

Eve Pernu ja Jyri Portin

Parturi-kampaamoon työntekijä – työsuhde vai vuokrayrittäjäsopimus

Case Parturi-Kampaamo Päivi

Opinnäytetyö

Kevät 2018

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tradenomi (AMK), Liiketalous

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalous ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK), Liiketalous

Tekijä: Eve Pernu ja Jyri Portin

Työn nimi: Parturi-kampaamoon työntekijä – työsuhde vai vuokrayrittäjäsopimus

Ohjaaja: Päivö Laine

Vuosi: 2018

Sivumäärä: 47

Liitteiden lukumäärä: 0

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa dokumentaatio hiusalalla tällä hetkellä käytettävistä työllistymisen mahdollisuuksista. Opinnäytetyössä esitellään ja selitetään mitä erilaisia työsopimusvaihtoehtoja on, mitä ne tarkoittavat ja mitä ne pitävät sisällään. Jokaista sopimusmuotoa tarkastellaan yleisesti ja niiden hyvät ja huonot puolet kartoitetaan ja niitä analysoidaan yleisellä tasolla.

Tämän jälkeen opinnäytetyössä esitellään toimeksiantajana toimiva yrittäjä Päivi Ovaska ja hänen yrityksensä Parturi-Kampaamo Päivi, jonka hyödynnettäväksi tämä opinnäytetyö tulee.

Päätarkoitus tällä opinnäytetyöllä on esitellä realistisella tavalla eri vaihtoehtojen kustannukset ja sisältö Parturi-Kampaamo Päivin kannalta. Ovaska on lisäämässä työvoimaa yritykseensä ja tämän työn tuloksena on nähtävissä hänelle paras vaihtoehto toteuttaa henkilöstön lisääminen.

Työn lopussa tämän opinnäytetyön tekijät kirjoittavat johtopäätöksensä – kertoen mitä sopimustapaa he suosittelevat Ovaskan käyttävän työvoiman lisäämiseen, perustellen suosituksensa.

Avainsanat: hiusala, palkkaus, kustannukset, työsopimus, yrittäjä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Bachelor of Business Administration (BBA)

Author/s: Eve Pernu and Jyri Portin

Title of thesis: Worker for barber shop – employment or entrepreneur rent agreement

Supervisor: Päivö Laine

Year: 2018

Number of pages: 47

Number of appendices: 0

The purpose of this thesis is to produce documentation about the current employment possibilities in the hair industry. In this thesis there is an introduction and an explanation of all the working contracts that are used in this field. There is also information about what these contracts consist of and what they mean. Every version of these contracts of work is analyzed and the pros and cons are listed and analyzed by the authors of this thesis.

There is also an introduction of the mandator of this thesis, entrepreneur Päivi Ovaska and her company Parturi-Kampaamo Päivi. The results of this thesis will be used by Parturi-Kampaamo Päivi.

Main objective for this thesis is to realistically discuss the financial side of the working contract options, and also showcase what the significance of each option is for Parturi-Kampaamo Päivi. Ovaska is in the process of increasing the amount of employees in her barber's shop and this thesis will help her find the best contract option for her. The authors of this thesis will also provide a recommendation for an option they think is best for Parturi-Kampaamo Päivi and explain the reasons behind the conclusion.

Keywords: hair industry, hiring, finance, working contract, entrepreneur

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
Kuva- ja taulukkoluetelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet	6
1 JOHDANTO	7
2 PALKKAUS TYÖSUHTEESEEN.....	8
2.1 Työsuhde ja sen muodot.....	8
2.1.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.....	9
2.1.2 Määräaikainen työsopimus	9
2.1.3 Sekamuotoinen työsopimus	10
2.1.4 Koeaika	10
2.2 Lainsäädäntö	11
2.2.1 Vuosiloma- ja yhdenvertaisuuslaki.....	11
2.2.2 Irtisanominen ja työtodistus.....	12
2.2.3 Työehtosopimus.....	13
2.3 Rahaliikenne ja vastuut	14
2.3.1 Työntekijän palkat	14
2.3.2 Pakolliset sivukulut.....	15
2.3.3 Työnantajan vastuut.....	17
2.3.4 Työntekijän velvollisuudet	18
2.4 SWOT-analyysi	18
2.4.1 Sisäinen ympäristö.....	19
2.4.2 Ulkoinen ympäristö	20
3 VUOKRAYRITTÄJÄKSI	21
3.1 Toiminimi.....	22
3.2 Vuokratuoliyrittäjä vai sopimusyrittäjä	23
3.2.1 Vuokratuoliyrittäjä	24
3.2.2 Sopimusyrittäjä	25
3.3 Lainsäädäntö	25

