

Tuulia Puttonen

PARTURI-KAMPAAJAKSI VUOKRATUOLILLE VAI
TYÖSUHTEESEEN?

Liiketalouden koulutusohjelma
Organisaatiot ja henkilöstöjohtaminen
2012

PARTURI-KAMPAAJAKSI VUOKRATUOLILLE VAI TYÖSUHTEESEEN?

Puttonen, Tuulia

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma, Organisaatiot ja henkilöstöjohtaminen

Toukokuu 2012

Ohjaaja: Heinonen, Eila

Sivumäärä: 63

Liitteitä: 1

Asiasanat: yrittäjyys, vuokratuoliyrittäjä, työsuhde, työntekijä, parturi-kampaaja

Opinnäytetyön aiheena oli vertailla parturi-kampaajan työtä vuokratuoliyrittäjänä ja työsuhhteessa. Tavoitteena oli löytää näiden vaihtoehtojen hyviä ja huonoja puolia sekä vastauksia siihen, kumpi on parturi-kampaajalle parempi tapa työllistyä. Näihin liittyen tutkimuksen osaongelmia olivat: 1. Kummalla tavalla saa paremmat tulot ja 2. Kummassa vaihtoehdossa on enemmän etuja parturi-kampaajalle. Lisäksi tavoitteena oli antaa uutta tietoa hiusalalle tästä hyvin vähän tutkitusta aiheesta. Tutkimusaihe tuli tutkijan omasta halusta selvittää asiaa ja kiinnostuksesta hiusalaa kohtaan. Aiheen valintaan vaikutti myös sen uutuusarvo.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostui muutamasta aihealueesta, jotka ovat erilaisia hiusalalan vuokratuoliyrittäjällä ja työntekijällä. Ensimmäisessä pääluvussa käsiteltiin yrittäjyyttä, pienyrittäjyyttä ja vuokratuoliyrittäjyyttä hiusalalla. Toisessa pääluvussa määriteltiin työsuhdetta ja käsiteltiin työläinsäädäntöä ja työehtosopimusta niin ikään hiusalalla. Lisäksi molemmissa luvuissa puhuttiin vuokratuoliyrittäjän ja työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, motivaation lähteistä, vastuista ja vapauksista, tuloista, verotuksesta, vakuutuksista sekä lomista ja muista vapaista. Lähteitä löytyi yrittäjyyttä ja työsuhdetta käsittelevien kirjojen lisäksi paljolti Internetistä.

Tutkimus toteutettiin laatimalla kirjallinen kyselylomake yllä mainittujen aihealueiden pohjalta ja viemällä lomake parturi-kampaamoihin, joissa työskenteli vuokratuoliyrittäjiä ja/tai työntekijöitä. Vastaaajiksi valittiin neljä vuokratuoliyrittäjää ja neljä työntekijää eri parturi-kampaamoista Rauman ja eteläisen Satakunnan alueelta. He täyttivät kyselylomakkeet huhtikuussa 2012. Tutkimustulokset raportoitiin aihealueittain. Vuokratuoliyrittäjyyden parhaita puolia verrattuna työsuhhteeseen ovat paremmat ansiot, vapaus, työaikojen joustavuus ja vaikutusvalta omaan työhön. Huonoja puolia vuokratuoliyrittäjyydessä taas ovat tulojen heilahtelu, suuret kulut, palkattomat lomat sekä vastuu ja riskinotto. Työsuhteen eduiksi osoittautuivat huolettomuus, turvallisuus, säännölliset tulot, palkalliset lomat ja sairauslomat, työterveyshuolto sekä lain ja työehtosopimuksen luomat minimiehdot ja edut. Työsuhdetta vastaan kuitenkin puhuvat pienet tulot ja johdon alaisuus, eli vähäinen vaikutusvalta omaan työhön. Vaikka työsuhhteessa on enemmän etuja parturi-kampaajalle, niin vuokratuoliyrittäjät vaikuttivat tyytyväisemmiltä, koska he saavat enemmän vaikuttaa omaan työhönsä.

HAIRDRESSER AS A SOLE TRADER WITH CHAIR RENTAL SALON VS. HAIRDRESSER AS AN EMPLOYEE

Puttonen, Tuulia

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

May 2012

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of pages: 63

Appendices: 1

Keywords: entrepreneurship, hairdresser as a sole trader with chair rental salon, employment, employee, hairdresser

The purpose of this thesis was to compare hairdresser's job as a sole trader with chair rental salon and as an employee. The target was to find the good and the downsides for both options and also find a solution for the research problem of which is a better way to work as a hairdresser. Parts of this problem were: 1. Which option provides better earnings and 2. Which option provides more benefits to a hairdresser. In addition, the goal was to provide new information for hairdressing industry about this very little studied subject. The subject of this thesis came from the researcher and her own interest in the field. Also the novelty value of it affected the choice of the subject.

The theoretical part of the thesis consisted of a few topics that can make the difference for a hairdresser to choose sole trading or employment. The first chapter dealt with entrepreneurship, small business and sole trading with chair rental salon. The second chapter defined employment and clarified labor legislation and collective agreement within hairdressing industry. Furthermore both chapters talked about personal characteristics of a sole trader and an employee, sources of motivation, responsibilities and freedom, incomes, taxation, insurances and also vacations and other days off, like sick leaves. In addition to books related to entrepreneurship and employment, a lot of sources were found from the internet.

The research was implemented by making a written questionnaire on the basis of the topics mentioned above. The questionnaire was taken to different hair salons in which sole traders and/or employees work. Four sole traders and four employees from Rauma and southern Satakunta were chosen as respondents. They filled in the questionnaires in April 2012. The results were reported by topic. The best features of sole trading compared to employment are better earnings, freedom, flexible working hours and influence on one's own job. The disadvantages of sole trading are fluctuation of the income, big expenses, unpaid vacations, responsibility and taking risks. The best features of employment are easiness, security, steady income, paid vacations and sick leaves, occupational health care and benefits secured by the law and collective agreement. But the disadvantages are low income, subordination and low ability to influence one's own work. Even though employment provides more benefits for a hairdresser, sole traders seemed to be more satisfied because they have more influence on their job.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VUOKRATUOLYRITTÄJÄNÄ PARTURI-KAMPAAMOSSA	6
2.1 Yrittäjyys	6
2.1.1 Pienyrittäjyys	12
2.1.2 Yrittäjyyden esteet.....	14
2.2 Vuokratuoliyrittäjällä vapaus ja vastuu	16
2.3 Tulojen hankkiminen vuokratuoli-sopimuksella	17
2.3.1 Vuokratuoliyrittäjän verotus	19
2.3.2 Arvonlisäverovelvollisuus	21
2.3.3 Kirjanpitovelvollisuus	22
2.3.4 Vuokratuoliyrittäjän vakuutukset.....	23
2.4 Vuokratuoliyrittäjän lomat ja vapaat.....	25
2.4.1 Yrittäjän lomat	25
2.4.2 Yrittäjän sairastaminen	27
3 TYÖNTEKIJÄNÄ PARTURI-KAMPAAMOSSA	29
3.1. Työsuhde	29
3.1.1 Työlainsäädäntö	32
3.1.2 Työehtosopimus	34
3.2 Vapaus ja vastuu työsuhteessa.....	35
3.3 Tulot työsuhteessa.....	37
3.3.1 Työntekijän verotus.....	40
3.3.2 Työntekijän vakuutukset.....	41
3.4 Työntekijän lomat ja vapaat	43
3.4.1 Työntekijän lomat	44
3.4.2 Työntekijän sairausloma.....	45
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS..	48
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	50
5.1 Tutkimuksen tulokset	51
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	57
LÄHTEET	61
LIITTEET.....	63

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty selvittämään hiusalan vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen eroja. Tarkoitus on vertailla näitä kahta parturi-kampaajien tapaa työllistyä. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa uutta tietoa näistä työllistymismuodoista, minkä ansioista parturi-kampaajat voivat hyötyä tutkimuksesta valitessaan omaa tapansa työllistyä. Opinnäytetyön aihe tuli omasta halustani selvittää asiaa ja kiinnostuksesta hiusalaa kohtaan. Tarve ei siis tullut minkään yrityksen kautta, mutta uskon tarpeen olemassaoloon, sillä kyseistä aihetta ei liene tutkittu aikaisemmin. Itse olen suorittanut parturi-kampaajan tutkinnon vuonna 2006 ja tämän jälkeen selvitellet alan yrittäjyyttä oman yrityksen perustaminen mielessä, joten asiantuntemusta oli aiheesta jo valmiiksi.

Oma käsitykseni on ollut, että yleensä vuokratuoliyrittäjäksi ryhdytään, koska usein vaihtoehtoina ovat se tai uuden liikkeen perustaminen, sillä parturi-kampaamot tarjoavat mieluummin tuolipaikan yrittäjälle kuin palkkaavat työntekijän välttääkseen henkilöstökuluja ja työnantajan velvollisuuksia. Näkemykseni on, että työntekijä ei ole yhtään laiskempi tai vähemmän motivoitunut kuin yrittäjäkään. Sekä vuokratuoliyrittäjänä että työsuhhteessa parturi-kampaaja tekee pääosin samaa työtä. Parturi-kampaajan menestymiseen vaikuttavat mm. positiivinen asenne, vuorovaikutustaidot, asiakkaan vastaanottaminen ja kuunteleminen, sosiaalisuus, siisteys ja ulkoasu, aitous, palvelun laatu, sitoutuminen ym. Näihin asioihin en tässä työssä keskity, koska näitä tarvitaan, työskentelee sitten yrittäjänä tai työsuhhteessa. Sen sijaan keskityn asioihin, jotka voivat olla erilaisia vuokratuoliyrittäjänä tai palkallisena, kuten tulot, verotus, vakuutukset, vapaus ja vastuu sekä lomat ja muut vapaat. Näitä asioita tutkin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä laatien kysymyslomakkeen neljälle vuokratuoliyrittäjälle ja neljälle työntekijälle ja raportoiden tulokset teemoittain. Toivon näin lukijan saavan hyödyllistä tietoa parturi-kampaajan vuokratuoliyrittäjyydestä ja työsuhhteesta. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta lukija hyötyy yrittäjyyden ja työsuhteen vertailusta saaden tietoa molempien vaihtoehtojen eduista ja haitoista.

2 VUOKRATUOLYRITTÄJÄNÄ PARTURI-KAMPAAMOSSA

2.1 Yrittäjyys

Kallio määrittelee yrittäjyyden kirjassaan seuraavasti: ”Yrittäjä on henkilö, joka on käynnistänyt, ostanut tai perinyt toimivan yrityksen, omistaa yrityksen yksin tai on yrityksen pääomistaja, työskentelee yrityksessään kokopäiväisesti ja saa toimeentulonsa pääosin tämän yrityksen toiminnasta.” Yrittäjyyden ydin on yrittäjä itse. On kehitetty monia muitakin yrittäjää kuvaavia sanoja. Näitä ovat esimerkiksi omistajayrittäjä, omistajajohtaja, yksinyrittäjä, itsensä työllistäjä ja ammatinharjoittaja. (Kallio 2002, 33–38)

Tässä työssä puhutaan hiusalan vuokratuoliyrittäjyydestä. Tätä kutsutaan myös sopimusyrittäjyydeksi. Se tarkoittaa, että tarvitessaan lisää työvoimaa hiusalan yritys ei palkkaa uutta työntekijää vaan vuokraa parturi-kampaajalle työpisteeseen, eli tässä tapauksessa tuolin, sekä mahdollisesti työvälineet ja -aineet. Parturi-kampaaja toimii siis omalla toiminimellään, omaan lukuunsa, toisen yrittäjän tiloissa ja maksaa tälle vuokraa työpisteestä. Tämä vuokra voi olla tietty rahasumma kuukausittain tai tietty prosentti sopimusyrittäjän liikevaihdosta.

Yrittäjät itse kuvaavat yrittäjyyttä elämäntavaksi, asenteeksi, toiminnaksi ja mahdollisuuksien huomaamiseksi (Lyytinen & Piha 2004, 30). Yrittäjyys muuttuu jatkuvasti ja sen käsite laajenee koko ajan. Yrittäjyys ei ole vain yrittäjänä toimimista, vaan myös yritteliästä toimintaa, oman elämän hallintaa ja jopa yrittäjyyskasvatusta. Yrittäjyys on myös uskoa omaan itseensä, taitoihinsa ja ideaansa sekä tulevaisuuteen (Lyytinen & Piha 2004, 93). Yrittäjyys kulkee yrittäjän mukana. Sitä on vaikea erottaa muista elämän osa-alueista. Englannin kielen sana ”entrepreneur” tarkoittaa eteenpäin kulkevaa ja aloitteen ottavaa ihmistä. Tämän termin englannin kieleen on tuonut irlantilainen Richard Cantillon vuonna 1734. Hän on määritellyt yrittäjä-sanan niin että, ”yrittäjäksi voidaan katsoa henkilö, joka jollakin varmuudella ja tietämyksellä operoi tilanteessa, jossa kustannukset tiedetään mutta tuottoja ei.” (Kallio 2002, 38)

Yrittäjyyttä kuvaavat esimerkiksi seuraavat käsitteet: sitoutuminen, kova työ, itsenäisyys, tahto, määrätietoisuus, rohkeus, ahkeruus, optimismi, aloitekyky, palvelunhalu, riskin sietokyky ja vastuun kanto. Nämä kaikki ovatkin myönteisiä ominaisuuksia, ja siksi ihmisten mielikuva yrittäjistä on yleensä myönteinen. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 12–13) Voisi sanoa, että yrittäjyys on oman itsensä toteuttamista tulojen hankkimista varten. Tämä vaatii intohimoa omaan alaan, aikaa, ahkeruutta, käytännön toimintaa, luovuutta ja pelottomuutta. Vuokratuoliyrittäjäksi parturi-kampaajan on hyvä suunnata, jos hän luottaa taitoihinsa ja siihen, että pärjää alalla, sekä on valmis tekemään kovasti töitä tavoitteidensa saavuttamiseen.

Yrittäjyyden lähtökohtana voidaan pitää asiakassuuntautuneisuutta. Mitä vahvempi asiakassuuntautuneisuus on, sitä paremmin yrittäjä menestyy. Tämän seurauksena yrittäjän tulee myös tunnistaa asiakkaiden tarpeet. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 54) Yleisesti omia ominaisuuksia, tietoja ja taitoja kannattaa verrata yrittäjänä toimimiseen tehdessään päätöstä ryhtyä yrittäjäksi. Näin voi oppia, onko itsellä valmiuksia ja ohjautuvuutta yrittäjyyteen. Ammatinharjoittajana voi menestyä hyvän ammattitaidon avulla, mutta parasta olisi, jos tämän lisäksi yrittäjäksi ryhtyvä henkilö olisi ”oman elämänsä avainhenkilö”. Eli hän kantaa vastuuta, luottaa itseensä, on aloitteellinen, luova ja motivoitunut sekä sietää riskejä ja stressiä. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 158–159) Parasta siis olisi, jos parturi-kampaaja ryhtyy yrittäjäksi omasta halustaan, eikä vain siksi, ettei muita vaihtoehtoja työllistymiseen ole.

Yrittäjyys jaotellaan usein sisäiseksi ja ulkoiseksi yrittäjyydeksi. Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan perinteistä yritystoimintaa, yrittäjänä toimimista, eli itsensä työllistämistä tulojensa hankkimiseksi. ”Tietosanakirjan mukaan yrittäjä on luonnollinen henkilö, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa varsinaisena yrittäjänä yksityisliik- keessä, vastuunalaisena yhtiömiehenä henkilöyhtiössä, pääosakkaana osakeyhtiössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana.” Kyseinen määritelmä kuvaa hyvin ulkoista yrittäjyyttä. Sisäinen yrittäjyys taas on henkilön ominaisuus ja toimintatapa, vaikka hän ei toimitakaan yrittäjänä. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan aktiivista ja oma-toimista, eli yritteliästä tapaa suhtautua omaan työhön. Sisäinen yrittäjä haluaa jatkuvasti kehittyä omassa toiminnassaan ja oppia uutta. Yritteliäs ihminen haluaa suoriutua tehtävistään itsenäisesti ja oma-aloitteisesti. Yrittäjämäinen käyttäytyminen voi näkyä muissakin elämän osa-alueissa kuin vain työssä. Nykyään yrittäjyys-

käsitteeseen liitetään myös esimerkiksi ominaisuudet kuten mielikuvitus ja luovuus. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 12–14)

Entreprenöörimäinen yrittäjä haluaa kehittyä. Tähän tarvitaan positiivista ja joustavaa asennetta. Hän näkee muutoksen normaalina ja ennemminkin mahdollisuutena kuin ongelmana. Hän on itsevarma ja aktiivinen sekä käsittelee luontevasti epävarmuutta, vaikeuksia ja tuntemattomia asioita. Hän lisäksi luo, kehittää ja toteuttaa uusia ideoita. Entreprenööriyrittäjä ei ole passiivinen, epävarma tai riippuvainen. (Kallio 2002, 42) Parturi-kampaajan työssä tarvitaan entreprenöörimäistä asennetta, työskentelee sitten yrittäjänä tai työsuhteessa, sillä kyseisellä alalla pitää pysyä ajan hermoilla ja pystyä muuttumaan ajan mukana. Voisi sanoa, että tämä ominaisuus on edellytys yrittäjälle, mutta etu työsuhteessa olevalle parturi-kampaajalle. Hieman passiivisempi ja epävarmempi henkilö voi saada työsuhteessa esimieheltä rohkeutta ja neuvoja, kun tarvitaan muutosta. Tällaisen henkilön on turvallisempi olla työsuhteessa.

Yrittäjyyteen kannustavia asioita ovat muun muassa mahdollisuus olla oman itsensä herra, työn vaihtelevuus ja mielenkiintoisuus, vapaus ja itsenäisyys, oman itsensä toteuttaminen, ansioiden saaminen työn tulosten perusteella, vapaat työajat sekä menestymisen ja rikastumisen mahdollisuus. Omassa yrityksessä saa toteuttaa haluamia asioita ja ideoita kysymättä lupaa ylemmältä taholta. Ja mikä ehkä tärkeintä, omien mielenkiinnonkohteiden mukaan valittu työ on mielekästä. Niin kuin yhdysvaltalainen hiusalan guru Robert Vetica sanoo kirjassaan: hän on yksi niistä harvoista onnekkaita, jotka rakastuivat heti valitsemaansa ammattiin, ja hän rakastaa työtään edelleen (Vetica 2009, 13). Ehkä innostavinta yrittäjyydessä on, että saa tehdä omalla tyylillään sitä, mitä rakastaa!

Vastaavasti yrittäjyyttä vastaan puhuvat esimerkiksi toimeentulon epävarmuus, velkaantumisen pelko, kilpailun kovuus ja vapaa-ajan vähyys. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 200–201) Suomalaisilla on hyvin alhainen into yrittäjyyttä kohtaan verrattuna muuhun Eurooppaan. Jotkut pitävät suurimpana syynä tähän turvallisuushakuisuutta ja riskien välttämistä. Erikoista on, että suomalaiset suhtautuvat positiivisesti yrittäjyyteen, mutta vain harvat ryhtyvät siihen. (Lyytinen & Piha 2004, 15)

Myös ympäristö vaikuttaa yritteliäisyyteen. Jotkut saavat mallia vanhemmiltaan, jotka toimivat yrittäjinä. Nuoret, joiden lähiomaisissa on yrittäjiä, suuntautuvat yrittäjiksi enemmän kuin sellaiset, joiden lähipiirissä ei ole yrittäjiä (Lyytinen & Piha 2004, 28). Jotkut taas haluavat parantaa omaa sosiaalista asemaansa. Yrittäjyys näet usein nostaa muiden arvostusta henkilöä kohtaan. Myös oppilaitoksilla on vaikutusta, sillä koulut ja opettajat usein pyrkivät kasvattamaan yritteliäitä ihmisiä jo lapsuusiästä saakka. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 12) Lisäksi yrittäjäksi ryhtyminen voi tulla työttömyyden seurauksena, kun toimeentulolle ei ole muuta vaihtoehtoa. Tämä on niin sanotusti ”pakkoyrittäjyyttä”. Suomi kuitenkin mielletään mahdollisuusyrittäjyyden maaksi. (Lyytinen & Piha 2004, 32)

Luonteenpiirteiden, lahjakkuuden ja ympäristön vaikutuksen lisäksi yrittäjyyteen vaikuttaa toki myös tiedot ja taidot. Yrittäjä tarvitsee riittävän ammattitaidon suoriutuakseen tehtävistään kunniallisesti ja niin, että asiakkaat palaavat uudestaan. Ammattitaito koostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, kontakteista ja yksilöllisistä ominaisuuksista. Tiedot ja taidot karttuvat opiskelemalla ja vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Myös rohkeus kysyä neuvoa ja tunnustaa tietämättömyytensä on tärkeä askel ammattitaidon kartuttamisen tiellä, vaikkakin se on meille suomalaisille vaikeaa. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 34) Hiusalalla oppimiskyky ja -halu ovat erityisen tärkeitä, sillä ammattilaisen on aina pysyttävä muodin ja uusimpien trendien mukana voidakseen säilyttää asiakaskuntansa ja hankkia uusia asiakkaita. Uudet trendit tulevat vähintään kaksi kertaa vuodessa, aina keväisin ja syksyisin. Täten parturi-kampaajan tulee kouluttaa itseään jatkuvasti. Yrittäjänä esimerkiksi päivän koulutus tarkoittaa päivän menetettyjä tuloja, mutta se kannattaa nähdä investointina oman yrityksen ”tuotekehitykseen”. Ellei osallistu koulutuksiin, parturi-kampaaja jää helposti vanhoihin tapoihinsa, joka sitten näkyy melko varmasti asiakaskunnan laajuudessa. Nykypäivän asiakkaat kun ovat hyvin muotitietoisia ja seuraavat ajan henkeä.

