityisen parturikampaamon yhden yksittäisen työntekijän rekrytointiprosessi on vuokratyöyritykselle kannattamaton bisnes. Toisaalta Kuopiolainen vuokratyötä välittävä yritys näki hiusalan hyvinkin potentiaalisena asiakaskuntana vuokratyöyrityksille. Tieto siitä mitkä ovat vuokratyövoiman mahdollisuudet yrittäjälle sekä yrittäjän riskin pienentäminen, saataisi lisätä yrittäjien kiinnostusta vuokratyötä kohtaan ja siten hiusalan yrityksistä tulla uusia asiakkaita vuokratyöyrityksille.

7 POHDINTA

Päätyessäni aiheeseen: vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla, oletin että sitä olisi käytetty suuremmilla paikkakunnilla, mutta jo heti alussa tie nousi vastaan. Vuokratyövoimaa välittäviä yrityksiä on Suomessa paljon ja vuokratyötä käyttäviä yrityksiä on useilta aloilta, mutta hiusalalta en ainakaan tämän opinnäytetyön selvityksen perusteella löytänyt. Päädyin siten selvittämään olisiko vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla mahdollista.

Oma tietämykseni vuokratyövoiman käyttämiseen liittyvistä asioista syveni ja jos yritykseni tulevaisuudessa tarvitsee työntekijää lyhyeen määräaikaiseen työsuhteeseen, on se vuokratyöntekijä, jos se vain käytännössä on silloin mahdollista.

Vuokratyövoiman käyttäminen määräaikaiseen tarpeeseen, kuten kesäloman tuuraus, helpottaa rekrytointia, koska vuokratyöyritys hoitaa asian toimeksianton. Kyseessä on myös vuokratyöyrityksen bisnes, niin ei ole kenenkään osapuolen edunmukaista jos työntekijätarjonta ei ole laadukasta.

Työnantajana toimii vuokratyöyritys ja parturi-kampaamolle jää työnjohdollinen vastuu, tämä pienentää parturi-kampaamo yrittäjän riskiä. Jos vuokratyöntekijä sairastuu, on palkanmaksu velvoite ja uuden työntekijä etsiminen vuokratyönvälitysyrityksellä.

Kyselyssä ei selvinnyt, mistä parturi-kampaajat tiesivät vuokratyöstä, mutta haastattelussa asia selventyi, että vuokratyöstä kertovia negatiivisia työntekijöiden kertomuksia on mediassa ollut esillä. Tämä osaltaan selittää niitä ennakkoluuloja joita vuokratyötä kohtaan nousi kyselytutkimuksessa, kuten myös se että vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla on uusi asia.

Ne parturi-kampaajat jotka toimivat jo työnantajina, suhtautuivat positiivisemmin kuin yksinyrittäjät ja olivat valmiimpia kokeilemaan, jos mahdollista tarvetta ja tarjontaa olisi.

Tietämättömyys ja ennakkoluulot estävät uusien asioiden omaksumista ja kokeilemista. Selvityksen perusteella vuokratyövoiman käyttäminen hiusalalla on uusi ja vieras asia, mutta mahdollista se on, kunhan asiasta tiedotetaan ja mahdollisesti joku rohkeasti uskaltaa kokeilla vuokratyön käyttämistä omassa parturikampaamossaan.

LÄHTEET

Eezy. Viitattu 1.2.2016 <http://www.eezy.fi/nain-se-toimii/palkanmaksu>.

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jyväskylä: Edita Publishing Oy.

Haapaniemi, K. 2013. Viitattu:1.4.2016 <http://hiusn11abnyritys.blogspot.fi/2012/12/yrittajyytta-ja-siihen-liittyvia.html>.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Viitattu 20.3.2016.
http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/vastuullisuus/toimintaperiaatteet_2009_final.pdf.

Hietala, H. Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Viro: Talentum Media Oy ja tekijät.

Hiusalan työehtosopimus 1.6.2015 – 30.4.2017.

Iivonen, E. & Keinänen, A. 2009. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Viitattu 1.4.2016 <https://www.edilex.fi/artikkelit/6056>.