Oma käsitykseni on ollut, että hiusalalla monet ovat yrittäjiä siitä syystä, että yritykset jakavat mieluummin vuokratuolipaikkoja kuin palkkaavat työsuhteeseen. Siinä hän on yrityksen omistajalla vähemmän työtä ja pienempi riski, kun parturi-kampaaja ottaa riskin omille harteilleen. Parturi-kampaajilla on kuitenkin työllistymiseen vaihtoehtoja. Työ- ja elinkeinotoimiston Internet-sivuilla oli 27.1.2012 hiusalan työhön-

hakuilmoituksia Satakunnan alueella 9 kappaletta. Näistä neljässä haettiin sopimusyrittäjää ja kolmessa ilmoituksessa palkattua työntekijää. Kahdesta ilmoituksesta ei käynyt ilmi, haettiin siinä yrittäjää vai työntekijää. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2012) Yllättävän monta työntekijähakuilmoitusta oli tarjolla. Kaikki kolme olivat suurempien hiusalan ketjujen ilmoituksia. Tällaiset suuremmat yritykset, joita hiusalalla Suomessa on vielä melko vähän ja joilla on parturi-kampaamoita monella paikkakunnalla, palkkaavat herkemmin kampaajia työsuhteeseen kuin pienet parin-kolmen hengen yritykset. Joitakin vuosia sitten ei tällaisia ketjuja vielä ollut yhtä paljon kuin nykyään, ja nekin, jotka olivat, eivät olleet yhtä suuria kuin tänä päivänä. Siinä näkyy nykyajan trendi asiassa kuin asiassa yhdistyä aina suuremmiksi yksiköiksi kannattavuuden nimissä.

Hyvä, että parturi-kampaajille löytyy nykyään vaihtoehtoja työllistyä eri tavalla. Parturi-kampaajan on kannattavaa aloittaa uransa joko sopimusyrittäjänä toisen tiloissa tai palkattuna työntekijänä. Kumpaankaan ei sisälly yhtä suurta riskiä kuin kokonaan uuden yrityksen perustamiseen, sillä varoja ei tarvita alkuinvestointeihin. Vuokra-työyrittäjä ei siis yleensä tarvitse ulkopuolista rahoitusta toiminnalleen. Työsuhteessa on toki varmat tulot, eli kiinteä palkka, mikä on aloittelevalle parturi-kampaajalle turvallista. Sopimusyrittäjällä tulot ovat varsinkin alussa epävarmoja, mutta menot eivät ole niin suuria, että siihen sisältyisi suurta riskiä. Usein sopimusyrittäjät maksavatkin vuokraisännälleen prosentuaalista vuokraa tuloistaan, eli menot ovat silloin aina suhteessa tuloihin.

Luukkaisen ja Wuorisen tutkimuksen mukaan sukupuoli tuntuu vaikuttavan siihen, mille alalle henkilö suuntautuu. Naisten elämänarvot ovatkin jokseenkin eri järjestyksessä kuin miesten, minkä vuoksi naiset ovat miehiä harvemmin kiinnostuneita yrittäjyydestä. Kuitenkin noin kolmasosa yrittäjistä on naisia. Heistä suurin osa toimii palvelualoilla, varsinkin hoiva- ja kauneudenhoitoalalla. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 31–32) Arvot ovat niitä syvimpiä asioita elämässämme, jotka ovat meille kaikkein tärkeimpiä. Arvot määrittelevät sitä, mihin pyrimme omassa elämässämme. Ne vaikuttavat ajatuksiimme, käytökseemme ja siihen, mitä valintoja elämässä teemme. Arvomaailma ohjaa siis pitkälle oman työuran valintaa. Työpaikan valinta on yksi merkittävimpiä päätöksiä. Omien arvojen ja työpaikan arvojen tulisi olla lähellä toisiaan, jotta voimme sitoutua organisaation yhteiseen tavoitteeseen ja siihen,

miten tavoitteeseen päästään. Ellei yksittäisen henkilön ja organisaation arvot kohtaa, tulee varmasti eteen ongelmia. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 13)

Monet ryhtyvät yrittäjäksi, koska haluavat vaurastua enemmän kuin toisen palveluksessa. Hiusalalla tämä on kuitenkin kovan työn takana. Toki hiusalan palkat työsuhteissa ovat melko pieniä, joten laadukkaalla ja ahkeralla työllä siinä voi onnistua. Vuokratuoliyrittäjän pitää kuitenkin tehdä itse se kaikki työ, josta tuloja kertyy, joten suuremmat tulot tarkoittavat myös pitempiä työpäiviä. Vuokratuoliyrittäjäksi ryhtyvän kannattaa harkita, miten paljon ajastaan on valmis laittamaan työhön, ja ovatko normaalin työajan ylittävät tunnit taloudellisesti kannattavia menetettyyn vapaa-aikaan nähden.

Kun parturi-kampaaja harkitsee yrittäjäksi ryhtymistä, kannattaa ottaa huomioon myös oma elämäntilanne. Yrittäjällä työpäivät venyvät usein työntekijää enemmän, joten sellainen jousto on erilaista toteuttaa, jos elää esimerkiksi yksin tai jos on pienet lapset kotona odottamassa. Jos on lähiaikoina perustamassa perhettä, kannattaa miettiä, miten äitiys- tai isyysloman voi järjestää niin, etteivät työt kärsi. Eräs parturi-kampaajayrittäjä, joka on aikanaan työskennellyt sekä vuokratuoliyrittäjänä että palkallisena työntekijänä kertoi, että yrittäjänä on iso huoli siitä, miten yritys pyörii äitiysloman aikana. Toisin sanoen, löytääkö hyvän parturi-kampaajan tilalle siksi aikaa, kun on itse töistä pois. Myös se huolettaa, palaavatko omat asiakkaat äitiysloman jälkeen takaisin, vai löytävätkö he uuden hyvän luottoparturi-kampaajan. Tällaisia huolia ei palkallisella parturi-kampaajalla olisi, vaan on työnantajan tehtävä saada työt järjestymään äitiysloman aikana, ja töihin palatessa palkan saa kuitenkin riippumatta asiakasmääristä. (”Nykyään liikkeenomistaja” henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012) On hyvä punnita, miten parhaiten sovittaa yhteen työ- ja muu elämä. Millainen työmuoto on parempi, jos on yksineläjä, parisuhteessa, perheellinen tai jos omat lapset ovat varttuneet aikuisiksi. Myös oma terveydentilanne vaikuttaa työhön tai se, jos joku läheinen on sairas. Toisinaan oma yrittäjyys saattaa olla juuri hyvä vastapaino siviilielämälle, toisinaan työsuhteessa oleminen on helpompaa. Mahdollisimman monta asiaa kannattaa ottaa huomioon, kun harkitsee yrittäjyyttä.

2.1.1 Pienyrittäjyys

Yritykset voidaan jakaa työntekijöiden lukumäärän perusteella neljään tai viiteen ryhmään, jotka ovat:

- mikroyritykset (työllistää 1-9 henkilöä)
- pienet yritykset (10–99 henkilöä)
- keskisuuret yritykset (100–249 henkilöä)
- suuret yritykset (yli 250 henkilöä)

Mikroyritykset voidaan vielä jakaa yhden henkilön yrityksiin ja alle kymmenen henkilön yrityksiin, tästä johtuu viides ryhmä. Valtaosa, jopa yli 90 prosenttia, Suomen yrityksistä ovat mikroyrityksiä. Näistäkin noin puolet on yhden henkilön yrityksiä eli itsensä työllistäjiä. (Kallio 2002, 24–25) Vuokratuoliyrittäjä on juuri sellainen. Liikkeen omistaja saattaa työllistää useampiakin henkilöitä, mutta vuokratuoliyrittäjä työllistää vain itsensä.

Kallio jakaa pienyritykset kolmeen luokkaan:

- lyhyen elinkaaren yritys, joka lopettaa toimintansa ensimmäisten elinvuosiensa aikana
- ei-kasvuyritys, joka jää eloon, mutta ei kasva
- kasvuhakuinen yritys, joka luo lisää työllisyyttä ja vaurautta

Eri tutkimuksia on tehty siitä, montako prosenttia yrityksistä lopettaa ensimmäisen viiden tai kymmenen vuoden aikana, ja luku on likimäärin 50 prosenttia. Täten lyhyen elinkaaren pienyritysten ryhmä on suuri. Toinen luokka on näistä suurin, johon vuokratuoliyrittäjäkin kuuluu, jos jatkaa toimintaansa. Nämä ovat yrittäjiä, jotka hankkivat elantonsa yrityksellään ja tyytyvät siihen. He eivät hae kasvua, vaan harjoittavat toimintaansa saavuttamissaan puitteissa. Näiden yritysten työllistävä vaikutus on suhteellisen pieni. Viimeinen luokka, eli kasvuhakuiset yritykset, on pienin ryhmä, mutta sillä on hyvin työllistävä vaikutus, mikä on esimerkiksi valtiolle tärkeä asia. (Kallio 2002, 23–24)

Tyypillisen pienyrityksen ominaisuuksiin kuuluvat melko kapea tuote-/palveluvalikoima, suuri määrä pieniä kilpailijoita, tuote tai palvelu erottuu vain vähän toisista, hinnoittelussa seurataan kilpailijoiden hintoja, yritys on yleensä perustettu pelkästään yrittäjän omalla pääomapanostuksella ja se kohtaa usein kassavirtavai-

keuksia. (Kallio 2002, 26–27) Nämä seikat ovat ominaisia myös hiusalan yrittäjille. Varsinkin kilpailijoita on paljon, joilla on aivan samankaltaiset tuote- ja palveluvalikoimat. Tässä kohtaa yrittäjän luovuus nousee erityisen tärkeäksi. Koska samalla liikeidealla toimivia parturi-kampaamoita on pilvin pimein, yrittäjä voi erottua joukosta omalla käden työllään. Jos hän on luova, keksii monenlaisia hiusmalleja ja kampauksia sekä toteuttaa niitä ammattitaitoisesti asiakkaalle sopivalla tavalla, saavuttaa hän varmasti asiakkaiden kiinnostusta ja luottamusta. Kiinnostusta voi herättää myös omalaatuisella ja tehokkaalla markkinoinnilla, joka saavuttaa halutun kohderyhmän.

Suomessa parturi-kampaamot ovat lähes kaikki pieniä yrityksiä. Hyvin monet ovat yksityisyrittäjiä, joillakin on muutama työntekijä, ja vain suurissa kaupungeissa ja kampaamoketjuissa saattaa löytyä yli kymmenen hengen yrityksiä. Tällaiset ketjut ovat kyllä lisääntymään päin.

Yrittäjän on tärkeää ymmärtää talouden toimintaa. Tämä helpottaa työskentelyä, sillä ellei yrityksen talousasiat ole kunnossa, ei voi menestyä. Varsinkin pienyrittäjällä talouden hallinta on erityisen tärkeää, koska suuriin virheisiin ei ole varaa. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 33) Vuokratuoliyrittäjä saattaa menettää asiakkaan yhden virheen seurauksena. Aloittavalta yrittäjältä vaaditaan erityisesti epävarmuuden sietoa ja sopivaa riskinottoa (Luukkainen & Wuorinen 2002, 20).

Yrityksen perimmäinen tavoite on tuottaa omistajalleen rahaa. Se on silti vain harvoin syy ryhtyä yrittäjäksi. Pienyrittäjälle yrittäjäyys on enemmänkin kutsumus kuin keino rikastumiseen. Usein päämääränä on rahan sijaan työn mielekkyys, oman itsensä toteuttaminen ja että voi nähdä työnsä tulokset. Raha tulee itsensä likoon laittamisen seurauksena, mutta se ei ole pääasia. Jos yrittäjä tekee jatkuvasti ylipitkää päivää ja rahaa jää silti käteen vain minimitulojen verran, ei siinä ole mitään järkeä. Kyllä yrittäjän pitää saada työstään kohtuullinen korvaus, sillä hän myös kantaa yrityksestään riskin. (Lyytinen & Piha 2004, 222–225)

Pienyrittäjän menestystä edellyttää yrittäjän sitoutuneisuus, eli sitoutuminen yhteisesti laadittuihin ja omiin tavoitteisiin sekä halu laittaa käytössä olevat voimavarat peliin tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun pienyrittäjä laittaa itsensä likoon, pitää työ-

le löytyä myös vastapainoa vapaa-aikana. Hankalaa se voi olla silloin, kun töitä olisi paljon. Itseään ei kuitenkaan parane ajaa loppuun, sillä siitä koituu pelkkää harmia niin yrittäjälle itselleen kuin yrityksellekin. Yrittäjän haasteena on löytää aikaa itselleen ja perheelleen, jotta työ- ja muu elämä pysyvät tasapainossa. Monet hiusalan yrittäjät saattavatkin joutua tekemään pitkää päivää ansaitakseen riittävän toimeentulon ja käymään työssä silloin, kun asiakkaille parhaiten sopii, mikä tarkoittaa usein ilta- ja viikonlopputöitä. Yrittäjän pitäisi löytää keino organisoida työnsä niin, että ehtii myös hoitamaan perhettä ja kotia. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 76–78)

2.1.2 Yrittäjyyden esteet

Aiemmin kuvasin ominaisuuksia, jotka kannustavat yrittäjyyteen. Yrittäjyyteen kuuluu kuitenkin epävarmuutta, vaihtelevia työtilanteita ja mahdollisesti taloudellisia vaikeuksiakin. Myös ympäristö ja yhteiskunta voivat olla esteenä yrittäjäksi ryhtymiseen. Luukkainen ja Wuorinen ovat tutkimuksessaan selvittäneet yrittäjyyden yleisiä esteitä (Luukkainen & Wuorinen 2002, 181). Niistä parturi-kampaajayrittäjälle merkityksellisiä voivat olla:

- verotus
- julkisen vallan vaatima paperisota
- rahoitusvaikeudet
- epävarmuus yhteiskunnan kehityksen suunnasta
- viime aikojen taloustaantuma
- työsuhdeturva
- liiallinen kilpailu

Yrittäjyyden henkilökohtaisia esteitä taas voivat olla esimerkiksi (Luukkainen & Wuorinen 2002, 185–186):

- yritystoiminta ja yrittäjyys ei kiinnosta
- rohkeuden puute ja epäonnistumisen pelko
- pelkää kantaa vastuuta
- ei osaa myydä
- oman ammattitaidon puutteet
- puuttuu kekseliäisyyttä
- ei tiedä tarpeeksi yrittäjyydestä
- puutteellinen koulutus

- panostaa mieluummin perheeseen ja vapaa-aikaan
- perheessä tai ystäväissä ei ole yrittäjiä

Nämä tuntuvat olevan hyvin merkittäviä asioita suomalaiselle, sillä tässä maassa on melko vähän yrittäjiä verrattuna muihin maihin. Meillä yrittäjä on valitettavan usein totuttu näkemään ihmisenä, joka tekee töitä vuorokauden ympäri eikä pidä lomiam tai vapaapäiviä (Lyytinen & Piha 2004, 184). Useimmat valitsevat turvallisen ja hyväpalkkaisen työn yrittäjyyden sijasta, vaikka yrittäjänä olisi mahdollisuus tienata jopa enemmän. Lisäksi tutkimusten mukaan mitä korkeammin koulutettu henkilö on, sitä vähemmän hän haluaa yrittäjäksi. (Lyytinen & Piha 2004, 112) Voisin yhtyä ravintolan Helsinkiin perustaneen Tommi Tuomisen sanoihin: ”Yritys on välttämätön paha, jotta voi tehdä, mitä haluaa.” (Lyytinen & Piha 2004, 178) Suomalaisen on vaikea luottaa itseensä. Myös positiivinen ajattelu ja usko siihen, että kaikki menee parhain päin, tuntuu olevan niukassa. Itsekin joudun myöntämään kuuluvani siihen ryhmään, joka työn mielekkyyden menettämisenkin uhalla tyytyy turvalliseen palkkatyöhön, koska pelko ja yrittäjyyden negatiiviset puolet tuntuvat raskaammilta kuin sen parhaat puolet. Jos yrittäjältä vaaditaan lievää hulluutta, niin hullua tämäkin. Mistä löytyisi rohkeus ryhtyä yrittäjäksi?

Omasta kokemuksestani sen verran, että jo parturi-kampaajakoulun harjoitteluajankana kuulin monen monta kertaa, että ei tällä alalla voi yrittäjänä menestyä, saatikka rikastua. Joku kertoi miettivänsä vaihtaa alaa, koska tulot eivät riittäneet lasten elättämiseen, joku taas lopetti parturi-kampaajana vuokratuolilla, sillä sanoi työttömyyskorvauksen olevan suurempi kuin silloiset tulot. Ja eräs sanoi, että jos aikoo tällä alalla työskennellä, pitää puolison pystyä maksamaan suurin osa talouden menoista. Tällaiset puheet eivät juuri kannusta perustamaan omaa yritystä, vaikka intoa parturi-kampaajan työhön olisi ollut suuresti. Liekö sellaiset puheet sitä, että yrittäjät pelkäsivät lisää kilpailua, joten he yrittivät puhua mahdolliset kilpailijat pois pelistä (niinkin kuulin) vai mitä lie ollut, mutta oma intoni ja rohkeuteni perustaa oma toiminimi lamaantui täysin. Jälkeenpäin olen kuitenkin miettinyt monesti, että kunpa rohkeuteni olisi riittänyt kokeilemaan yrittäjyyttä. Kovalla tahdolla ja erinomaisella ammattitaidolla olisi voinutkin menestyä. Ottamalla epäonnistumisen riskin tämä asia olisi selvinyt, ja menestyessään olisi saanut unelmiensa työn.

Mielenkiintoista on, että yrittäjyyttä voikin ajatella turvallisena tapana säilyttää työllistymisensä tulevaisuudessa. Eli yrittäjyyden ollessa epävarmaa, se voi samanaikaisesti olla myös ratkaisu epävarmuuteen. Tämä siksi, koska tulevaisuuden palkkatyöt näyttävät enenevässä määrin olevan menossa koko työuran kestävän yhden työnantajan sijasta kohti pätkätöitä, osa-aikaisuuksia, uusien ammattien opettelua ja alan vaihtoa. Näiden rinnalla yrittäjyys kuulostaa vähintäänkin pysyvältä, ja pysyvyys luo turvaa. Jos tuntee riskit liian suuriksi tai yritysideaansa liian tavalliseksi, on hyvä aloittaa osapäiväisenä harrastusyrittäjänä. Moni menestynytkin yrittäjä on aloittanut varovasti ja maltillisesti. (Lyytinen & Piha 2004, 140–161) Parturi-kampaajakin voi pikkuhiljaa alkaa kerätä omaa asiakaskuntaa työskentelemällä osa-aikaisesti. Vuokratuolilla riskit ja investoinnit ovat hyvin pieniä. Vuokratuoliyrittäjä riskeeraa vain oman palkkansa.

2.2 Vuokratuoliyrittäjällä vapaus ja vastuu

Vuokratuoliyrittäjänä työskentelevä parturi-kampaaja voi oppia paljon kokeneemmilta yrittäjiltä. Pitkään alalla ollut yrittäjä hallitsee eri osa-alueita yrittämisessä ja osaa välttää sudenkuoppia. Esimerkiksi riskien hallinnassa kannattaa hyödyntää kokeneen yrittäjän ratkaisuja omassa toiminnassaan. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 35) Vuokratuoliyrittäjän kannattaa siis kuunnella ja ottaa oppia esimerkiksi liikkeenomistajalta, jolla on pidempi kokemus hiusalalta. Pidempi kokemus tuo yleensä mukanaan laajempaa näkemystä työhön ja alaan. Sitä kannattaa arvostaa ja ammentaa kokeneemmalta mahdollisimman paljon oppia varsinkin oman uran alkuvaiheessa. Jos kuitenkin haluaa kehittyä parhaaksi lajissaan, pitää riskitilanteissakin uskaltaa tehdä omia ratkaisuja, kun itsellä on usko menestykseen.

Valta ja vastuu kulkevat käsi kädessä. Niin kliseiseltä kuin se kuulostaakin, se on kuitenkin täysin totta. Mitä enemmän parturi-kampaajalla on valtaa, sitä enemmän hän on vastuussa työnsä tuloksista (Luukkainen & Wuorinen 2002, 114). Vuokratuoliyrittäjä kantaakin kokonaan itse vastuun omasta työstään ja sitä koskevista päätöksistä. Myös virheiden sattuessa, vastuun kantaa vuokratuoliyrittäjä itse. Hän ei saa pelätä liikaa virheitä tai huonoja taloudellisia aikoja, vaan hänen pitää pystyä elämään erilaisten riskien kanssa. Yksityinen elinkeinoharjoittaja itse myös vastaa siitä,

paljonko tuloja hän pystyy yksityisottona nostamaan. Jos vuokratuoliyrittäjällä menee taloudellisesti hyvin, saa hän myös koko hyödyn siitä itselleen verotuksen jälkeen. Jos taas talous on kireällä, joutuu hän selviytymään ahdingosta omin voimin. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 115–116)

Yrittäjät pitävät yleensä tärkeänä sitä, että saa toteuttaa itseään ja olla oman itsensä herra. Tämä motivoi yrittäjiä usein enemmän kuin työsuhteen tarjoama turvallisuus ja varmat tulot. Vuokratuolilla työskentelevä parturi-kampaaja on vapaa suunnittelemaan työnsä pitkälti oman tahtonsa mukaan, lähtien yksittäisestä kampauksesta asti. Tällaisessa työssä saa varmasti toteuttaa itseään. Hieno asia vapaudessa on myös se, että vuokratuoliyrittäjä voi melko vapaasti päättää työajoistaan, työn määrästä ja lomistaan, ottaen kuitenkin huomioon liikkeen tavat ja yhteistyön sujumuuden muiden liikkeessä työskentelevien kanssa. Vuokratuoliyrittäjä saa usein myös itse päättää, mitä palveluja tarjoaa, kunhan siitä on sovittu liikkeen omistajan kanssa ja ellei omistaja ole määritellyt näitä palveluita vuokrasopimuksessa. Näin hän pystyy keskittymään omiin vahvoihin puoliinsa ja niihin palveluihin, jotka parhaiten taitaa. Vastaavasti hän voi jättää omasta valikoimastaan jonkun palvelun pois, jos ei siitä pidä tai sitä hallitse. Näin vuokratuolilla työskentelevä parturi-kampaaja saa koottua itselleen mahdollisimman miellyttävän työkokonaisuuden, joka tuntuu hyvältä. Työn mielekkyyshän on yksi avaintekijä työssä jaksamiseen. Nimimerkin ”Nykyään liikkeenomistaja” mukaan on pitkälle tuolin vuokraajan ja vuokranantajan välisestä sopimuksesta kiinni, paljonko vuokratuoliyrittäjällä on päätösvaltaa omasta työstään (henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012).

2.3 Tulojen hankkiminen vuokratuoli-sopimuksella

Vuokratuoliyrittäjänä aloittelevalla on hyvä tilanne lähteä hankkimaan omaa asiakaskuntaa, sillä yleensä yrityksen omistajalla on valmiiksi tarve lisätyövoimalle, eli kysyntää kyseisen parturi-kampaamon palveluille on enemmän, kuin siihenastisella työvoimalla on pystytty tekemään.

On olemassa erilaisia vuokratuolisopimuksia. Jotkut maksavat kiinteää summaa vuokratuolipaikasta, jolloin se summa pitää maksaa joka tapauksessa riippumatta

tulojen määrästä. Tämä on kuitenkin nykyään melko harvinaista. Hyvin yleinen tapa on sopia vuokraisännän kanssa prosentuaalinen maksu vuokratuoliyrittäjän liikevaihdosta, jolloin vuokraa maksetaan aina tulojen suhteessa. Jos tulot ovat pienet, myös vuokra on pieni, tai jos tulot kasvavat, vuokrakin kasvaa. Prosentuaalista vuokraa maksavia vuokratuoliyrittäjiä kutsutaan alalla usein sopimusyrittäjiksi. Joka tapauksessa pitää vuokran määrän olla kohtuullinen niin, että sopimusyrittäjän on kannattavaa ja motivoivaa työskennellä ja että hän saa pitää kohtuullisen osan työllään ansaitsemasta tulosta itsellään. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 31).

Hiusalan vuokratuoliyrittäjillä usein vuokra on 40 %:n luokkaa liikevaihdosta. Tämän lisäksi maksetaan vuokrasta arvonlisävero, jonka yrittäjä voi vähentää omassa verotuksessaan. Kun nimimerkki ”Nykyään liikkeenomistaja” toimi vuokratuoliyrittäjänä, oli hänellä omasta mielestään hyvä ja edullinen sopimus vuokranantajansa kanssa. Kampaajatöistä, eli naisasiakkaista, maksettiin 40 prosentin vuokra, ja parturitöistä, eli miesasiakkaista, maksettiin vain 25 %. Monella vuokratuoliyrittäjällä on kaikista töistä 40 %, mikä on iso osa yrittäjän tuloista. Onneksi se usein sisältää kaikki työskentelyssä tarvittavat aineet, kuten värit, hoito- ja muotoilutuotteet. Tällaisella sopimuksella vuokratuoliyrittäjä tarvitsee vain omat työvälineet. (henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012)

Merkittävää on, että vaikka vuokratuoliyrittäjä maksaa näin suuren osan tuloistaan vuokraa, on se kuitenkin monesti parturi-kampaajalle rahallisesti edullisempaa kuin palkkatyö. Tästä syystä ”Nykyään liikkeenomistaja” siirtyi työsuhteesta vuokratuoliyrittäjyyteen. Henkilökohtaiset tulot olivat keskimäärin hieman paremmat vuokratuolilla kuin palkallisena. Lisäksi motivaatio on parempi silloin, kun työtä tekee itselleen ja tietää saavansa jokaisesta tehdystä työstä jotain omaan pussiin. Siksi myös hieman pidemmät työpäivät eivät tunnu pahalta. (”Nykyään liikkeenomistaja” henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012)

Vuokratuoliyrittäjä, eli yksityinen elinkeinonharjoittaja, ei saa henkilökohtaisia tuloja maksamalla itselleen palkkaa, vaan hän voi vapaasti ottaa yksityisottoja yritykseltään. Yrittäjä ei myöskään voi maksaa itselleen päivärahoja tai kilometrikorvauksia käydessään työmatkoilla. Sen sijaan hän saa vähentää ammatin harjoittamisen kulut ja työmatkoista tulleet kustannukset kirjanpidossaan. Yksityisotot eivät ole yrittäjän

veronalaista tuloa, mutta ne pienentävät yrityksen omaa pääomaa. (Suomen verohallinnon www-sivut 2012) Yksityisottoja pitää nostaa harkiten ja varovaisesti, ettei yrityksen oma pääoma mene miinukselle liiallisten yksityisottojen vuoksi. Toki muutenkin yksityisottoja voi nostaa vain sen verran, että yritykselle jää varaa maksaa kulunsa. Jos yrityksellä menee taloudellisesti hyvin, voi yrittäjä silloin nostaa yksityisottojakin enemmän.

Vuokratuoliyrittäjän yksityisotot ovat siis hänen henkilökohtaista tuloaan. Niiden tulisi olla vähintään sellaiset, että yrittäjä pystyy itsensä niillä elättämään. Joku voisi pitää yrittäjyyden kannattavuuden rajana sitä, että yrityksestä saa nostettua yksityisottoina vähintään saman verran, kuin samasta työstä saisi palkkaa työsuhteessa. Toki muitakin kriteereitä on kuin raha, mutta taloudellisesti ajatellen pitää yrittäjän työstä saada kohtuullinen korvaus, sellainen millä elää. Monilla näin pienillä yrityksillä kuten vuokratuoliparturi-kampaajilla on tarkoituksena juuri se, että pystyy elättämään itsensä ja mahdollisen jälkikasvunsa. Jos rahaa hyvinä aikoina tulee enemmän, on se pelkkää plussaa.

2.3.1 Vuokratuoliyrittäjän verotus

Vuokratuoliyrittäjän harjoittamaa toimintaa ei veroteta erikseen, vaan koko toiminnan tulos vähennettynä vähennyskelpoisilla menoilla katsotaan yrittäjän henkilökohtaiseksi tuloksi. Näin toiminimellä toimiva yritys maksaa veroa tilikauden tuloksestaan niin kuin se olisi yrittäjän henkilökohtaista tuloa. Suomessa verotus on kovaa, varsinkin yrittäjillä, mutta sitä on helpompi ymmärtää, kun miettii, mitä kaikkea veromaksuilla saadaan, esimerkiksi: ilmainen koulunkäynti aina korkeakouluun asti ja kouluruoka, julkiset terveydenhuoltopalvelut, lasten päiväkodit sekä vanhusten hoito (Marjamäki ja Turpeinen 2010, 90).

Nämä tulot jaetaan pääoma- ja ansiotuloksi, jotka katsotaan nettovarallisuudesta. Toiminimen nettovarallisuus saadaan vähentämällä yrityksen varoista sen velat. Huomioon otetaan vain ammatin harjoittamiseen liittyvät varat ja velat, ei yrittäjän yksityisen talouden varoja ja velkoja. Kun menneen tilikauden nettovarallisuus on selvillä, katsotaan siitä 20 %:n vuotuinen tuotto pääomatuloksi. Tämän jälkeen jäävä tulos katsotaan ansiotuloksi. Yksityinen elinkeinonharjoittaja voi myös valita pää-

omatulon osuudeksi 10 % vuotuisen tuoton, jolloin loput yritystuloista ovat ansiotuloa. Myös koko yritystuloa voi hakea verotettavaksi ansiotuloina, mutta hakemus pitää laatia veroilmoituksen yhteydessä. (Suomen verohallinnon www-sivut 2012)

Pääomatuloista maksetaan veroa 28 %. Ansiotuloverotus määräytyy valtion progressiivisen veroasteikon mukaan, eli veroprosentti on sitä korkeampi, mitä paremmat tulot ovat. Lisäksi veroprosenttiin vaikuttaa mahdolliset lapsien lukumäärä ja asuntolaina (Nikkilä 2008, 34). Valtionveroa ei tarvinnut vuonna 2011 maksaa ollenkaan, jos tulot jäivät alle 15 600 euroon. (Suomen verohallinnon www-sivut 2012) Ansiotuloista maksetaan valtionveron lisäksi kunnallisveroa, joka määräytyy kotikunnan tuloveroprosentin mukaan. Esimerkiksi Rauman kaupungin tuloveroprosentti vuonna 2012 on 18 % (Rauman kaupungin www-sivut 2012) ja Euran kunnan samainen tuloveroprosentti on 20,5 % (Euran kunnan www-sivut 2012). Kirkkoon kuuluva henkilö maksaa myös oman kotiseurakunnan mukaan määräytyvää kirkollisveroa. Esimerkkinä käytän taas Rauman ja Euran seurakuntia. Rauman seurakunnan kirkollisvero vuonna 2012 on 1,25 % henkilön tuloista (Rauman seurakunnan www-sivut 2012) ja Euran seurakunnan vero 1,5 % (Turkko, henkilökohtainen tiedonanto 1.3.2012).

Nämä verot määräytyvät samalla tavalla sekä vuokratuoliyrittäjällä että työntekijällä. Työntekijän palkka on kuitenkin kokonaan ansiotuloa, kun taas vuokratuoliyrittäjällä osa voi olla pääomatuloa ja osa ansiotuloa. Yrittäjä maksaa veroa elinkeinotoiminnan tuloksen mukaan, ja työntekijä palkkansa mukaan. Erona on se, että yrittäjän pitää tilittää veronsa itse, kun työntekijän verotuksesta huolehtii työnantaja.

Lisäksi veroluontoisia maksuja, joita vuokratuoliyrittäjä maksaa, ovat sairaanhoitomaksu, joka on tällä hetkellä 1,29 %, ja päivärahamaksu, joka on 0,82 %. Nämä lasketaan YEL-työtulon perusteella. YEL-työtulo on yrittäjän eläkevakuutuksen peruste, joka vastaa yrittäjän työstään saamaa ansiota. Yrittäjän eläkevakuutuksesta ja YEL-työtulosta lisää kappaleessa 2.3.4 Vuokratuoliyrittäjän vakuutukset.

Jos vuokratuoliyrittäjän toiminta on ollut tappiollista, vähennetään tappio yrityksen tuloksesta seuraavan kymmenen vuoden aikana. Vaihtoehtona yrittäjä voi vaatia, että

tappio vähennetään tämän pääomatuloista jo samana vuonna. Tällöin tappio vähennetään koko 28 %:n verokannalla. (Suomen verohallinnon www-sivut 2012)

2.3.2 Arvonlisäverovelvollisuus

Arvonlisävero on kulutusvero, joka lisätään tuotteiden ja palveluiden myyntihintaan. Koska vuokratuoliryrittäjä myy palveluita ja tuotteita, on hänkin velvollinen tilittämään arvonlisäveron (jatkossa alv) valtiolle. Uusi yrittäjä ilmoittaa yrityksensä kaupparekisteriin, jolloin hän samalla ilmoittautuu arvonlisäverovelvolliseksi. Alv on tarkoitettu kuluttajan maksettavaksi. Siksi myyjä saa vähentää alv:n niistä ostoista, jotka on hankittu liiketoimintaa varten toiselta arvonlisäverovelvolliselta. Näin kuluttajan maksamaan hintaan sisältyy yhdenkertainen vero.

Yrittäjän pitää ilmoittaa alv:n tiedot kausiveroilmoituksella ja maksaa alv verotilille. Yritys suorittaa ilmoitukset ja maksut joko kuukausittain, neljännesvuosittain tai kalenterivuosittain. Tilitettävän veron voi laskea, kun vähentää myyntien verosta vähennyskelpoisiin ostoihin sisältyneen veron. (Suomen verohallinnon www-sivut 2012) Alv:n tilitys teettää siis jossain määrin työtä vuokratuoliryrittäjälle. Yrittäjän pitää myös ottaa huomion hinnoittelussaan, ettei alv:n osuus jää yrityksen tilipussiin.

Nykyään parturi-kampaamopalveluista maksettava alv on 23 %. Vuonna 2011 se oli vielä 9 %. Valtio päätti lakkauttaa muutaman vuoden kokeilun alan palveluiden pienemmästä alv-prosentista vuoden 2012 alusta. Parturi-kampaajat vastustivat tätä päätöstä voimakkaasti, sillä parturi-kampaajaryrittäjien tuloihin se tekee merkittävän loven, elleivät yritykset uskalla nostaa hintojaan veronkorotuksen mukaisesti. (Pinnilehden www-sivut 2012)

Parturi-kampaajaryrittäjä ei ole velvollinen maksamaan arvonlisäveroa, jos hänen tulonsa ovat alle 8 500 euroa vuodessa. Jos tulot ovat 8 500 - 22 500 euron välillä, maksettavaa arvonlisäveroa huojennetaan osittain. Yli 22 500 euron tuloilla vuokratuoliryrittäjäkin maksaa täyden alv:n.

2.3.3 Kirjanpitovelvollisuus

Jokainen liiketoiminnan harjoittaja on lain mukaan kirjanpitovelvollinen, myös vuokratuoliyrittäjä eli toiminimellä toimiva ammatinharjoittaja. Kirjanpidossa merkataan ylös kaikki yrityksen tulot ja menot. Yrityksen kirjanpito on sen verotuksen perusta. Kirjanpidon mukaisen liikevaihdon perusteella maksetaan arvonlisäveroa ja tuloksen perusteella tuloveroa. Lisäksi kirjanpidon avulla pystytään erottamaan yrityksen ja sen omistajan rahat. Kirjanpitoa käytetään myös erilaisia tukia ja avustuksia haettaessa. Yrittäjä itsekin hyötyy kirjanpidosta, sillä sen avulla hän pysyy paremmin perillä yrityksensä taloudellisesta tilanteesta.

Kirjanpito voi olla yhdenkertaista tai kahdenkertaista. Yhdenkertaisessa kirjanpidossa menot ja tulot merkitään yhdelle tilille, eli yksinkertaisesti jokainen liiketapahtuma kirjataan joko menoksi tai tuloksi. Kahdenkertaisessa kirjanpidossa taas tapahtumat merkitään aina kahdelle tilille. Merkintä tehdään toisen tilin debet-puolelle ja toisen tilin credit-puolelle. Eri tilit on tehty yrityksen toiminnan mukaan. Näin saadaan tietoa esimerkiksi rahan liikkeen syistä ja siitä, mille tilille, eli mille toiminnan osa-alueelle, meno tai tulo kohdistuu. Kahdenkertainen kirjanpito kertoo siis enemmän yrityksestä ja sen taloudesta kuin yhdenkertainen kirjanpito. Se on myös hyvin monimutkaista hallita. Siksi onkin hyvä antaa kirjanpito, varsinkin kahdenkertainen, ammattilaisen osaaviin käsiin. Voi olla mielekkäämpää maksaa tilitoimistolle vähän ja säästää itseltään aikaa ja vaivaa, kuin yrittää hallita kaikkia kirjanpidon kommenteja.

Yksityinen ammatinharjoittaja voi pitää yhdenkertaista kirjanpitoa. Se siis riittää vuokratuoliyrittäjälle, mutta hän voi halutessaan valita kahdenkertaisen kirjanpidon saadakseen siitä informatiivisemman. Yhdenkertaisessa kirjanpidossa tilinpäätöksestä saadaan tuloslaskelma, mutta ei tasetta, joka sisältyy vain kahdenkertaisen kirjanpidon tilinpäätökseen.

Yhdenkertaiseen kirjanpitoon tulee merkitä maksetut menot, korot ja verot, sekä saadut tulot ja tuotteiden ja palveluiden oma käyttö. Tilinpäätökseen liitetään listat käyttöomaisuudesta, ammattia varten hankitusta vaihto-omaisuudesta, veloista, saamisista ja varauksista. Merkintöjen tulee olla selviä ja pysyviä.

Sekä yhden- että kahdenkertaisessa kirjanpidossa yrittäjän pitää päivätä ja numeroida kaikki tositteet. Liiketapahtumat tulee olla aikajärjestyksessä. Käteismaksut kirjataan päivittäin, mutta muut kirjaukset voi tehdä harvemmin, esim. kuukausittain. Tilikauden tositteet tulee Suomessa säilyttää ainakin 6 vuotta. Vaikka vuokratuoliyrittäjällä olisi kirjanpitäjä, pitää hänen toimittaa tälle tositteet jokaisesta liiketapahtumasta ja päivittäisistä käteismaksuista.

(Suomen verohallinnon www-sivut 2012)

2.3.4 Vuokratuoliyrittäjän vakuutukset

Yrittäjällä on lain takaama eläketurva vanhuuden ja työkyvyttömyyden varalle. Jos yrittäjä kuolee, on hänen perheellään perhe-eläketurva. Yrittäjä järjestää työeläketurvan itselleen yrittäjien eläkelain, YEL:n mukaan. YEL:n piiriin kuuluu Suomessa asuva ansiotyötä tekevä henkilö, joka ei ole työ- tai virkasuhteessa. Myös toiminnella toimiva yrittäjä, tässä tapauksessa vuokratuoliyrittäjä, kuuluu YEL:n piiriin. Vakuutus otetaan eläkevakuutusyhtiöstä. YEL-vakuutuksen edellytyksinä ovat 18–68 vuoden ikä, yritystoiminta on jatkunut vähintään neljä kuukautta, yrittäjän ansiotulot eivät ole minkään muun eläkelain piirissä, ja että yrittäjän työtulo on vuodessa vähintään 6 896,69 euroa.

YEL-työtulo on eläkevakuutuksen perusta. Vakuutusmaksut määräytyvät työtulon perusteella. Alle 53-vuotiaan yrittäjän YEL-vakuutusmaksu vuonna 2011 oli 21,6 % työtulosta sekä 53 vuotta täyttäneen yrittäjän maksu oli 22,9 %. YEL-työtulon määrä sovitaan eläkevakuutusyhtiön kanssa. Se on melko vapaasti määriteltävissä. Työtuloksi voidaan sopia esimerkiksi alan keskimääräinen ansio tai yrittäjä voi määrittellä sen itse. Ensimmäistä yritystä perustava yrittäjä saa 25 %:n alennuksen eläkevakuutuksesta ensimmäisen neljän vuoden ajan.

Yrittäjä voi toisinaan maksaa suurempaa YEL-vakuutusta ja täten parantaa karttuvaa eläkettään. Lisävakuutusmaksu voi olla 10–100 % vuotuisesta vakuutusmaksusta. Yrittäjä voi joskus myös maksaa 10–20 % pienempää vakuutusmaksua, jolloin myös kyseiseltä ajalta karttuva eläke pienenee. Jousto ei vaikuta työtulon suuruuteen. Eläkettä karttuu vuoden 2005 jälkeen 18–52-vuotiaalla 1,5 %, 53–62-vuotiaalla 1,9 % ja

63–68-vuotiaalla 4,5 % työtulosta vuodessa. Eläketurvaa voi myös parantaa vapaaehtoisilla eläkevakuutuksilla.