Kauppalehden uutisblogin 24.-28.6. 2008.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uudistettu painos. Liettua: Talentum Media Oy ja tekijä.

Opetushallitus. 2011. Työvoiman tarve ja osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveysalalla sekä hiusalalla – selvitys kahden koulutuksen järjestäjän alueella. Viitattu 12.4.2016
http://www.oph.fi/download/135255_Tyovoiman_tarve_ja_osaamisvaatimukset_sosiaali-ja_terveysalalla_seka_hiusalalla.pdf.

Palvelualojen ammattiliitto. Viitattu 15.3.2016. <https://www.pam.fi/tyo/tyosuhde.html>.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännössä. Helsinki: Kauppakamari

Tilastokeskus. 2016. Viitattu 15.3.2016.
http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Toimipaikkalaskuri/Toimipaikkalaskuri__Toimipaikkalaskuri/tmp_lkm_kunta.px/table/tableViewLayout1/?rxid=20b491a1-088f-45f4-babe-809abeba42b6.

Valtionvarainministeriö. 2016. Viitattu 25.4.2016 http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ostovoima-vahvistui-heikosta-tyollisyyskehityksesta-huolimatta.

Vehmas, T. Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2014. Viitattu 25.4.2016 Saatavissa:
https://www.tem.fi/files/41229/TEMjul_47_2014_web_30102014.pdf.

Välikangas, L. Z-sukupolvi työelämässä. 2014 viitattu 28.2.2016. <http://businesslike.fi/z-sukupolvi-tyoelamassa/>.

Kysely

Moikka,

kiitos kun osallistut kyselyyni, joka koskee opinnäytetyötäni vuokratyövoiman käyttämisestä hiusalalla.

Tässä lyhyesti vuokratyön idea: Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokratyöyritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyöstä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys. (Työ- ja elinkeinoministeriön Vuokratyöopas)

Yritykselle -tässä tapauksessa parturi-kampaamolle, jää vastuu työntekijän perehdyttämisestä ja työn johtamisesta. Parturi-kampaaja on siis työsuhteessa vuokratyövälitysfirmaan ja näin ollen vuokratyövälitysfirma vastaa kaikista työntekijään liittyvistä kuluista ja velvoitteista, myös sairastapauksien yhteydessä. Parturi-kampaamo maksaa välitysfirmalle ainoastaan tietyn kertoimen mukaan, yleisesti on kertoimena käytetty 1.65 tai 1.75. Esimerkiksi työntekijän palkka on 10,69 / h ja 1.7 kertoimella kokonaistuntihinnaksi tulee 18,17 e / h.

Suorassa työsuhteessa useimmat yrittäjät laskevat myös palkan kertoimeksi 1.65 – 1,78, joka kattaa kaikki työntekijästä koituvat kulut, kuten esim. perhevaivat, sairauslomat.

Yritykset käyttävät vuokratyövoimaa ruuhka-aikoina, loma-aikoina ja sairauslomien sijaistuksissa, yleensä silloin kun yritys tarvitsee määräaikaista työvoimaa.

Hiusalalla ei ole käytetty vuokratyövoimaa, tai en ainakaan ole mistään saanut tietoa että sitä olisi käytetty ja nyt selvittelenkin mistä se mahtaa johtua. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli 31.12.15 yli 2000 parturi-kampaajaa työnhakijana, joten työntekijöitä olisi tarjolla.

1. Yrityksessä työskentelevien parturi-kampaajien määrä: _____

2. Asema yrityksessä:

3. Oletko aiemmin tiennyt mitä vuokratyö on käytännössä? _____

4. Oletko palkannut /aiotko palkata työntekijöitä?

5. Voisitko palkata vuokratyövoimaa? _____

6. Jos et, miksi?

6. Mitä haasteita näkisit vuokratyövoiman käyttämisessä hiusalalla? Kilpaileva työ, työvoiman ammattitaito tms.

7. Mitä mahdollisuuksia näkisit vuokratyövoiman käyttämisessä hiusalalla?

8. Mitä muita ajatuksia vuokratyö hiusalalla herättää?

Kiitos vastauksista!