YEL-työtulo kannattaa määritellä mahdollisimman lähelle todellista ansiota, koska sillä on monia vaikutuksia yrittäjän sosiaaliturvaan. Esim. sairauspäivärahan, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan tai kuntoutusrahan perusteena käytetään YEL-työtuloa. Yrittäjän vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen maksut ja korvaukset määräytyvät samoin perustein kuin YEL-työtulo. Myös yrittäjien työttömyyskassan jäsenellä työtulo määrää ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan määrän. (Suomen yrittäjät ry:n www-sivut 2012)

Yrittäjän eläkevakuutuksen lisäksi on joukko vapaaehtoisia vakuutuksia, joista vuokratuolikampaaja voi poimia omaa toimintaa koskevat, tarpeelliseksi katsomansa vakuutusturvat. Keskeytysvakuutus turvaa tilannetta, jolloin liiketoiminta keskeytyy tavallisimmin toimitilan tai yrityksen omaisuuden vahingoittumisen takia. Se korvaa esimerkiksi ylimääräisiä kuluja, joita vahinko aiheuttaa, tai menetettyä myyntiä.

Vastuuvakuutus otetaan sellaisten vahinkojen varalle, joista yrittäjä on juridisesti vastuussa. Toiminnan vastuuvakuutus kattaa yrityksen toimialaan kuuluvan toiminnan laillista korvausvelvollisuutta.

Oikeusturvavakuutus korvaa oikeudenkäynti- ja asianajokuluja silloin, kun yrittäjä joutuessaan riita- tai rikostilanteeseen, joka liittyy yritystoimintaan, tarvitsee lakimiehen palveluita, ja kun asia käsitellään käräjäoikeudessa.

Omaisuusvakuutus voidaan ottaa esinevahinkojen varalta. Riippuu paljon vakuutuksen tarjoajasta, kuinka kattava omaisuusvakuutus on. Siksi on syytä etukäteen selvittää, mitä vakuutus kattaa ja onko se oikeanlainen kyseiselle yritykselle. Omaisuusvakuutus voi korvata esimerkiksi murren, tulipalon tai vesivahingon aiheuttamia vahinkoja. Vuokratuoliryttäjällä on yleensä suhteellisen vähän omaisuutta liikkeen omistajan tiloissa, joten tätä vakuutusta kannattaa harkita silloin, jos vuokratuolilaisen omaisuus yritystiloiissa on arvoltaan merkittävä. (Suomen yrittäjät ry:n www-sivut 2012)

Vapaaehtoinen yrittäjän tapaturmavakuutus kannattaa ottaa omaksi turvaksi, sillä yrittäjä ei kuulu lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin. Yrittäjäkin tarvitsee turvaa yllättävien tapaturmien varalle. Yrittäjien tapaturmavakuutus korvaa tapaturmasta aiheutuneita kuluja ja ansionmenetyksiä. Sillä yrittäjän on usein vaikea erottaa työ- ja vapaa-aikaa, voi yrittäjän tapaturmavakuutuksen laajentaa olemaan voimassa myös vapaa-ajalla. Vakuutusmaksun perusteena on vakuutusta ottaessa sovittu vuosityöansio. Tämän lisäksi maksuun vaikuttaa työn vaarallisuus, niin kuin työsuhteessa olevilla työntekijöilläkin. (Tapiola-ryhmän www-sivut 2012)

2.4 Vuokratuoliyrittäjän lomat ja vapaat

Yrittäjän vapauksiin kuuluu, että hän voi suunnitella vapaa- ja loma-aikansa oman tahdon mukaan. Ei ole esimiestä, jonka ehdotukseen tulisi vain suostua. Jos esimerkiksi jollekin tietylle päivälle tulee muuta menoa, on vuokratuoliyrittäjän melko helppo järjestää kyseinen päivä vapaaksi. Hän voi vain merkitä työkalenterinsa tyhjäksi tältä päivältä. Toki vuokratuoliyrittäjän on hyvä sopia lomistaan ja vapaistaan liikkeenomistajan kanssa, jotta työt sujuvat yrityksessä vuokratuoliyrittäjän poissa ollessakin.

Yrittäjä voi itse valita, minä viikonpäivinä hän työskentelee. Viikoittaisia vapaapäiviä on yleensä yrittäjilläkin kaksi, mutta jotkut saattavat valita työskennellä kuutena päivänä viikossa ja levätä vain sunnuntaisin. Hiusalalla on usein oltava töissä lauantaisin, sillä asiakkaat pääsevät silloin paremmin tulemaan. Lisäksi juhlikampanusten tekeminen osuu yleensä lauantaille. Monet parturi-kampaajayrittäjät ovat vapaalla sunnuntaisin ja maanantaisin saadakseen normaalin mittaisen viikonlopun.

2.4.1 Yrittäjän lomat

Yrittäjä pystyy suunnittelemaan lomansa esimerkiksi muun perheen kanssa samaan ajankohtaan. Töistä pois oleminen ei kuitenkaan ole helppoa, sillä tuuraaminen on vaikeaa ja yrittäjä ei saa tuloja ollessaan lomalla. Hiusalalla vuokratuoliyrittäjää saattaa kuitenkin pystyä tuuraamaan joku liikkeessä työskentelevä kollega. Mutta jotkut vakioasiakkaat eivät halua toisen parturi-kampaajan palvelua, sillä luottavat vain omaan luottokampaajaansa. On kuitenkin tärkeää yrittäjän jaksamisen kannalta välil-

lä pitää lomaa ja ladata akkuja, vaikkei loma kestäisikään montaa viikkoa, varsinkin silloin, kun työtilanne on tuntunut raskaalta. Jos ei esimerkiksi ole varaa pitää parin viikon lomaa, niin voi sen sijaan pitää vaikka pidennetyn viikonlopun ja keskittyä tuona aikana rentoutumiseen. Se toimii ainakin lyhyellä aikavälillä. Joskus yrittäjänkin pitäisi kuitenkin päästä irtaantumaan töistä kunnolla muutamaksi viikoksi.

Hiusalan yrittäjien on melko vaikeaa pitää pitkää lomaa. Tähän vaikuttavat sekä raha että asiakkaat. On paljon säännöllisesti käyviä asiakkaita, jotka haluavat käydä parturi-kampaajalla joka kuukausi. Parturi-kampaajat haluavat tietysti miellyttää asiakkaita, etteivät he siirtyisi kilpailijalle. Siksi monet vuokratuoliyrittäjätkin tyytyvät pitämään lyhyempiä lomiam. Lisäksi pienyrittäjällä talous on usein tiukalla, ja monen viikon loma tuo talouteen ison loven. Tästä syystä monet vuokratuolikampaajat eivät yksinkertaisesti pysty pitämään haluamaansa määrää lomaa. Monet yrittäjät paikkaavat loman aiheuttamaa tulojen menetystä tekemällä pitkiä työpäiviä ennen ja jälkeen loman, jotta yrityksen talous ei kärsisi lomasta.

Työntekijät saavat neljän viikon kesäloman lisäksi vähintään viikon talvilomaa. Tällaista etua ei yrittäjillä ole. Toisaalta, jos yrityksen talous on hyvällä mallilla, voi yrittäjä pitää talvella lomaa. Kuinka pitkään, riippuu siitä, miten työt hoituvat ja asiakkaat saadaan palveltua ja pidettyä tyytyväisinä. Palveluammattissa pitää olla mahdollisimman hyvin tavoitettavissa. Yrittäjän lomalle pääsemistä auttaa, kun osaa tarpeeksi ajoissa ilmoittaa asiakkailleen, ettei ole tietyllä aikavälillä töissä. Silloin pystyy suunnittelemaan palveluajat paremmin niin, etteivät asiakkaat joudu liikaa odottelemaan.

Suomen Yrittäjien tekemän kyselytutkimuksen mukaan yrittäjien loma on yleisesti lyhyempi kuin palkansaajilla. Siinä sanotaan, että jopa 10 % yrittäjistä ei pidä kesälomaa ollenkaan. 15 % pitää vain viikon, 25 % 1-2 viikkoa ja 33 % sanoo pitävänsä 2-4 viikkoa kesälomaa. Vain 15 % pystyy viettämään lomaa yhtä paljon kuin palkansaajat. Keskimäärin yrittäjän kesäloma kestää kaksi viikkoa, vaikka yrittäjät haaveilevat neljän viikon lomasta. Yrittäjät lomailevat siis vain puolet siitä ajasta mitä palkansaajat. Reilut 40 % yrittäjistä pitää loman yhdessä ja vajaat 40 % kahdessa jaksossa. Loput pilkkovat lomansa useampaan lyhyeen pätkään. Yrittäjien lomaviettomahdollisuuksiin vaikuttaa ala, jolla yritys toimii. Pitkälti sesonkiluonteisilla aloilla

lomaa pidetään muuna aikana kuin sesonkina. Parturi-kampaajilla työt jakaantuvat melko tasaisesti ympäri vuoden, mutta aina juhlakausilla, kuten kesällä ja pikkujoulujen aikaan on kuitenkin kiireisempää. Saattaa olla, että tästä syystä hiusalalan yrittäjät pitävät kesäaikaan vain lyhyitä lomia. Myös yrityksen koko vaikuttaa loman pituuteen. Mitä pienempi yritys, sitä lyhyempi loma. (Kauppalehden www-sivut 2012)

Myös nimimerkin ”Nykyään liikkeenomistaja” mukaan yrittäjä ei koskaan pysty pitämään palkkatyöläisten kaltaista lomaa. Esimerkiksi ensi kesäksi hän on suunnitellut pitävänsä kaksi viikon mittaista lomaa, koska yhtä pitkää poissaoloa ei ole kannattavaa tehdä. (henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012) Tämä on hyvä esimerkki siitä, minkä Kauppalehden tutkimuskin osoittaa: Yrittäjä pitää puolet palkansaajan lomasta.

2.4.2 Yrittäjän sairastaminen

Vuokratuoliyrittäjän on erityisen tärkeää huolehtia omasta terveydestään, sillä vain hän tekee kaikki yrityksensä työt. Tähän liittyy sekä fyysinen jaksaminen että mielen terveyden ylläpitäminen. Monia liikaa töitä tekeviä yrittäjiä uhkaakin loppuun palaminen. Työt jäävät tekemättä ja liikevaihto saamatta, kun yksityinen elinkeinonharjoittaja on sairauslomalla. Joskus kuitenkin yrittäjäkin sairastuu. Saako yrittäjä silloin menetetyille tuloilleen korvausta?

Jos yrittäjä sairastuu, voi hän saada Kelalta yrittäjän sairaspäivärahaa. Sairaspäivärahaan ovat yhtäläillä oikeutettuja niin työntekijät kuin yrittäjätkin. Sairaspäiväraha lasketaan samalla tavalla riippumatta onko henkilö työntekijä vai yrittäjä. Työntekijä saattaa saada palkkaa sairausajalta, jolloin Kela maksaa sairaspäivärahan työnantajalle. Yrittäjä saa sairaspäivärahan suoraan Kelalta. Yrittäjän sairaspäivärahan määrään vaikuttaa YEL-vakuutukseen merkitty vuosityötulo. Siinä on aina aluksi kuitenkin omavastuu-aika, jolta yrittäjä ei saa kyseistä korvausta. Tämä aika on pääsääntöisesti yhdeksän seuraavaa arkipäivää sairastumisesta. Yrittäjä voi kuitenkin saada omavastuuajalla päivärahaa enintään kuuden arkipäivän ajan. Täten tulon menetykset jäävät kolmeen päivään. Ammatinharjoittajalle nämä kolme päivää saattavat kuitenkin olla tulojen kannalta hyvin merkityksellisiä. Tästä syystä pienyrittäjillä on korkea kynnys jäädä kotiin sairastamaan. Niin tehdään vain pakon edessä. Lisäksi on kurjaa ilmoittaa asiakkaille viime tipassa, ettei voikaan ottaa heitä vastaan. Kyllä asiakkaat yleensä

sä ymmärtävät, mutta kiusallinen tilanne se kuitenkin on. Työntekijä ei joudu vastaamaan tällaisista tilanteista, koska vastuussa on työnantaja. Sairastaminen on siten helpompaa työntekijälle kuin yrittäjälle. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2012)

Vaikka yrittäjällä ei lakisääteistä työterveyshuoltoa olekaan, kuten työntekijöillä, voi hän silti järjestää sellaisen itselleen pitääkseen huolta terveydestään ja jaksamisestaan ja taatakseen itselleen hyvän hoidon sairastumisen sattuessa. Yrittäjä ja hänen valitsemansa työterveyshuoltoyksikkö (julkinen tai yksityinen) sopivat yhdessä, mitä palveluja kyseinen yrittäjä tarvitsee. Yrittäjä maksaa työterveyshuoltoon menevät kulusensa itse, mutta hän voi saada Kelalta korvausta osasta näitä kuluja. Lisäksi yrittäjä voi vähentää verotuksessaan työterveyshuollosta aiheutuneita kustannuksia. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012)

3 TYÖNTEKIJÄNÄ PARTURI-KAMPAAMOSSA

3.1. Työsuhde

Työsuhde on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jolla ”työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”. Tämä lisäksi työsuhteen tunnusmerkkejä ovat, että työ tehdään henkilökohtaisesti ja toisen hyväksi (STTK:n www-sivut 2012). Työntekijän palkkio on työstä saatu palkka.

Lyhyesti työsuhdetta voi määritellä viidellä tunnusmerkillä (Laki24.fi-verkkopalvelun www-sivut 2012):

- sopimus
- ansiotyö
- työskentely toiselle
- vastike
- johdon ja valvonnan alaisuus

Tilastokeskus määrittelee työntekijää seuraavasti: ”Palkansaaja on henkilö, joka on työsuhhteessa työnantajaan ja joka saa sovittua korvausta tekemästään työstä. Palkansaajat ovat joko toimihenkilö- tai työntekijäasemassa työnantajalla.” Tärkeä työntekijää määrittelevä sana on ansiotyö, eli hän on ansiotyössä, eikä itsenäisen yrittäjän asemassa. (Tilastokeskuksen www-sivut 2012)

Lain mukaan työsopimus laaditaan yleensä kirjallisesti, mutta myös suullisesti tai sähköisesti sen voi tehdä. Kuitenkin hiusalan työehtosopimus sanoo, että työsopimus tulee laatia kirjallisesti Suomen Hiusyrittäjien ja Palvelualojen ammattiliiton hyväksymän työsopimusmallin mukaisesti (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012). Kumpikaan sopijaosapuoli ei voi yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen sisältöä (Eskola 2007, 14).

Valitessaan työskentelevänsä työsuhteessa parturi-kampaaja on siis alainen, ja hänen tulee sopeutua siihen, että työnantajalla on oikeus johtaa työtä ja päättää työhön liittyvistä asioista. Koska työntekijä ei ole itsenäisessä asemassa, vaan tekee työtä toisen lukuun, kuuluvat työn tulokset välittömästi työnantajalle (Eskola 2007, 13). Työntekijä on siis johdettava, joka työskentelee sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Alainen saa tarvittaessa tukea ja neuvoja sekä myös määräyksiä esimieheltään. Alainen vastaa omasta työstään esimiehelleen. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 8)

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ns. vakituisesti, tai määräajan. Määräaikaiselle työsuhteelle pitää aina olla peruste, joka todistaa, ettei työvoiman tarve ole pysyvää. (Edilex-lakitietopalvelun www-sivut 2012) Lisäksi työsuhde voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Yleinen raja on 30 työtuntia viikossa, minkä ylittävät ovat kokoaikaisia ja alittavat osa-aikaisia työntekijöitä. Perinteisesti työsopimus laaditaan vakituiseksi ja kokoaikaiseksi. Erilaiset työsuhteiden muodot kuitenkin lisääntyvät nykyään koko ajan. Yleistymässä ovat esimerkiksi etättyö ja vuokratyö. Vuonna 2009 kaikista palkansaajista Suomessa 77 % oli kokoaikaisessa vakituudessa työsuhteessa. Vuoden 2008 tilastoissa luku oli samaa luokkaa, mutta huomattavaa on, että uusista, alle vuoden kestäneistä työsuhteista vakituksia ja kokoaikaisia oli vain 57 % (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön www-sivut 2012). Erilaiset työsuhteiden muodot aiheuttavat sen, että työsuhteen ja yksityisen ammatinharjoittamisen raja hälvenee, ja työsuhteen luoma turva heikkenee. (STTK:n www-sivut 2012)

Kokoaikaisen työntekijän viikkotyöaika on hiusalan työehtosopimuksen mukaan vähintään 35 tuntia (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012). Alle 35 viikkotyötuntia tekevät ovat osa-aikaisia. Jotta voin verrata parturi-kampaajan työtä vuokratuoliyrittäjänä ja työsuhteessa, pidän oletusarvona, että työsuhteessa oleva työntekijä on vakituinen ja kokoaikainen sekä myös sitä, että vuokratuoliyrittäjä työskentelee yrityksessään kokoaikaisesti. Vain tällä tavalla pystyy vertaamaan esimerkiksi parturi-kampaajan tuloja molemmissa vaihtoehdoissa.

Vakituinen, eli toistaiseksi voimassa olevaksi solmittu työsopimus voidaan työnantajan toimesta lopettaa vain erityisistä syistä. Erityisiä syitä voivat olla yrityksen taloudellinen ahdinko, tuotannon vähentyminen tai työntekijän työnantajaansa kohtaan vahingollinen käyttäytyminen. Jos työsopimus päätetään jostakin näistä syistä, se

voidaan tehdä irtisanomalla tai purkamalla. Irtisanomalla päätetty työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen, ja purettu työsuhde päättyy heti. Työsuhteen päättämiseksi pitää työnantajalla aina olla työsopimuslain mukainen peruste, siis asiallinen ja painava syy. Työntekijä saa irtisanoutua ilman perustetta. Työsuhteen purkaminen vaatii sekä työnantajalta että työntekijältä erityisen painavan syyn. (STTK:n www-sivut 2012)

Tutkimuksissa on todettu, että pien- ja keskisuurten yritysten johtajat pitävät työntekijöitään enemmän ihmisinä ja yksilöinä kuin suuryritysten johtajat. Samoin on todettu pienyritysten työntekijöiden pitävän työpaikkaansa viihtyisämpänä ja turvallisempaan kuin suuryritysten. Alle kymmenen hengen yrityksissä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työolot todettiin olevan suhteellisesti parhaimmat. Työn pysyvyyttä pidettiin samassa tutkimuksessa hyvää palkkaa tärkeämpänä. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 19) Kyseinen tutkimustulos vahvistaa ajatuksen siitä, että niille parturi-kampaajille, jotka valitsevat työsuhteen, turvallisuus on tuloja tärkeämpää. Turvallisuus on hyvin merkittävä osa perustarpeitamme. Työelämä kyseenalaistaa jatkuvasti tätä tunnetta nykypäivän alati muuttuvassa maailmassa. Turvallisuuden ja pysyvyyden hakeminen ei suinkaan ole huono tai inhimillisyydelle vieras asia. Jatkuvien muutosten keskellä ihminen tarvitsee jotain pysyvää. Myös yritykset tarvitsevat työntekijöitä, jotka haluavat sitoutua työpaikkaan ja kartuttaa kokemustaan saman työnantajan alaisuudessa (Rauhala 2011, 51–56). Kokemus ja sitä kautta saavutettu ammattitaito on ehkä tärkeintä pääomaa, mitä yritys voi omistaa.

Työntekijä on jatkuvasti tekemisissä työyhteisön muiden jäsenten kanssa. On tärkeää, että koko työyhteisöllä on hyvä ryhmähenki ja yhteinen tavoite, ja että jokainen jäsen on tärkeä sen tavoitteen saavuttamisessa. Sen, että työntekijät yhdessä tekevät työtä työnantajan lukuun, voisi muotoilla niinkin, että työntekijät antavat oman panoksensa, siis myötävaikuttavat ja tekevät työtä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työntekijälle on palkitsevaa voida tuntea, että hänen työpanoksensa vaikuttaa yhteiseen tavoitteeseen ja tuo siihen lisäarvoa. ”Jokainen jäsen jättää omalla toiminnallaan jäljen muihin ihmisiin ja luo muille kuvaa tästä ammattikunnasta.” (Rauhala 2011, 54)

3.1.1 Työlainsäädäntö

Laki määrittelee työsuhteelle vähimmäisehdot. Työntekijälle paremmista ehdoista voidaan aina kuitenkin sopia. Lain lisäksi työnantajaa velvoittaa yleissitova työehtosopimus, jossa on yleensä työntekijälle joltain osin parempia ehtoja lakiin verrattuna. Työnantajan pitää sitomassaan työsuhteessa noudattaa kyseisellä alalla edustettavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työ sopimuksessa on sellainen ehto, joka ei vastaa työehtosopimuksen ehtoja, on se silloin mitätön. Tällöin tulee kyseisessä asiassa noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta. (Edilex-lakitietopalvelun www-sivut 2012)

Työsopimuslaki velvoittaa lähes kaikkia työnantajia riippumatta työn laadusta. Aiemmin mainittujen työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä sovelletaan myös muuta työlainsäädäntöä, kuten työaika- ja vuosilomalakia. Työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, joka on luotu heikomman, eli työntekijän, suojaksi. Täten sekä työ sopimuksen että työehtosopimuksen osapuolet eivät voi sopia siitä, ettei työlainsäädäntöä sovellettaisi työsuhteessa. Työsopimuslaki sääntelee muun muassa:

- työsuhteen vähimmäisehtoja
- työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia
- työntekijän oikeuksia esim. perhevapaisiin
- lomauttamista
- työsuhteen päättämistä
- pätemättömien ja kohtuuttomien sopimusehtojen seurauksia
- vahingonkorvausvelvollisuutta

(Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2012)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa työntekijöiden tasavertainen kohdelu ja syrjintäkielto. Työnantaja on myös työ sopimuslain nojalla velvoitettu huolehtimaan työntekijöidensä työturvallisuudesta suojellakseen heitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Parturi-kampaamossa työturvallisuudesta huolehtiminen tarkoittaa esimerkiksi kemiallisten aineiden, kuten hiusvärien haittojen minimoimista, etteivät työntekijät altistu niille terveyttä haittaavalla tavalla. Parturi-kampaajan työssä pidellään jatkuvasti saksia tai veistä kädessä, joten työntekijällä pitää itsellään olla riittävä ammattitaito ja hänen pitää osata käsitellä työvälineitä huolellisesti, niin ettei

siitä koidu vaaraa asiakkaalle eikä itselle. Lisäksi työnantajan tulee yleisvelvoitteen mukaan huolehtia, että työntekijä voi suoriutua tehtävistään silloinkin, kun toimintaa, työtehtäviä tai – menetelmiä muutetaan. Työnantajan pitää myös edistää työntekijän kehittymistä urallaan tämän kykyjen mukaan. On siis työnantajan vastuulla järjestää palkkaamalleen parturi-kampaajalle riittävää koulutusta. (Luhtanen 2010, 5)

Jos työnantaja edellyttää parturi-kampaajatyöntekijän lisäkouluttautumista, tulee sen maksaa työntekijälle palkka koulutuksen ajalta sekä kustantaa kurssimaksut ja matkakulut. Jos taas koulutus on parturi-kampaajalle täysin vapaaehtoista, pitää kustannusten jakamisesta sopia etukäteen. Lisäksi työnantajan velvollisuutena on hankkia työntekijälleen työasut sekä työvälineet, koneet ja laitteet. (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012) Koulutus ei ole työnantajalle vain välttämätön pakko, vaan henkilöstön osaaminen ja motivaatio ovat merkittäviä aseita kilpailussa muita alan yrityksiä vastaan. Työn tuloksellisuus on aina sitä parempi, mitä parempia ovat henkilöstön tiedot ja taidot sekä työhyvinvointi. Joten kouluttautuminen on sekä työntekijän että työnantajan etu. (Manka 2007, 47)

Työntekijälläkin on työsopimuslain edellyttämiä velvollisuuksia. Näitä ovat muun muassa:

- Työ tulee tehdä huolellisesti ja varovaisesti noudattaen työnantajan asemansa mukaan antamia määräyksiä
- Omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta tulee huolehtia kaikin keinoin (tämä pätee sekä työntekijään että työnantajaan)
- Työntekijän pitää ilmoittaa työnantajalle kaikista työhön liittyvistä puutteista ja vioista, jotka voivat aiheuttaa sairastumisen tai tapaturman vaaran
- Työntekijän tulee olla työnantajan käytettävissä tämän ilmoittamina aikoina
- Työntekijän pitää ilmoittaa työnantajalle työkyvyttömyydestä heti, kun se on mahdollista
- Työntekijä ei saa työsuhteessa ryhtyä sellaiseen kilpailevaan toimintaan, joka haittaisi työnantajaa
- Työntekijä ei saa kertoa työyhteisön ulkopuolelle työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia

(Edilex-lakitietopalvelun www-sivut 2012)

Lain mukaan työntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Hiusalan työehtosopimus määrittelee viikoittaiseksi enimmäistyöajaksi 37,5 tuntia. Viikoittainen työaika voi vaihdella niin, että vuoden aikana keskimääräiseksi viikoittaiseksi työajaksi muodostuu 37,5 tuntia. Näissä rajoissa työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan toteutumisesta. Parturi-kampaajat ovat perinteisesti töissä kahdeksan tuntia päivässä. Jotkut ovat aina säännöllisesti aamusta iltapäivään, esim. yhdeksästä viiteen tai kymmenestä kuuteen. Niissä parturi-kampaamoissa, jotka ovat auki iltaisin, voi työntekijöillä olla aamu- ja iltavuoroja. Lisäksi työntekijä ja työnantaja voivat sopia liukuvasta työajasta, jolloin työntekijä pystyy sovituissa rajoissa määräämään oman työaikansa. Tällöin pitää myös sopia säännöllisestä työajasta, sen ylittävästä tai alittavasta enimmäiskertymästä ja työajan päivittäisestä liukumarajasta. Liukuvassakin työajassa keskimääräisten viikkotyötuntien tulee olla enintään 40 tuntia. Tämän ylittävät tunnit voidaan sopia annettavaksi työntekijälle vapaana. (Luhtanen 2010, 78–80)

Työntekijällä on siis lain mukaan määritelty enimmäistyöaika, mitä yrittäjällä ei ole. Työntekijä saa sovittua palkkaa työsopimuksessa mainitun viikoittaisen työajan mukaan. Jos töitä on tätä enemmän, on se lisä- tai ylityötä. Lisätyötä on sovittu työajan ylittävä ja enintään 8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa työskentely. Tämän ajan ylittävä työ on ylityötä. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan antaa rahana tai ylimääräisenä vapaa-aikana. Rahana korvattaessa lisätyöstä tulee maksaa vähintään palkkaa vastaava korvaus. Ylityötunneilta maksetaan 50 tai 100 prosentilla korotettu palkka. Lisäksi yli- tai lisätyöhön tarvitaan aina työntekijän suostumus, sillä hän ei ole velvoitettu tekemään töitä yli säännöllisen työajan. (Luhtanen 2010, 80–81)

3.1.2 Työehtosopimus

Työehtosopimus solmitaan palkansaajaliiton ja työnantajaliiton välillä. Lain ohessa se määrittelee minimiehdot, joita alan työsuhteissa tulee noudattaa. Täten se täydentää työlainsäädäntöä, ja näin työntekijälle taataan vähimmäistaso työehdoissa esimerkiksi palkan, lomien ja työaikojen suhteen. Työehtosopimus solmitaan aina määrajaksi, noin 1-3 vuodeksi kerrallaan. Hiusalalla on voimassa 1.11.2011–31.10.2013 väliselle ajalle Suomen Hiusyrittäjien ja Palvelualojen ammattiliiton kesken solmittu työehtosopimus (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012). Oleellisin asia työeh-

tosopimuksessa on palkkaus, sillä laki ei määritä vähimmäispalkkoja ollenkaan. On siis liittojen välisestä sopimisesta kiinni, mille tasolle vähimmäispalkat muodostuvat.

Työehtosopimus määrittelee monia muitakin työehtoja, jotka ovat lakia parempia tai joita ei ole laissa säädelty. Esimerkiksi lomaraha, palkanmaksu äitiyslomalla, tilapäisellä hoitovapaalla tai sairaslomalla, matkakorvaukset työmatkoista sekä sunnuntai-, ilta- ja ylityökorvaukset ovat säännelty työehtosopimuksissa. Perhevapaita koskevat ehdot ovat myös tärkeitä, sillä usein näissä asioissa työehtosopimukset sisältävät parempia ehtoja lakiin verrattuna. Nämä ehdot helpottavat työntekijää perhe- ja työelämän yhdistämisessä.

Työehtosopimus sitoo niitä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat sopimuksen solmineiden liittojen jäseniä. Tällöin sopimus on normaalisitova. Kaikki eivät kuitenkaan kuulu liittoon. Jotta kaikille voitaisiin turvata työsuhteissa minimiehdot, on työehtosopimukset yletetty koskemaan myös liittoon kuulumattomia työnantajia. Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuus, eli järjestäytyneenkin työnantajan pitää noudattaa työsuhteissaan alan työehtosopimusta.

(Eskola 2007, 10–11)

3.2 Vapaus ja vastuu työsuhteessa

Luukkaisen ja Wuorisen mukaan ihmisen on usein helppoa ja turvallista toimia toisen ohjattavana. Silloin ei tarvitse nähdä vaivaa ja kantaa vastuuta tehtävistä ratkaisuista. Työntekijän ei tarvitse stressata tehtyjä päätöksiä ja niiden vaikutuksia, sillä vastuu niistä on ylemmällä taholla. Hänen ei myöskään tarvitse huolehtia palkanmaksuista, verotuksesta, sairasajan palkasta, työterveyshuollosta tai eläke- ja vakuutusmaksuista. (Nikkilä 2008, 32–33) Kaikki nämä kuuluvat työntekijälle jo lain ja työehtosopimuksen perusteella, ja työnantaja on velvollinen huolehtimaan näistä. Nämä ovat suuria etuja työntekijälle, kun verrataan työsuhdetta yrittäjyyteen. On tietyllä tavalla turvallista ja mukavan helppoa vain odottaa tilipäivää, jolloin palkka kilahtaa omalle tilille.

Toki työntekijä kantaa vastuun omasta työstään. Hän vastaa siitä, että tehty työ on työnantajan vaatimusten mukaista ja parturi-kampaajan työssä myös asiakasta tyydyttävää. Työntekijän pitää myös käsitellä mahdollisimman huolellisesti työnantajan omaisuutta. Parturi-kampaamon työntekijä käsittelee jatkuvasti työvälineitä, -aineita, rahoja ja muita varoja, jotka kuuluvat työnantajalle.

Eräs hyvin tärkeä työviihtyvyyteen vaikuttava asia on ilmapiiri. Jokainen organisaation jäsen on omalta osaltaan vastuussa työpaikan ilmapiiristä, riippumatta siitä, missä asemassa kukakin on. (Nikkilä 2008, 29–30) Omalla asenteellaan voi merkittävästi vaikuttaa työn mielekkyyteen ja työpaikalla viihtyvyyteen, mutta myös johdolla on tässä vastuunsa. Sanonta kuuluu: Työyhteisö on johtajansa näköinen, niin hyvässä kuin pahassakin. Hyvä johtaja osaa luoda alaisiinsa ja koko työyhteisöön luottamusta, arvostuksen ja oikeudenmukaisuuden tunnetta, vapaata vuorovaikutusta sekä hyvää joukkuehenkeä. Nämä ovat erittäin tärkeitä työhyvinvoinnin kasvattajia. (Aalto 2006, 14–15)

Työntekijällä on vastuu noudattaa edellisessä osiossa mainittuja velvollisuuksiaan. Hänen odotetaan tekevän työnsä niin hyvin kuin osaa ja olevan paikalla aina sovituina aikoina. Työpaikan lait – kirjassa kerrotaan, että työnantaja saa määrätä, mitä työtä yrityksessä tehdään ja miten se tehdään sekä määrittellä työn laadulliset vaatimukset. Tämä voi olla monelle yrittäjäksi haluavalle iso asia, sillä yrittäjä saa itse määrittellä edellä mainitut seikat, mutta työntekijän osana on tyytyä työnantajan määräyksiin.

Työntekijän ja työnantajan välinen sopimus määrittää pitkälle sen, minkälaista työtä työntekijä on velvoitettu tekemään ja kuinka pitkälle työnantaja voi siitä määrätä. Jos esimerkiksi työsopimuksen työtehtävät osiossa lukee, että ”asiakaspalvelu sisältäen hiusten muotoilun + muut työnantajan antamat tehtävät”, niin työntekijää velvoittaa lähestulkoon mitkä tahansa tehtävät, joita työnantaja hänelle antaa. (Nieminen 2010, 18) Parturi-kampaajalla muita ammattiin kuuluvia töitä ovat esimerkiksi tuotemyynti, ajanvaraus, liikkeen siisteyden ylläpito, somistus, inventaario tai varaston järjestäminen (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012).

Toki työnantajankin etu on, että töistä sovittaisiin yhdessä. Näin työntekijä viihtyy ja sitoutuu työpaikkaansa paremmin. Esimerkiksi työajoista, vapaapäivistä, parturi-kampaamon palveluista ja työtavoista on hyvä keskustella. Työnantajan olisi hyvä kuunnella alaistaan näissä asioissa, jotta molempia miellyttävä yhteisymmärrys syntyy. Viime kädessä kuitenkin työnantaja on se, joka määrittelee työtä koskevat asiat. Usein ihmiset, jotka ovat tyytyväisiä työsuhteessa, sopeutuvat helposti esimiehen määräyksiin eivätkä koe niitä negatiivisina asioina. Kuitenkin vallan ja vastuun jakaminen on suoraan verrannollinen työn mielekkyyteen ja työmotivaatioon (Manka 2007, 47). Mitä enemmän ihminen saa vaikuttaa työhönsä, sitä mielekkäämmäksi hän sen kokee. Varmasti eri parturi-kampaamoissakin on erilaisia tapoja, toiset esimiehet kuuntelevat enemmän alaisiaan kuin toiset. Jossain työpaikassa saa vaikuttaa esim. työaikoihinsa tai tarjottaviin palveluihin, toisessa taas ei.

3.3 Tulot työsuhteessa

Työntekijä saa tehdyn työnsä korvauksena palkkaa. Tulot ovat siten säännölliset ja varmat, että palkan määrä ei vaihtele niin kuin yrittäjän henkilökohtaiset tulot, vaan työntekijällä on yleensä kiinteä tunti- tai kuukausipalkka, joka maksetaan joka tapauksessa. Toki erilaisia palkanlisiä on olemassa ja myös tulospalkkausjärjestelmiä, joiden avulla työntekijä voi ansaita kiinteää palkkaa korkeampia ansioita. Jos ihminen on hyvin turvallisuushakuinen, on hänen hyvä olla työsuhteessa, sillä häntä kiinteiden tulojen luoma turvallisuuden tunne motivoi enemmän, kuin vapaus tehdä työtä oman mielen mukaan. Toisaalta työsuhteessa viihtyvän henkilön ei kannata haaveilla suurista ansioista, ellei sitten etene työuralla huomattavasti ylöspäin.

Palkka maksetaan tavallisesti rahana, mutta joskus sen rinnalla on myös luontoisetuja, kuten puhelin- tai autoetu. Palkan suuruuteen vaikuttavat muun muassa työntekijän koulutustausta, työaika, työssäolovuodet ja työhön sisältyvät vastuut (Valtion säädetietopankin [www-sivut](http://www.sivut) 2012). Palkan suuruus ei välttämättä määräydy ainoastaan työehtosopimuksen minimirajan mukaan. Palkkaa määritettäessä otetaan usein huomioon työn sisältö ja vaativuus sekä työntekijän pätevyys ja työstä suoriutuvuus. Mitä korkeampia nämä ovat, sitä paremmaksi palkka muodostuu. Työnantaja ei voi täysin mielensä mukaan muuttaa palkkaa tai sen perusteita, vaan lähtökohtana toimi-

vat samapalkkaisuuden ja oikeudenmukaisuuden periaatteet. Kaikkien samaa työtä tekevien samalla työstä suoriutuvuudella tulisi saada samaa palkkaa. (Eskola 2007, 24)

Palkkaa maksetaan joko työhön käytetyn ajan tai työsuorituksen perusteella. Aikapalkka sovitaan kiinteäksi tiettyä aikayksikköä kohden, esimerkiksi tuntia tai kuukautta kohden. Näillä yleisimmillä aikapalkkoilla on se ero, että työntekijän ansiot voivat tuntipalkkauksessa vaihdella tehtyjen tuntien perusteella, mutta kuukausipalkkaisen ansiot ovat aina samat riippumatta tehtyjen työtuntien määrästä, ellei ole tehty ylityötä, josta maksetaan ylityökorvaus. Suorituspalkka taas määräytyy tehdyn työpanoksen perusteella. Esimerkiksi urakkapalkka on tällainen. Siinä sovitaan ennalta palkka tehdystä työstä. Myös provisiopalkat ovat suorituspalkkoja. Niissä palkka määräytyy työn tulosten perusteella. Erilaisia provisioita ja tulospalkkioita on nykyään kehitetty enenevässä määrin kannustamaan työntekijöitä parempiin suorituksiin ja tuloksiin. Jos tällainen palkkiojärjestelmä on luotu hyvin, se on reilua ja palkitsevaa työntekijälle. Jos taas palkkiot eivät toteudu oikeudenmukaisesti työn tulosten perusteella, voi se olla työntekijälle suorastaan ahdistavaa. Palkkaustapa aika- ja suorituspalkan välillä valitaan sen mukaan, onko työntekijällä mahdollisuutta vaikuttaa tulokseen. Ellei ole, niin silloin on hyvä valita palkka ajan mukaan. Jos taas työn tulokset muodostuvat työpanoksen mukaan, on suorituspalkka silloin hyvä valinta. (Eskola 2007, 25–26)

Erilaiset palkanlisät ovat mahdollisia silloin, kun töitä tehdään erityisissä olosuhteissa. Näistä parturi-kampaajalle mahdollisia ovat esimerkiksi ylityökorvaus, iltavuorolisä, sunnuntaityökorvaus, koulutusajan korvaus, aloitepalkkio tai luottamusmieskorvaus. (Eskola 2007, 29). Hiusalan työehtosopimus määrää, että iltatyöstä maksetaan klo 18 jälkeen 2,60 euroa tunnilta palkan lisäksi. Myös lauantai- ja aattopäivinä klo 15 jälkeen tehdyistä työtunneista ja jouluaattona klo 7-12 saa 3,80 euron palkanlisän tunnilta. Sunnuntaisin ja pyhäpäivisin työskentelystä saa kaksinkertaisen palkan. (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012)

Palkka on lain mukaan maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin ole sovittu. Jos on sovittu tuntipalkasta, tulee työnantajan maksaa palkka vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Kuukausipalkka taas tulee maksaa vähintään ker-

ran kuussa. Palkka maksetaan työntekijälle joko käteisellä tai työntekijän osoittamaan pankkiin. Työnantajan pitää aina palkkaa maksaessaan antaa työntekijälle palkkalaskelma, josta selviää palkan määrä ja perusteet. (Edilex-lakitietopalvelun www-sivut 2012)

Hiusalan työehtosopimus antaa kaksi palkkausvaihtoehtoa. Kokoaikaisella työntekijällä on kiinteä kuukausipalkka, joka määräytyy työehtosopimuksen palkkataulukon mukaan. Minimipalkat hiusalalla 1.5.2012–31.12.2012 väliselle ajalle ovat Länsi- ja Lounais-Suomen alueella pääpiirteissään seuraavat:

- alkupalkka (ensimmäiset 6 kk): 1 392 €
- 1. vuosi alalla: 1 540 €
- 2. vuosi alalla: 1 621 €
- 3. vuosi alalla: 1 690 €
- 4. vuosi alalla: 1 777 €
- 5. vuosi alalla: 1 831 €
- Erikoisammattitutkinnon suorittanut parturi-kampaaja, joka työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä: 1 940 - 2 063 €

(Valtion sääöstietopankin www-sivut 2012)

Yleiseen Suomessa vallitsevaan palkkatasoon nähden nämä minimipalkat näyttävät hyvin pieniltä. Ammattitaitoisen tutkinnon suorittaneen parturi-kampaajan palkka alussa on vain 1 500 euron luokkaa ja vielä viiden vuoden kokemuksellakin se voi olla reilusti alle 2 000 euroa kuukaudessa, kun koko maan keskiansiot huitelevat yli 3 000 eurossa, tarkemmin tuoreimman tilastokeskuksen julkistuksen mukaan 3 255 eurossa (Tilastokeskuksen www-sivut 2012). Näillä summilla tulee vain jotenkuten toimeen nykypäivän elinkustannukset huomioon ottaen. Parturi-kampaajan palkka on vähän verrattavissa myyjän palkkaan. Molemmilla aloilla palkkataso on yksi pienimmistä tässä maassa. Tämä saattaa johtua siitä, että naisvaltaisten alojen palkkakehitys on monesti muita aloja heikompa. En ihmettele, että vuokratuoliyrittäjä voi tienata paremmin suuremmista kuluistaan huolimatta. Toisaalta, jos henkilö osaa tyytyä kyseiseen palkkatasoon, on hänen helpompi työntekijänä suunnitella henkilökohtaista talouttaan ja kulutustaan tulojen mukaiseksi, kun tietty palkkasumma tulee joka tapauksessa säännöllisin väliajoin tilille.

Toinen vaihtoehto on provisiopalkkaus. Siinä työntekijä saa palkkaa sen mukaan, mitä hän on tuottanut rahaa työnantajalle. Tämä palkkausmuoto vaatii työntekijän suostumuksen, joka kirjataan työsopimukseen. Provisiopalkkatullakin työntekijällä on takuupalkka, joka maksetaan, jos ansiot jäävät tämän alle. Esimerkiksi 1.5.2012 lähtien parturikampaajan takuupalkka provisiopalkkauksessa on Länsi-Suomen seudulla 1 540 euroa. (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012)

Itse hain vuoden 2011 vaihteessa erääseen parturi-kampaamoon töihin. Palkkausmuoto olisi ollut kuukausittainen takuupalkka + provisio. Työnantaja arvioi työntekijän ansioiksi tällöin noin 1 600 euroa kuukaudessa. En tullut valituksi kyseiseen paikkaan, mutta ei se olisi taloudellisesti kannattanutkaan, sillä tämä palkka lisättynä 70 kilometrin päivittäisiin työmatkakustannuksiin ei olisi riittänyt nykyisen elintason ylläpitämiseen.

Voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan hiusalan palkat nousevat toukokuun 2012 alusta 2,9 %. Tämä korotus on mukana edellä mainituissa minimipalkoissa. Vuoden 2013 alusta palkat nousevat tästä vielä 2,2 %. Yleisen elinkustannustason nousun vuoksi on erinomainen asia, että ammattiliitot huolehtivat siitä, että myös palkkoja nostetaan. (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012) Nämä korotukset ovat melko hyviä verrattuna muihin aloihin, sillä mediassa on paljon uutisoitu hyvin maltillisista palkankorotuksista ja jopa nollakorotuksista.

3.3.1 Työntekijän verotus

Työntekijän palkka on kokonaan ansiotuloa, jota verotetaan valtion progressiivisen asteikon mukaan. Ansiotuloja verotetaan samalla tavalla niin työntekijällä kuin yrittäjälläkin, eli valtion veron lisäksi maksetaan kunnallisveroa ja mahdollista kirkollisveroa, sekä sairausvakuutusmaksua. Sairausvakuutusmaksuun sisältyvät 1,29 %:n suuruinen sairaanhoitomaksu ja 0,82 %:n suuruinen päivärahamaksu maksetaan samalla periaatteella kuin yrittäjälläkin. Nämä kaikki sisältyvät valmiiksi työntekijän verokortissa ilmoitettuun veroprosenttiin. (ks. kappale 2.4.1 Vuokratuoliyrittäjän verotus)

Veron ennakkoperintä on nimensä mukaan etukäteen perittävää veroa ennen vuoden lopussa tapahtuvaa varsinaista verotusta. Sitä säännellään ennakkoperintälaissa ja verohallituksen ohjeissa. Työnantajalla on velvollisuus pidättää ennakkovero työntekijän palkasta ja tilittää se verovirastolle. Näin ollen työntekijän ei tarvitse huolehtia veronkannosta. Ennakkoperinnän lisäksi työnantaja maksaa samalla työnantajan sosiaaliturvamaksua, jota ei vähennetä työntekijän palkasta. (Eskola 2007, 38–41)

Jokainen saa verovirastolta vuosittain verokortin, josta selviää henkilön ansiotulon veroprosentti kullekin vuodelle. Työntekijän tehtävänä on toimittaa oma verokortti työnantajalleen, jotta työnantaja pidättää ja toimittaa oikean määrän veroa. Veroprosentti määräytyy aina edellisen vuoden tulojen mukaan. Veroprosentissa on otettu huomioon vähennykset, jotka myös määräytyvät edellisen vuoden verotuksen perusteella. Työntekijä valitsee itse veronpidätystavan joko yhden koko vuoden tulorajan tai palkkakauden tulorajan mukaan. Veroa maksetaan valittuun tulorajaan asti veroprosentin mukaan. Jos tulot ylittävät valitun tulorajan joko vuoden tai palkkakauden aikana, tulorajan ylittävältä osalta maksetaan lisäprosenttia, joka on aina veroprosenttia jonkun verran korkeampi. Tuloraja kannattaa valita palkkakauden mukaan siinä tapauksessa, jos palkka on säännöllinen. Jos palkka vaihtelee, on parempi valita koko vuoden tuloraja. (Eskola 2007, 52)

Halutessaan työntekijä voi nostaa omaa veroprosenttiaan tai alentaa tulorajaansa. Hän ei voi alentaa veroprosenttia ilman, että tilaa uuden verokortin verovirastolta. Veroprosentin nostamisella voi taata itselleen sen, ettei saa veromätkyjä verovuoden lopussa, jos arvioi tulojensa nousevan edellisestä vuodesta. (Eskola 2007, 53)

3.3.2 Työntekijän vakuutukset

Työnantaja osallistuu työntekijöidensä sosiaaliturvan kartuttamiseen. Se maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksua sekä työeläke-, tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksuja jokaisesta työntekijästään. Työnantaja myös huolehtii vakuutusten järjestämisestä. Maksettu palkka ja vakuutusehdot määrittelevät vakuutusmaksujen määrän. Näistä maksuista osa työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuista vähennetään työntekijän palkasta. Muut vakuutusmaksut ovat kokonaan työnantajan maksettavia. (Nikkilä 2008, 33) Kun vuokratuoliyrittäjän pitää maksaa sekä eläke-,

työttömyys- että tapaturmavakuutuksensa itse, joutuu työntekijä maksamaan näistä vain pienen osan.

Työntekijä on siis vakuutettu työnantajan toimesta työajalla tai työmatkalla sattuvalla tapaturmalla. Laki määrää, että riippumatta työsuhteen kestosta tai palkan suuruudesta työnantajalla on velvollisuus korvata työtapaturma. Työnantajan maksama ryhmähenkivakuutus pitää ottaa, jos siitä on määräys työehtosopimuksessa. Ryhmähenkivakuutus on voimassa työntekijän työ- ja vapaa-aikana. Se takaa työntekijän puolisolle ja alle 18-vuotiaille lapsille korvauksen, jos työntekijä kuolee. (Eskola 2007, 73–75)

Lakisääteinen TyEL-vakuutus on työntekijän eläkevakuutus, jonka työnantaja ottaa työntekijälle. Sekä työnantaja että työntekijä osallistuvat eläkevakuutuksen maksamiseen. TyEL-vakuutusmaksu määräytyy yhteisten perusteiden mukaan riippumatta siitä, mistä eläkevakuutusyhtiöstä vakuutus on otettu. Se on tietty prosentti palkasta. Yhteensä vuoden 2012 TyEL-vakuutusmaksu on keskimääräisesti 22,8 %. Työntekijän maksettava osuus tästä on alle 53-vuotiaalta 5,15 % palkasta ja yli 53-vuotiaalta 6,50 % (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2012). Tässä on hieman nousua viime vuodesta. Työntekijän osuus eläkevakuutuksesta pidätetään palkanmaksun yhteydessä. Työnantaja maksaa suuremman osan työeläkevakuutuksesta, vuonna 2012 keskimäärin 17,35 % (Veronmaksajain Keskusliiton www-sivut 2012).

Työttömyysvakuutusmaksu otetaan aina kun työntekijän tapaturmavakuutuskin. Työntekijä osallistuu myös tähän maksuun. Se peritään riippumatta työsuhteen kestosta tai laadusta. Niin kuin muissakin maksuissa, myös tämä pidätyksestä ja tilityksestä huolehtii työnantaja. Työttömyysvakuutusmaksu on työntekijälle verotuksessa vähennyskelpoinen ja on täten valmiiksi huomioitu veroprosentissa. (Eskola 2007, 74) Vuonna 2012 työntekijän maksettava osuus työttömyysvakuutusmaksusta on 0,6 %. Tästäkin työnantaja maksaa hieman suuremman osan, eli alle 1 936 500 euron palkkamenosta 0,8 % ja tämän ylittävältä osalta 3,2 %. (Veronmaksajain Keskusliiton www-sivut 2012)

Työeläkettä karttuu samalla tavalla kuin yrittäjälläkin. 18-52-vuotiaalla eläkettä karttuu vuodessa 1,5 % ansioista, ja 53-62-vuotiaalla 1,9 % ansioista. Eläkkeelle voi jää-

dä oman valinnan mukaan 63–68-vuotiaana. Jos työskentelee 63–68-vuotiaana, karttuva eläke on 4,5 % vuodessa. Eläkettä maksetaan sen mukaan, mitä työntekijälle on ehtinyt kertyä eläkkeelle jäämiseen mennessä. (Nieminen 2010, 74) TyEL-vakuutuksen tavoite on, että henkilö saa vanhuuseläkettä 60 % palkasta (Eskola 2007, 69). Myös työntekijä, niin kuin yrittäjäkin, voi täydentää karttuvaa eläkettään vapaaehtoisilla eläkevakuutuksilla. Jotkut työnantajatkin sitouttavat työntekijöitään maksamalla heille tällaisen vakuutuksen.

3.4 Työntekijän lomat ja vapaat

Jos parturi-kampaaja työskentelee kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, on hänellä tällöin kaksi vapaapäivää viikoittain. Koska sunnuntaityön teettäminen on työnantajalle kallista, on sunnuntai yleensä toinen viikon vapaapäivistä. Koska parturi-kampaajat ovat usein lauantaisin töissä, viikon toinen vapaapäivä sijoittuu muihin ajankohtiin, joista sovitaan erikseen. Kuitenkin työntekijän pitää saada vähintään 12 viikonloppuvapaata, eli 12 perjantai-illasta maanantaiaamuun kestävästä vapaasta vuodessa (Valtion säädöstietopankin [www-sivut](#) 2012).

Yli 6 tuntia kestävästä työvuorosta työntekijän pitää saada tunti päivittäistä lepoaikaa, joka on siis palkatonta. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan kuitenkin sopia päivittäisen lepoajan olevan puoli tuntia, jos tunti tuntuu turhan pitkältä ajalta. (Työsuojeluhallinnon [www-sivut](#) 2012) Parturi-kampaajat saavat työehtosopimuksen mukaisesti tämän lisäksi yhden kahvitauon 4-6 tunnin työpäivänä ja kaksi kahvitaukoa yli kuuden tunnin työpäivän aikana. (Valtion säädöstietopankin [www-sivut](#) 2012)

Työntekijä on oikeutettu saamaan vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettua äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Työntekijällä on oikeus myös hoitovapaaseen lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa on työntekijällä oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää. Niin kuin työntekijänkin sairastuessa, pitää tilapäisestä hoitovapaasta ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian ja toimittaa työnantajalle pyydettyä selvitys hoitovapaan perusteesta. (Edilex-lakitietopalvelun [www-sivut](#) 2012) Lain mukaan edellä mainituista syistä työnantajan ei tarvitse maksaa

työntekijälle palkkaa poissaolon ajalta. Työehtosopimuksissa on kuitenkin usein määriteltä, että palkkaa tulee maksaa tietyltä ajalta poissaolosta. Hiusalan työehtosopimuksen mukaan äitiysvapaalla saa kolmen kuukauden ajan palkkaa edellyttäen, että työntekijä palaa töihin (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012).

3.4.1 Työntekijän lomat

Vuosilomalakia, joka takaa työntekijälle tietyn määrän lomaa vuosittain, sovelletaan yleensä kaikkiin työsuhteisiin. Vuosilomaa kertyy kaikilta kuukausilta, millä työntekijä on ollut töissä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia. Tämä määrä tarkoittaa täyttä lomanmääräytymiskuukautta. Työntekijä ansaitsee jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta 2,5 arkipäivää lomaa, kun työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden lopussa, siis 31.3, ainakin vuoden ja 2 arkipäivää, kun työsuhde on tällöin kestänyt vajaan vuoden. Kertyneet lomapäivät pyöristetään aina seuraavaan kokonaislukuun. Vuosilomasta 24 päivää, eli käytännössä neljä viikkoa, pidetään yleensä kesäaikana ja loput muuna aikana. Sunnuntait, kirkolliset pyhäpäivät, jouluaatto, itsenäisyyspäivä, pääsiäislauantai ja vapun päivä eivät ole lomapäiviä, vaan palkallisia vapaapäiviä. (Nieminen 2010, 40–41) Näiltä päiviltä maksetaan siis arkipyhäkorvaus, jos ne sattuvat arkipäivään. Palkallisia vapaita parturi-kampaajalle näiden lisäksi ovat oma vihkiäis- tai parisuhteen rekisteröimispäivä, oma 50- tai 60-vuotispäivä tai lähiomaisen kuolin- tai hautauspäivä, jos nämä sattuvat työpäivälle (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012).

Joissain työehtosopimuksissa saattaa olla sovittu paremmista lomaehdoista, mitä laki määrää. Hiusalalla kuitenkin työehtosopimus seuraa lakia, joten parturi-kampaajan loma määräytyy samalla tavalla ja sen suuruisena kuin laki sanoo. Käytännössä kokaikainen työntekijä ansaitsee neljä viikkoa kesälomaa ja yhden viikon talvilomaa. (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012)

Työntekijä saa loma-ajaltaan samansuuruisen palkan, jonka hän saisi työssä ollessaan. Lomapalkan suuruus katsotaan sen mukaan, mitä se on ollut loman alkaessa. Lomapalkan lisäksi voidaan maksaa lomarahaa. Laki ei tunne lomarahaa, vaan siihen on työntekijä oikeutettu, jos työehtosopimus niin sanoo. Hiusalalla lomaraha on puolet lomapalkasta edellyttäen, että työntekijä palaa töihin heti loman jälkeen. Pääsääntöi-

sesti lomaraha maksetaan lomalta paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovita. (Valtion säädöstietopankin www-sivut 2012) Eri työehtosopimuksissa on hyvin erilaisia määräyksiä oikeudesta lomarahaan. (Nieminen 2010, 42–44) Lomapalkka ja lomaraha ovat myös suuria etuja työsuhteessa, sillä yrittäjät eivät saa tuloja lomalla.

Työntekijän toiveet vuosiloman ajankohdasta pitää ottaa huomioon. ”Lain mukaan työnantajan on kuultava alaistensa toiveita, mutta lopullinen päätösvalta asiassa on aina työnantajalla. Lomien ajankohdasta on ilmoitettava työntekijöille viimeistään kuukautta ennen loman alkamista”, sanoo työmarkkina-asioiden päällikkö Merja Hirvonen Suomen Yrittäjistä. (Fennia-ryhmän www-sivut 2012) Ellei loman ajankohdasta päästä yksimielisyyteen, niin työnantaja voi määrätä sen. Työntekijällä on oikeus pitää sekä kesä- että talvilomansa yhtäjaksoisesti. Työnantaja ei voi muuttaa sovittua lomaa yksipuolisesti, eikä työntekijän tarvitse keskeyttää lomaansa. Tällaisten tapausten sattuessa tulee sopia sopivista korvauksista työntekijälle. (Nieminen 2010, 43)

3.4.2 Työntekijän sairausloma

Jos työntekijä ei sairauden tai tapaturman vuoksi pysty hoitamaan työtehtäviään, on hänellä oikeus saada sairausloma-ajaltaan palkkaa. Tämä on merkittävä etu verrattuna yrittäjään, sillä yrittäjä menettää sairauslomalla tulonsa kolmen ensimmäisen sairauspäivän ajalta. Juuri tämä oli ratkaisevaa nimimerkin ”Nykyään liikkeenomistaja” palatessa työelämään äitiysloman jälkeen. Siinä tilanteessa työsuhte voitti yrittäjyyden, koska sairauslomalla ja pienen lapsen sairastaessa sai palkkaa poissaolon ajalta. Siinä elämäntilanteessa tällainen etu ja työsuhteen luoma taloudellinen turvallisuus olivat kaikkein tärkeimpiä. (henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012)

Työsopimuslain mukaan vähintään kuukauden jatkuneessa työsuhteessa työntekijä saa sairauslomalta täyden palkan yhdeksältä arkipäivältä, kuitenkin enintään siihen asti kunnes sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan maksu alkaa. Alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijä saa sairausajalta puolet palkastaan. Tästäkin löytyy työntekijälle edullisempia sääntöjä työehtosopimuksesta (Eskola 2007, 30). Vastaavasti työnantaja on oikeutettu saamaan Kelalta tälle kuuluva päiväraha työntekijän

sairasloman ajalta, kuitenkin enintään työntekijälle maksetun sairaajan palkan verran. (Edilex-lakitietopalvelun www-sivut 2012)

Työntekijän sairauspäivärahan määrä lasketaan verotuksessa vahvistettujen työtulojen mukaan. Ennen kuin työtuloista lasketaan sairauspäivärahaa, lasketaan niistä pois tulonhankkimisvähennys ja 3,94 %:n vakuutusmaksuvähennys. Jos sairaajan palkka on vähemmän kuin sairauspäiväraha, saa työntekijä näiden erotuksen itselleen. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2012)

Työntekijän tulee pyydettyä antaa työnantajalle selvitys työkyvyttömyydestä. Yleensä tämä tarkoittaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Eri työpaikoilla on tästä erilaisia tapoja. Jotkut työnantajat vaativat aina lääkärintodistuksen sairaspoissaolosta, toisille taas riittää lyhyissä poissaoloissa pelkkä ilmoitus esimiehelle työntekijän työkyvyttömyydestä.

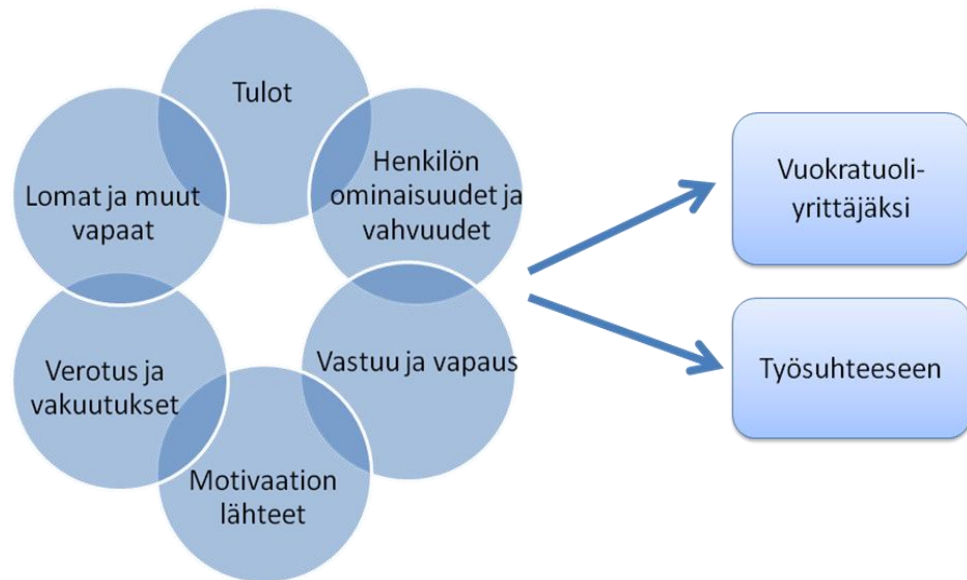
Työntekijän on yrittäjää helpompi sairastaa kotona. Työntekijän asemassa olevan ei tarvitse kantaa vastuuta siitä, mitä sairastavan työntekijän asiakkaille tapahtuu sairausloman aikana. On työnantajan vastuulla järjestää työt niin, ettei liiketoiminta kärsi, vaikka tulee sairastapauksia. Työntekijälle riittää hankkia todistus työkyvyttömyydestään, ja periaatteessa hän voi levätä kotona hyvällä omallatunnolla. Toki varmasti useimmat työsuhteessa olevat parturi-kampaajat kantavat huolta ja vastuuta sekä asiakkaista että työnantajasta, joten heillekin kynnys hakea sairauslomaa on usein melko korkealla.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon. Tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijän terveyttä ja työkykyä. Vuokratuoliyrittäjä voi itse järjestää itselleen työterveyshuollon, mutta työntekijän etuna on, että työterveyshuolto hoituu työnantajan puolesta, joka maksaa kustannukset. Työnantaja ja työterveyshuollon palveluiden tuottaja tekevät työterveyshuollon toteuttamisesta sopimuksen, josta käy ilmi palveluiden käytännön järjestelyt, sisältö ja laajuus. Työterveyshuollon palvelut voidaan hankkia terveyskeskukselta tai yksityiseltä näihin palveluihin oikeutetulta yksiköltä tai henkilöltä, tai työnantaja voi järjestää kyseiset palvelut itse. (Luhtanen 2010, 138–

139) Pienissä yrityksissä, kuten parturi-kampaamoissa, käytännössä työterveyshuolto ostetaan yleensä muualta, eli julkiselta tai yksityiseltä terveydenhuollon palvelujen tarjoajalta.

Työterveyslaissa viitataan työntekijöiden fyysisen terveyden lisäksi myös psyykkisen terveyden ylläpitämiseen. Tavoitteena on ennaltaehkäisevä kokonaisvaltainen terveydenhuolto. On hyvä, että on ymmärretty, että myös psyyke vaikuttaa fyysiseen terveyteen ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Helposti työhyvinvointiin liitetään edelleen vain fyysisiä ominaisuuksia, kuten työympäristö, ergonomia, työvälineet ja -tilat. Työtapaturmat, ammattitaudit ja muut sairaudet nousevat myös esille työhyvinvoinnista puhuttaessa. Tärkeää olisi painottaa työterveyshuoltoa ennaltaehkäisevään toimintaan, jotta voidaan minimoida työtapaturmien ja ammattitautien puhkeamista. Näin työpaikoilla voidaan päästä pienempiin sairauslomalukuihin. (Manka 2007, 50–51)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS



Opinnäytetyön käsitteellinen viitekehys: Parturi-kampaajaksi vuokratuolille vai työsuhteeseen? Tuulia Puttonen 2012.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vertailla parturi-kampaajan työtä vuokratuoliyrittäjänä ja työsuhteessa. Tarkoitus on selvittää vuokratuoliyrittäjänä ja työntekijänä toimimisen hyviä ja huonoja puolia sekä löytää vastauksia siihen, kumpi on parempi tapa työllistyä parturi-kampaajan näkökulmasta. Tämä on opinnäytetyön tutkimusongelma. Keskeisiä kysymyksiä tässä ongelmassa ovat:

1. Kummalla tavalla saa paremmat tulot
2. Kummassa on enemmän etuja parturi-kampaajalle

Lukijan omaan harkintaan jää kuitenkin se, mitä asioita pitää tärkeimpinä, sillä on hyvin yksilöllistä, mikä ketäkin motivoi ja kannustaa. On myös parturi-kampaajasta itsestä kiinni, mitkä työsuhteen tai vuokratuoliyrittäjyyden edut ovat merkittävimpiä oman elämän ja työn mielekkyyden kannalta kuin toiset. Esimerkiksi toiselle oman itsensä herrana oleminen on tärkeämpää kuin turvallisuuden tunne, toiselle taas turvallisuus on tärkeämpää. Siis yhtä oikeaa vastausta tähän ongelmaan ei todennäköisesti ole. Täten valinta työsuhteen ja vuokratuoliyrittäjyyden välillä on myös kiinni

lukijasta. Tutkimus auttaa kuitenkin tuon valinnan tekemisessä antamalla kattavaa tietoa vuokratuoliyrittäjyydestä ja työsuhteesta parturi-kampaamossa.

Tutkimuksella ei ole tilaajaa, vaan tutkimusaihe on syntynyt omasta halustani selvittää asiaa. Kyseisestä aiheesta ei liene aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia, joten tavoitteena on antaa uutta tietoa vertailemalla näitä kahta työllistymistapaa hiusalalla. Parturi-kampaajat voivat hyötyä tästä tutkimuksesta valitessaan omaa tapaansa työllistyä. Varsinkin nuorille, uraansa aloitteleville parturi-kampaajille tutkimuksesta löytyy paljon hyödyllistä ja uutta tietoa. Myös henkilöstöjohtamisen opiskelijat hyötyvät yrittäjyys–työntekijä – vertailusta.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa *validiteetti* ja *reliabiliteetti*. Validiteetti viittaa siihen, että tutkimuksessa onnistutaan mittaamaan niitä asioita, joita on tarkoituskin mitata. Toisin sanoen tutkimuksen toteutuksessa onnistutaan saamaan ratkaisu tutkimusongelmaan. Tutkimuksen reliabiliteetti kuvaa sitä, onko tutkimuksella saavutettu tieto luotettavaa ja pysyvää. Tämän tutkimuksen kysymykset on suunniteltu mahdollisimman selkeästi ja niin, että vastauksilla voidaan löytää ratkaisu tutkimusongelmaan kattavalla ja luotettavalla tavalla. Validiteettia parantaa mielestäni se, että teoria ja kyselyllä toteutettu tutkimus vastaavat toisiaan. Siis kysymyksille löytyy luotettava pohja teoriasta. Myös teoria sisältää luotettavaa tietoa, sillä se on hankittu tarkoin valituista lähteistä. Lisäksi olen tutkimuksessa ulkopuolinen ja pyrin olemaan puolueeton. Pyrin tuomaan tasapuolisesti esille sekä vuokratuoliyrittäjyyden että työsuhteen etuja ja haittoja. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että minulla on hiusalan tuntemusta ja koulutustaustaa. Tosin kokemuksen kautta tuleva tieto saattaa johtaa vääriin tulkintoihin. Pyrin kuitenkin olemaan mahdollisimman neutraali, niin ettei oma mielipiteeni vaikuta opinnäytetyöhön ja tutkimuksen tuloksiin. Näiden seikkojen perusteella tätä tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin kirjallisella kyselylomakkeella. Tutkimusote on kvalitatiivinen, eli laadullinen. Kvalitatiivinen tutkimus sisältää verraten pienen tutkimusmäärän sekä perusteellisen analysoinnin. Kyselyn vastaajina on neljä vuokratuoliyrittäjää ja neljä työntekijää eri parturi-kampaamoliikkeistä. Jotta tutkimustulokset ovat verrattavissa keskenään, ovat tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokoaikaisia ja vakituisia sekä vuokratuoliyrittäjät kokoaikaisesti töissä yrityksessään. Vastaajia on haettu eri paikkakunnilta, jotteivät tulokset ole liian suppealta alueelta. Kuitenkin he kaikki ovat lähiseudulta, eli eteläisestä Satakunnasta ja Rauman seudulta. Tutkimus toteutettiin huhtikuussa 2012. Tutkimuksen kyselylomake on kuvattu liitteessä 1.

Tutkimustulokset raportoitiin teemoittain. Jokaisesta aihealueesta koottiin yhteen kaikkien kyselylomakkeiden vastaukset ja analysoitiin kutakin aihetta kokonaisuutena sekä vertailtiin vuokratuoliyrittäjyyttä ja työsuhdetta kyseisissä teemoissa. Pääaihealueet kyselyyn valittiin tutkimuksen teorian ja sen mukaan, mihin aiheisiin tutkimuksessa haluttiin keskittyä. Nämä aiheet olivat:

- parturi-kampaajan henkilökohtaiset ominaisuudet ja vahvuudet
- parturi-kampaajan motivaation lähteet työelämässä
- parturi-kampaajan vastuu ja vapaus
- parturi-kampaajan henkilökohtaiset tulot
- parturi-kampaajan verotus ja vakuutukset
- parturi-kampaajan lomat ja muut vapaat

Kyselyyn vastanneet parturi-kampaajat löydettiin soittamalla ja kiertämällä eri parturi-kampaamoissa kysymässä niissä työskenteleviltä henkilöiltä, josko he olisivat halukkaita vastaamaan kyselyyn. Parturi-kampaajat olivat yllättävän avuliaita ja valmiita vastaamaan. Vain yksi parturi-kampaamo kieltäytyi vastaamasta. Aikaa vastaamiseen annettiin vain viikon verran. Kuitenkin viikko oli tähän aivan riittävä aika, sillä vastaajat olisivat tehneet saman parinkin päivän kuluessa. Vastaukset haettiin henkilökohtaisesti paikan päältä. Tällä tavalla vastausten saaminen oli varmempaa. Jos olisi esimerkiksi sovittu, että vastaajat lähettävät vastaukset postilla tai sähköpostilla,

olisi joitakin vastauksia voinut jäädä saapumatta. Kaiken kaikkiaan vastausten hankkiminen tuntui tehokkaalta ja toimivalta, ja tutkimustuloksia päästiin kirjaamaan nopealla aikataululla.

5.1 Tutkimuksen tulokset

Kyselyyn osallistuneilla vuokratuoliyrittäjillä oli alan työkokemusta takana 5-8 vuotta. Yhdellä työntekijällä oli työkokemusta kymmenen vuotta ja muilla työntekijöillä 1,5–3,5 vuotta. Kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien henkilökohtaisia ominaisuuksia ja motivaation lähteitä työn kannalta. Kysyttäessä näistä asioista esiin tuli kaikissa vastauksissa hyviä ominaisuuksia sekä parturi-kampaajayrittäjälle että työntekijälle. Kommenteissa toistui asiakaspalvelutaito, sosiaalisuus, iloisuus ja avoimuus sekä ammattitaito. Lisäksi yksi vuokratuoliyrittäjä kertoi osaavansa ottaa huomioon asiakkaan tarpeet ja toiveet, toinen sanoi pitävänsä haasteista ja uusien asioiden oppimisesta, sekä kolmas kertoi olevansa ihminen, jonka kanssa on helppo tulla toimeen. Myös eräs työntekijä kertoi, että hänen kanssaan on helppo tulla toimeen ja että hän on rauhallinen, mutta kunnianhimoinen. Toinen työntekijä kertoi olevansa puhelias, mutta osaavansa kuitenkin hiljentyä tarvittaessa. Nämä kaikki ominaisuudet ovat erinomaisia parturi-kampaajan työssä, mutta niistä ei tule esiin työsuhdetta ja vuokratuoliyrittäjyyttä erottavia tekijöitä. Tuloksissa ei siis löytynyt sellaisia ominaisuuksia, jotka olisivat erilaisia vuokratuoliyrittäjälle tai työntekijälle. Ehkä kysymystä ei ollut muotoiltu tarpeeksi hyvin kuvaamaan sitä, että siinä etsitään eroja yrittäjyyden ja työsuhteen välillä, tai sitten syyt vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen valintaan löytyvät jostain muualta.

Seuraavaksi kysyttiin sitä, mikä henkilöitä innostaa ja kannustaa parturi-kampaajan työssä sekä, mikä on parasta vuokratuoliyrittäjyydessä tai työsuhteessa. Vuokratuoliyrittäjien vastauksissa erilaiset ja mukavat asiakkaat, uuden oppiminen sekä onnistuminen työssä motivoivat. Yksi vuokratuoliyrittäjä kertoi, että parasta on vapaus päättää itseään koskevista asioista. Toisen mielestä taas parasta ovat työkaverit ja asiakkaiden palaute. Yksi totesi, että kun monta yrittäjää työskentelee samassa liikkeessä, asiakkaille pystytään tarjoamaan parempaa ja monipuolisempaa palvelua. Työntekijöitä motivoivat vakituiset tulot ja palkalliset lommat sekä se, ettei töitä tarvit-

se miettiä tai murehtia kotona. Nämä ovat samoja asioita, joita opinnäytetyön teoriaosuudessakin löydettiin työntekijöitä motivoiviksi seikoiksi. Myös tyytyväiset asiakkaat ja työpaikan ilmapiiri kannustavat työntekijöitä.

Motivaation lähteitä selvitettiin vielä kysymällä, miksi vastaaja valitsi vuokratuoliyrittäjyyden tai työsuhteen. Vuokratuoliyrittäjien kohdalla vapaus päättää työtään koskevista asioista nousi esille. Erään mielestä töiden tekeminen oman yrityksen puolesta motivoi enemmän kuin toisen alaisena toimiminen. Kahden vastauksissa todettiin se, mitä jo teoriassakin epäiltiin, että työsuhteita ei ole lähietäisyydellä tarjolla. Valinta tehdään siis vuokratuolin ja oman liikkeen perustamisen välillä, jolloin vuokratuolilla on vähemmän murheita. Eräs vastaaja myös kertoi syyksi sen, että vuokratuoliyrittäjyys on nykyisessä elämäntilanteessa paras vaihtoehto. Hän oli selvästikin punninnut valintaa työn ja muun elämän yhdistämisen kannalta. Työntekijät kertoivat valintansa syyksi pääasiassa säännölliset tulot, palkalliset lomat ja sen, ettei töitä ja yrityksen taloudellista tilaa tarvitse työsuhteessa murehtia vapaa-aikana. Näin työntekijä pääsee helpommalla ja vähemmällä stressillä.

Vastauksista selviää, että valintaan vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen välillä vaikuttaa se, pitääkö henkilö tärkeämpänä vapautta päättää itseään ja työtään koskevista asioista vai säännöllisiä tuloja ja turvallisuutta. Turvallisuushakuisen henkilön on siis hyvä olla työsuhteessa, kun taas vapaudenkaipuinen ja määrätietoinen henkilö sopii paremmin yrittäjäksi. Työsuhteessa olevat pitävät tärkeänä myös työnsä ja asemansa huolettomuutta. Yrittäjät taas ovat tyytyväisiä siihen, että työssä pystyy joustamaan omien tilanteidensa mukaan ja työskentelemään silloin, kun itselle parhaiten sopii.

Kyselyn toisessa osiossa tiedusteltiin parturi-kampaajien vastuista ja vapauksista työssä. Vuokratuoliyrittäjien mielestä vastuuta oli oman toiminimen asioiden huolehtimisesta, eli kirjanpidon, pankkiasioden, verotuksen ja vakuutusten hoitamisesta, sekä hyvistä työn tuloksista. Myös työpaikan siisteys, asiakkaista huolehtiminen ja liikkeen aukiolo sovittuina aikoina mainittiin vastuissa. Vuokratuoliyrittäjien vapautena on päättää omaa työtään koskevista asioista, esimerkiksi työajoista ja lomien ajankohdista. Kysyttäessä vastuiden ja vapauksien suhteesta vuokratuoliyrittäjillä oli kaikilla mielestään molempia sopivasti. He myös saavat mielestään vaikuttaa omaan työhönsä tarpeeksi. Työntekijöiden vastauksissa oli vastuiksi kirjattu päivittäisiä toi-

mia parturi-kampaamossa, kuten kassanlasku, siivous, tuotetilaukset, työajoista kiinnittäminen ym. Yksi työntekijä kertoi toimivansa tuotevastaavana, joten hänen vastuullaan on oikeiden tuotteiden riittävyys. Yksi vastaaja toimii oman toimipisteensä vastaavana, jolloin hänen vastuullaan on myös työvuorojen tekeminen, erilaisten raporttien laatiminen ja koulutukset. Yksi työntekijä oli sitä mieltä, ettei hänellä ole vastuuta tai vapauksia, sillä kaikkea päättää lopulta esimies. Hän koki, ettei saa vaikuttaa työhönsä, ja että haluaisi lisää sekä vastuuta että vapauksia. Työntekijöiden vastaukset jakaantuivat niihin, joiden mielestä vastuuta ja vapauksia on sopivasti ja niihin, jotka toivoivat lisää vaikutusvaltaa työhönsä. Nämä työntekijät, jotka ovat tyytymättömiä omaan vaikutusvaltaansa, saattavatkin myöhemmin ryhtyä yrittäjiksi.

Tulokset osoittavat, että vuokratuoliyrittäjät ovat pääosin tyytyväisiä vastuiden ja vapauksien jakautumiseen ja määrään. Heillä on tarpeeksi vapauksia ja sopivasti vastuuta. He eivät koe vastuuta omasta yrityksestään liialliseksi kantaa. Nämä seikat ovat erittäin tärkeitä työtyytyväisyyttä kohentavia tekijöitä. Tulokset viittaavat siihen, että he ovat valinneet itselleen oikeanlaisen tavan työskennellä. Työntekijöiden vastauksista huomaa, että johdon alaisena toimiminen vähentää sekä vastuuta että vapauksia. Vain toimipisteen vastaava oli täysin tyytyväinen vastuiden ja vapauksien jakautumiseen. Muut työntekijät olisivat kuitenkin valmiita ottamaan vastuuta ja halukkaita vaikuttamaan enemmän työhönsä. Työsuhteessa toiveita voi esittää johdolle, mutta päätösvalta on ylemmällä taholla. Tämä saattaa vaikuttaa alentavasti työtyytyväisyyteen, vaikkakin vastuiden vähäisyys helpottaa työntekijän arkea.

Kolmantena osiona tutkimuskyselyssä olivat tulot, verotus ja vakuutukset. Työtuntien määrä on työntekijöille säännöllisempi kuin vuokratuoliyrittäjille, mutta sekä työntekijöiden että vuokratuoliyrittäjien yhteenlaskettujen työtuntien keskiarvoksi tuli noin 35 tuntia viikossa. Ei siis voida sanoa, että yrittäjät tekisivät aina pitempää työpäivää kuin työntekijät. Sama työmäärä helpottaa vertailua vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen välillä. Työntekijöiltä kysyttiin palkkausjärjestelmää. Vastauksissa toisilla oli tunti- tai kuukausipalkka ja toisilla takuupalkka + provisio. Vuokratuoliyrittäjiltä kysyttiin vuokran määrää, joka oli kolmella vastaajalla 40 % ja yhdellä 35 % liikevaihdosta. Nämä prosentit vahvistavat sitä näkemystä, että vuokra on usein 40 %:n luokkaa.

Henkilökohtaisiksi kuukausittaisiksi tuloiksi (käteen jäävä osuus) vuokratuoliyrittäjät ilmoittivat keskimääräisiä lukuja 1500 ja 2000 euron väliltä. Työntekijöiden palkat verotuksen jälkeen olivat 1100 ja 1600 euron välillä. Teoriaosuudessakin jo enteiltiin, että työntekijöiden tulot ovat vuokratuoliyrittäjiä pienempiä, mutta tutkimustuloksissa ero on yllättävän selvä. Vuokratuoliyrittäjien tulot ovat keskimäärin 400 euroa paremmat kuin työntekijöiden. Tosin työntekijöillä tulot vaihtelivat vain vähän (korkeintaan 200 euroa kuukaudessa) kun taas vuokratuoliyrittäjät kertoivat vaihtelun olevan suurempaa. Toisilla yrittäjillä vaihtelua oli vain parin sadan euron verran, toisilla taas 500 tai jopa 1000 euroa. Lisäksi pitää vastausten ohella ottaa huomioon, että työntekijöiden lomat ovat palkallisia ja vuokratuoliyrittäjät lomailevat ilman tuloja, joten tämä hieman tasoittaa tuloeroa.

Veroprosenttia kysyttäessä selvisi, että verotus on vuokratuoliyrittäjillä kovempaa kuin työntekijöillä. Tämä johtuu osaksi siitä, että työntekijöiden tulot ovat pienempiä. Työntekijöiden vuoden 2012 veroprosentti oli kaikilla vastanneilla alle 20 %, kun taas vuokratuoliyrittäjien vero liikkui 28 %:n tietämissä. Yrittäjähän maksavat veroa liiketoimintansa tuloksen mukaan ja työntekijät palkkansa mukaan, joten näiden verotusta on vaikea verrata keskenään. Voidaan vaan todeta, että yrittäjät maksavat enemmän veroja mutta saavat silti enemmän henkilökohtaisia tuloja kuin työntekijät.

Vakuutuksista kysyttiin, mitä työhön liittyviä vakuutuksia parturi-kampaajalla on ja paljonko hän itse maksaa niistä. Vuokratuoliyrittäjillä oli melkein kaikilla pakollisen YEL-vakuutuksen lisäksi yrittäjän vastuu- ja tapaturmavakuutus. Tämän lisäksi yhdellä oli myös sairaskuluvakuutus. Vain yhdeltä vastaajalta saatiin myös summa, jonka hän näistä maksaa: YEL-vakuutusmaksu oli 290 euroa kuukaudessa, tapaturmavakuutusmaksu 500 euroa vuodessa ja vastuuvakuutus 100 euroa vuodessa. Tämä antaa kuitenkin viitteen siitä, mitä luokkaa vuokratuoliyrittäjän vakuutusmaksut ovat, eli noin 4000 euron paikkeilla vuosittain. Työntekijöiden vastauksista ilmenee, ettei kaikilla ole selkeää kuvaa siitä, mitä vakuutuksia heille on järjestetty ja paljonko he itse niistä maksavat. Toiset tiesivät, että on olemassa tapaturmavakuutus. Yksi tiesi, että hän maksaa osan TyEL- ja työttömyysvakuutusmaksuista sekä kertoi, että maksaa Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksua, joka on 1,5 % tuloista. Oletetaan kuitenkin, että kaikilla työntekijöillä on lakisääteiset työntekijän eläkevakuutus, työttömyysvakuutus, tapaturmavakuutus ja ryhmähenkivakuutus. Näistä he lain mukaan

maksavat itse TyEL-vakuutusmaksua 5,15 % ja työttömyysvakuutusmaksua 0,6 % palkastaan, siis yhteensä 5,75 % tuloistaan. Todennäköisesti vastaajat eivät tienneet tätä, koska työnantaja pidättää nämä maksut suoraan työntekijän tilistä. Tietäen työntekijöiden nettotulot ja veroprosentit, tulee näistä maksuista karkeasti laskien noin 1000 euroa vuodessa, siis vain neljäsosa siitä, mitä vuokratuoliyrittäjät maksavat. Vakuutusturva ei silti ole huonompi työntekijöillä, sillä työnantaja maksaa suurimman osan työntekijän vakuutuksista.

Yhteenvedona tuloista ja maksuista voidaan todeta, että vaikka vuokratuoliyrittäjät maksavat enemmän veroja ja vakuutuksia sekä vuokraa liikkeenomistajalle, saavat he selkeästi paremmat tulot suunnilleen samalla työmäärällä kuin työntekijät. Tulos on siten merkittävä, että huolimatta suurista kuluista vuokratuoliyrittäjät pystyvät nostamaan yrityksestään yksityisottoina tuloja tarpeeksi elämiseen. Merkittävään ei taida olla se, että yksityisyrittäjällä on suuret menot, vaan se, mitä näiden menojen jälkeen jää käteen. Työntekijät pääsevät helpolla, kun heidän ei tarvitse huolehtia maksuista itse, mutta tulokset osoittavat, että hiusalan palkat ovat tosiaan pieniä. Jää jokaisen työntekijän omaan harkintaan, miten kannattavaa työnteko on nykyisellä palkalla, ja ovatko työsuhteen tuomat edut tärkeämpiä kuin suuremmat tulot. Parturi-kampaajan kannattaa suunnata vuokratuoliyrittäjäksi, jos työstä saatu ansio on hänelle tärkeä kannustin.

Viimeinen osio kyselyssä käsitteli lomien ja vapaita. Vapaapäiviä kaikilla vastanneilla oli keskimäärin kaksi viikossa. Yhdellä vuokratuoliyrittäjällä vapaita oli 1-2 viikossa ja yhdellä työntekijällä 2-3, joten vapaapäivien määrässä ei merkittävää eroa ole vuokratuoliyrittäjien ja työntekijöiden välillä. Lomaa vuokratuoliyrittäjät ilmoittivat pitävänsä noin neljä viikkoa vuosittain. Vain yksi vastaaja kertoi pitävänsä 2-3 viikkoa vuodessa ja parissa vastauksessa oli jopa 4-5 viikkoa. Tämä on yllättävän paljon verrattuna siihen yleiseen käsitykseen, etteivät yksityisyrittäjät pidä juurikaan lomaa. Työntekijöiden vastauksissa oli odotettavasti kolmessa lakisääteissä 5 viikkoa lomaa vuodessa ja yhdessä 4 viikkoa tänä vuonna. Vuokratuoliyrittäjät kertoivat kaikki pystyvänsä vaikuttamaan lomiansa ja vapaapäiviensä ajankohtaan. Tämä olikin odotettavissa, sillä aiemmin jo ilmeni, että heillä on vapauksia juuri näissä asioissa. Myös kaikki työntekijät kertoivat voivansa esittää toivomuksia lomiansa suhteen ja että ne toteutetaan mahdollisuuksien mukaan. Lomien ja vapaiden ajankohta ei

kuitenkaan ole kokonaan heidän käsissään. Kuitenkin oli kiva huomata, että työntekijöitä ja heidän toiveitaan kuunnellaan.

Kysyttäessä sairaana työskentelystä moni kertoi olleensa yhden tai muutaman kerran töissä sairaana riippumatta siitä, oliko vastaaja vuokratuoliyrittäjä vai työntekijä. Sen sijaan sairaspoissaoloissa oli selviä eroja. Kukaan vuokratuoliyrittäjistä ei ollut ollut yhtään päivää sairaslomalla viimeisen vuoden aikana. Tämä kertoo siitä, että yrittäjillä on erittäin korkea kynnyks jäänä kotiin sairastamaan. Työntekijät taas olivat kaikki olleet viimeisen vuoden aikana sairaslomalla. Joku viisi, joku 10 ja joku 50 päivää. Syitä emme näihin poissaoloihin tiedä, mutta tuloksista selviää se, mitä teoriaosuudessaakin puhuttiin, että työntekijä voi helpommin ja paremmalla omallatunnolla jäädä kotiin sairastamaan. Kynnyks jäänä sairaslomalle näyttää olevan pienempi työntekijöillä kuin yrittäjillä.

Työntekijöillä on siis hieman enemmän lomaa kuin vuokratuoliyrittäjillä. Lisäksi loma on työntekijöillä palkallista. Ero ei kuitenkaan ole niin selvä kuin saattoi odottaa. Silti yksikin viikko vapaata enemmän on suuri etu, sillä nykyään monet arvostavat vapaa-aikaa ja haluavat panostaa työn ohella myös perheen yhteiseen aikaan. Yllätyin siitä, että myös yrittäjät osaavat järjestää itselleen lomaa ja aikaa rentoutua, vaikka he menettävät tuloja tuona aikana. He myös haluavat pitää työ- ja muun elämän tasapainossa. Elleivät haluaisi, olisivat lomat lyhyempiä. Vapaapäiviä molemmilla on suunnilleen saman verran. Vuokratuoliyrittäjillä on kuitenkin enemmän vapauksia niiden ajankohdan määrittelyssä. Heidän on näin helpompaa yhdistää muita velvollisuuksiaan ja harrastuksiaan työn kanssa. Tämä seikka varmasti vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Vuokratuoliyrittäjät eivät juuri pidä sairaslomaa, varmaankin siitä syystä, että he itse kantavat vastuun asiakkaista ja menettävät tuloja sairastaessaan kotona. Työntekijät taas pitävät helpommin sairaslomaa, sillä vastuu ei ole heillä, ja he saavat palkkaa sairasloman ajalta. Koska vuokratuoliyrittäjät olivat työskennelleet yhtä paljon sairaana kuin työntekijätkin, mutta heillä ei ollut yhtään poissaoloja, vastaukset saattavat viitata siihen, että vuokratuoliyrittäjät myös sairastavat vähemmän. Tulokset todistavat, että lomat ja sairaslomat ovat suuria etuja työntekijöille, mutta myös sen, että yrittäjätkin voivat pitää lomaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustulokset osoittautuivat melko yhdenmukaisiksi teorian kanssa. Esimerkiksi syyt vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen valintaan, vastuiden ja vapauksien jakautumiseen tai tuloihin liittyvät seikat mukailivat sitä, mitä teoriaosuuden perusteella oli odotettavissa. Vain pari yllättävää tulosta tuli tutkimuksessa esille. Toinen yllätys oli selvä ero työntekijöiden ja vuokratuoliyrittäjien tuloissa ja toinen se, että vuokratuoliyrittäjät pitävät melkein yhtä paljon lomina kuin työntekijätkin.

Teoriassa parturi-kampaajan henkilökohtaiset ominaisuudet ja vahvuudet ovat tärkeitä tekijöitä valitessa vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen välillä. Voisi ajatella, että turvallisuushakuiset ihmiset olisivat omimmillaan työntekijöinä ja vapauden kaipuiset hyviä yrittäjinä. Nämä osoittautuivatkin tutkimustuloksissa pääosin määrääviksi syiksi ryhtyä vuokratuoliyrittäjäksi tai työntekijäksi. Näkemykseni siitä, että vuokratuoliyrittäjäksi hiusalalla ryhdytään työsuhteiden vähäisen tarjonnan vuoksi, piti osittain paikkansa, sillä kaksi vastaajaa mainitsi tämän yhdeksi syyksi vuokratuoliyrittäjyyteen. Merkittävämpiä syitä kuitenkin vaikuttavat olevan vapaus ja tulot. Muita luonteenpiirteitä, jotka ohjaisivat ihmistä joko yrittäjyyteen tai työsuhteeseen, ei tutkimuksessa tullut esille. Voi olla, että muut seikat kuin luonteenpiirteet ovat valinnan tekemisessä tärkeämpiä, mutta huomasi kuitenkin, että kysymys henkilökohtaisista ominaisuuksista ja vahvuuksista ei ollut tarpeeksi hyvin muotoiltu, jotta vastaaja olisi siitä ymmärtänyt kysymyksen tarkoituksen. Haastatteleamalla vastaajia kasvotusten olisi voinut tarkentaa kysymystä ja saada selkeämpiä vastauksia.

Vuokratuoliyrittäjillä on sekä vastuuta että vapauksia enemmän kuin työntekijöillä. Yrittäjillä on vapaus päättää työtään koskevista asioista, kun taas työntekijät saavat esittää toiveita mutta ovat johdon päätäntävällän alaisina. Vuokratuoliyrittäjät huolehtivat toiminimensä taloudesta hoitamalla kirjanpidon, tilittämällä arvonlisäveron sekä maksamalla itse tuloverot, vakuutukset, vuokrat ja muut laskut. He myös kantavat itse vastuun oman yrityksensä toiminnasta. Työntekijöillä on huolettomampaa, sillä vastuun näistä kantaa työnantaja. Työ jää työpaikalle päivän päätteeksi, eikä sen tarvitse seurata mielessä kotiin. Mielenkiintoista on kuitenkin, etteivät työntekijät ole

yhtä tyytyväisiä tilanteeseensa kuin vuokratuoliyrittäjät, vaan he haluaisivat lisää vaikutusvaltaa ja olisivat valmiita ottamaan lisää vastuuta. Tästä voitaisiin tulkita, että vuokratuoliyrittäjät ovat tyytyväisempiä, koska he saavat enemmän vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä saattaa myös olla osasy siihen, että he pysyvät paremmin terveinä. Arvelen, että yrittäjiksi myös ryhtyvät henkilöt, joilla on hyvä perusterveys.

Kun punnitaan vuokratuoliyrittäjyyttä ja työsuhdetta, erittäin merkittävä seikka on parturi-kampaajan työstään saama ansio. Tutkimus osoittaa, että samalla työmäärällä ansiot ovat selkeästi paremmat vuokratuolilla kuin työsuhhteessa. Tämä saattaa monilla ratkaista valinnan vuokratuoliyrittäjyyden puoleen. Teorian luettua voisi kuvitella, ettei vuokratuoliyrittäjän suurten vakuutusmaksujen, verojen, alv:n ja vuokran maksujen jälkeen voi jäädä rahaa jäljelle muuhun. Tutkimustulosten jälkeen tällä ei kuitenkaan tunnu olevan enää merkitystä, koska lopulta käteen jäävä osuus ratkaisee. Vaikka työntekijä ei maksa palkastaan menoja kuin murto-osan siitä, mitä vuokratuoliyrittäjä maksaa tuloistaan, jää työntekijän käteen silti vähemmän rahaa. Pienemmät tulot ja vapaudet näyttävät olevan hinta niistä eduista, joita työsuhhteessa saa. Vuokratuoliyrittäjä taas saa ansaitusti palkkion riskin ja vastuunkannosta ansaitsemalla enemmän tuloja. Nämäkin tulot eivät kuitenkaan päästä huimaa, joten rikastumisesta ei voida puhua. Ennemminkin vuokratuoliyrittäjän tulot ovat lähempänä keskiansiota kuin työntekijöiden. Vuokratuoliyrittäjän tulot kuitenkin vaihtelevat paljon eri kuukausien välillä, joten jos pitää tärkeänä tulojen säännöllisyyttä, on työsuhde turvallisempi vaihtoehto.

Ehdottomia etuja työsuhhteessa ovat palkalliset lakisääteiset lomat ja sairauslomat. Työntekijä voi lomailla hieman enemmän kuin vuokratuoliyrittäjä sekä sairastaa huolelta kotona. Nämä seikat taas voivat kallistaa valinnan työsuhteen puoleen. Vuokratuoliyrittäjän lomailu on kuitenkin paljon itsestä kiinni, ja tulokset osoittavat, että myös vuokratuoliyrittäjä pystyy halutessaan pitämään lomaa. Työntekijälle huoleton ja palkallinen sairausloma on tärkeä asia varsinkin silloin, jos on pieniä lapsia kotona, joiden vuoksi välillä pitää jäädä kotiin, tai itsellä on jokin sairaus, josta aiheutuu yllättäviä poissaoloja. Myös työterveyshuolto on iso plussa työsuhhteessa verrattuna yrittäjyyteen, sillä työntekijänä siitä ei tarvitse itse maksaa.

Kaiken kaikkiaan työsuhteessa on parturi-kampaajalle enemmän etuja. Kuitenkin vuokratuoliyrittäjän harvemmat edut ovat hyvin merkittäviä. Työsuhteen etuja ovat huolettomuus, turvallisuus, palkalliset lomat ja sairauslomat, työterveyshuolto, pienemmät maksut sekä lain ja työehtosopimuksen luomat minimiehdot ja edut. Työsuhteen huonoihin puoliin kuuluvat pienet tulot ja johdon päätäntävällän alaisuus. Vuokratuoliyrittäjänä olemisen etuja ovat paremmat ansiot, vapaus, työaikojen joustavuus ja vaikutusvalta omaan työhön, kun taas huonoihin puoliin kuuluvat tulojen heilahtelu, suuret kulut, palkattomat lomat sekä vastuu ja riskinotto. Valinta siitä, kumpi on parempi tapa työllistyä, jääköön lukijalle sen mukaan, mitä seikkoja edellä mainitusta pitää tärkeimpinä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa uutta tietoa hiusalan vuokratuoliyrittäjyydestä ja työsuhteesta, löytää molempien vaihtoehtojen hyvät ja huonot puolet sekä selvittää, kumpi tapa työllistyä on parturi-kampaajalle parempi. Nämä tavoitteet saavutettiin melko hyvin. Uutta tietoa kyettiin antamaan, ja tärkeimmät edut ja haitat molemmista vaihtoehtoista löydettiin. Koska toisilla on näiden etujen ja haittojen suhteen erilainen tärkeysjärjestys kuin toisilla, yhtä oikeaa vastausta siihen, kumpi on parempi, ei kuitenkaan löydetty. Valinta jää lukijalle. Tästä opinnäytetyöstä on hyötyä parturi-kampaajille, jotka aloittelevat uraansa tai pohtivat omaa työtilannettaan. Tutkimuksen tiedot auttavat tekemään valintaa vuokratuoliyrittäjyyden ja työsuhteen välillä. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta voidaan pohtia yrittäjyyden ja työnantajan johdon ja valvonnan alla olemisen eroja. Jos aihetta halutaan tutkia lisää, mahdollinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla parturi-kampaajan työhyvinvointi toisen palveluksessa. Myös vuokratuoliyrittäjyyttä ja liikkeen omistamista hiusalalla voitaisiin vertailla jatkotutkimuksessa.

Opinnäytetyö saatiin kuin saatiinkin maaliin asti, vaikka ongelmiakin matkan varrella oli. Työn tekeminen kesti yli vuoden. Kokopäiväisen työn ohella tehtyyn opinnäytetyöhön oli vaikeaa löytää aikaa ja energiaa. Lähteitä hiusalasta ja työn aiheesta oli hyvin vähän saatavilla. Tämän vuoksi työssä käytettiin paljon myös tutkijan omaa tietämystä alasta. Vaikka aikaisempaa tietoa aiheesta oli vähän, löytyi kuitenkin Internetistä yllättävän helposti ajantasaisia ja luotettavia lähteitä. Yllättävän mutkatonta oli myös löytää vastaajat tutkimuskyselyyn, vaikkakin palkattuja työntekijöitä oli vain muutamassa parturi-kampaamossa.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita vuokratuoliryrittäjiä ja työntekijöitä avusta ja vaivannäöstä. Kiitän myös nimimerkkiä ”Nykyään liikkeenomistaja” antamistaan tiedoista sekä opinnäytetyön ohjaavaa opettajaa kaikesta tuesta ja avusta, jota sain läpi koko projektin. Toivotan teille kaikkea hyvää!

LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOY.

Edilex-lakitietopalvelun www-sivut. Viitattu 10.3.2012.
www.edilex.fi.lillukka.samk.fi

Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 31.3.2012. www.etk.fi

Eskola, A. 2007. Palkka – Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. Helsinki: Otava.

Euran kunnan www-sivut. Viitattu 1.3.2012. www.eura.fi

Fennia-ryhmän www-sivut. Viitattu 11.3.2012. www.fennia.fi

Kallio, J. 2002. Pienyrityksen kehittymisen tiet. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Viitattu 11.3.2012. www.kela.fi

Kauppalehti 23.6.2010. Yrittäjän loma on lyhyt. Viitattu 8.3.2012.
www.kauppalehti.fi

Laki24.fi-verkkopalvelun www-sivut. Viitattu 1.4.2012. www.laki24.fi

Luhtanen, R. 2010. Työelämän lait 2010. Helsinki: Edita.

Luukkainen, O. & Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänsen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lyytinen, J. & Piha, K. 2004, Yritä edes – 32 syytä ryhtyä yrittäjäksi. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus – Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.

Marjamäki, U-M. & Turpeinen, K. 2010. @ Work – English for work and leisure. Helsinki: Otava.

Nieminen, K. 2010. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2010. Helsinki: WSOY pro Oy.

Nikkilä, M. 2008. Avaimet työelämään. Tampere.

Nimimerkki ”Nykyään liikkeenomistaja”. 2012. Parturi-kampanjayrittäjä. Henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2012.

Pinni-lehden www-sivut. Viitattu 26.1.2012. www.pinni.fi

Rauhala, I. 2011. Uskalla! Nainen työelämässä. Helsinki: Otava.

Rauman kaupungin www-sivut. Viitattu 1.3.2012. www.rauma.fi

Rauman seurakunnan www-sivut. Viitattu 1.3.2012. www.rauma.seurakunta.net

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena – Näin johdan esimiestäni ja itseäni. Helsinki: Tammi.

STTK:n www-sivut. Viitattu 12.3.2012. www.sttk.fi

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön www-sivut. Viitattu 1.4.2012. www.sak.fi

Suomen verohallinnon www-sivut. Viitattu 28.2.2012. www.vero.fi

Suomen yrittäjien www-sivut. Viitattu 1.3.2012. www.yrittajat.fi

Tapiola-ryhmän www-sivut. Viitattu 2.3.2012. www.tapiola.fi

Tilastokeskuksen www-sivut. Viitattu 1.4.2012. www.stat.fi

Turkko, S. 2012. Toimistos sihteeri, Euran seurakunta. Henkilökohtainen tiedonanto 1.3.2012.

Työsuojeluhallinnon www-sivut. Viitattu 31.3.2012. www.tyosuojelu.fi

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 11.3.2012. www.syty2000.fi

Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut. Viitattu 27.1.2012. www.mol.fi

Valtion säädöstietopankin www-sivut. Viitattu 1.4.2012. www.finlex.fi

Veronmaksajain Keskusliiton www-sivut. Viitattu 31.3.2012. www.veronmaksajat.fi

Vetica, R. 2009. Fabulous hair. Lontoo, Iso-Britannia: Apple-Press.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Liite 1: Kyselylomake

Tutkin opinnäytetyössäni parturi-kampaajana työskentelyä työsuhteessa ja vuokratuoliyrittäjänä sekä vertailen näitä kahta tapaa työllistyä. Etsin vastauksia siihen, kumpi tapa on parturi-kampaajalle edullisempi. Olen laatinut seuraavan kysymyslomakkeen tätä tutkimusta varten. Kaikki kysymykset käsitellään anonyymisti, joten nimeäsi tai yritystäsi ei paljasteta missään vaiheessa. Kiitos paljon jo etukäteen vastauksistasi!

1. Työskenteletkö vuokratuoliyrittäjänä vai työsuhteessa? _____
2. Montako vuotta olet työskennellyt parturi-kampaajana? _____

Henkilökohtaiset ominaisuudet ja motivaation lähteet

3. Miten kuvailisit henkilökohtaisia ominaisuuksiasi ja luonteenpiirteitäsi työsi kannalta? Entä mitkä ovat vahvuuksiasi?

4. Mikä sinua innostaa ja kannustaa työssäsi? Mikä on mielestäsi parasta työsuhteessa/vuokratuoliyrittäjyydessä?

5. Mistä syystä valitsit vuokratuoliyrittäjyyden/työsuhteen?

Vastuu ja vapaus

6. Minkälaisia vastuita sinulla on työssäsi? Entä vapauksia?

7. Millaisena koet vastuiden ja vapauksien suhteen tällä hetkellä työssäsi?
(esim. molempia sopivasti, liikaa vastuuta, liian vähän vapauksia ym.)

8. Saatko mielestäsi tarpeeksi vaikuttaa omaa työtäsi koskeviin asioihin? (esim. työajat, työtehtävät, työskentelytavat ym.)

Tulot, verotus ja vakuutukset

9. Mikä on keskimääräinen viikoittainen työtuntimääräsi? _____

10. Paljonko ovat keskimääräiset henkilökohtaiset nettotulosi kuukaudessa verojen jälkeen? (mitä jää käteen)

11. Vaihtelevatko tulosi eri kuukausien välillä? Paljonko?

12. Jos olet vuokratuoliyrittäjä, paljonko maksat vuokraa liikkeenomistajalle?

13. Jos olet työntekijä, onko sinulla ajan mukaan (esim. kuukausipalkka) vai suorituksen mukaan määräytyvä palkka?

14. Mikä on veroprosenttisi tänä vuonna? _____

15. Mitä työhön liittyviä vakuutuksia sinulla on ja paljonko itse maksat niistä?
(työntekijä voi kysyä tätä työnantajalta)

Lomat ja muut vapaat

16. Montako viikkoa vuodessa pidät lomaa? _____

17. Montako vapaapäivää sinulla on viikoittain? _____

18. Saatko itse vaikuttaa lomiesi ja vapaapäiviesi ajankohtaan?

19. Oletko ollut sairaana töissä nykyisessä työssäsi? Jos olet, niin kuinka usein? _____

20. Montako sairauslomapäivää sinulla on ollut viimeisen vuoden aikana?