3.4 SWOT-analyysi	26
3.4.1 Sisäinen ympäristö.....	26
3.4.2 Ulkoinen ympäristö	27
4 TOIMEKSIANTAJA PARTURI-KAMPAAMO PÄIVI	28
4.1 Ovaskan historia	28
4.2 Liikkeen historia ja tulevaisuus.....	28
5 LIIKKEESEEN TYÖVOIMAA TYÖSUHTEELLA VAI VUOKRAYRITTÄNÄ	30
5.1 Työsuhteeseen.....	30
5.2 Vuokratuoli	33
5.3 Sopimusyrittäjä.....	36
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
LÄHTEET	44

Kuva- ja taulukkoluetelo

Kuva 1 Palkkatyön SWOT-analyysi	19
Kuva 2 Sopimuksessa käsiteltävät asiat	24
Kuva 3 Vuokrayrittäjyyden SWOT-analyysi	26
Kuva 4 Työsuhde yrittäjän kannalta	30
Kuva 5 Vuokratuoli pääyrittäjän näkökulmasta	33
Kuva 6 Sopimusyrittäjä pääyrittäjän näkökulmasta	36
Taulukko 1 Työhön palkkaus	32
Taulukko 2 Vuokratuoli	35
Taulukko 3 Sopimusyrittäjä	38

Käytetyt termit ja lyhenteet

Pääyrittäjä	Liikkeen omistava yrittäjä
Sopimusyrittäjä	Toiminimellä toisen liikkeessä toimiva yrittäjä, joka maksaa tuloistaan prosentuaalista vuokraa liikkeen omistavalle yrittäjälle.
Hiusalan TES	Työehtosopimus eli Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja Palvelu-alojen ammattiliiton tekemä sopimus, jolla määritetään työsuhteen minimi vaatimukset hiusalalla.
Vuokratuoli	Työpiste, joka sisältää tuolin ja peilin, jota liikkeen omistava yrittäjä vuokraa toiminimellä toimivalle parturikampaajalle.
Vuokratuoliyrittäjä	Toiminimellä toimiva yrittäjä, joka vuokraa työpistettä liikkeen omistavalta yrittäjältä kiinteällä kuukausi hinnalla.

1 JOHDANTO

Tämän työn tarkoitus on tuottaa dokumentaatiota, miten toimeksiantajan Päivi Ovaskan tulisi lisätä parturi-kampaamoonsa henkilöstöä. Jotta tämän työn tekijät voivat suositella tapaa, jolla uusi henkilö on suositeltavaa ottaa liikkeeseen parturi-kampaajan palveluita tarjoamaan, täytyy työssä esitellä sekä analysoida hiusalalla käytössä olevat työllistymismuodot.

Ensimmäinen vaihtoehto on palkata henkilö työsuhteeseen – tässä opinnäytetyössä kerrotaan, mitä tämä käytännössä tarkoittaa. Miten työsuhde määritetään, mitä se pitää sisällään. Muun muassa miten ja mitkä lait vaikuttavat palkkaavana toimivan yrityksen toimintaan, mistä koostuu palkatun henkilön palkka ja mitä sivukuluja yritykselle tästä syntyy.

Toisena vaihtoehtona on ottaa liikkeeseen vuokrayrittäjä eli toiminimellä liikkeessä toimiva yrittäjä. Tässä työllistymismuodossa on kaksi sopimusvaihtoehtoa - vuokratulisopimus tai sopimusyrittäjäsopimus. Jonkin muotoinen yrittäjyys on hiusalalla päätyöllistymismenetelmä, mikä tulee selväksi myös tässä työssä. Opinnäytetyössä käsitellään mitä tarkoitetaan toiminimellä. Tämän dokumentin tuloksena selviää mitä ovat vuokratuoliryrittäjyys sekä sopimusyrittäjyys että miten nämä kaksi eroavat toisistaan, niin liikkeen omistavan yrittäjän kuin uuden yrittäjän kannalta.

Tämän työn tekijät, tekevät mahdollisimman realistiset laskelmat, siitä mitä uusia tai lisääntyviä kustannuksia Päivi Ovaskalle kustakin työmuodosta liikkeelle kertyy. Näitä laskelmia sekä työmuotojen analysointeja apuna käyttäen työn lopputulemana allekirjoittaneet suosittelevat parasta työllistämismuotoa henkilöstön lisäämiseen.

2 PALKKAUS TYÖSUHTEESEEN

Tässä osiossa tullaan selittämään, mitä tarkoitetaan, kun palkataan henkilö työsuhteeseen. Mitä rajoitteita tähän suhteeseen asetetaan lainsäädännön ja työehtosopimusten puitteissa, sekä miten vastuut jakautuvat työnantajan ja työntekijän osalta. Tämän työntekijät tekevät myös tähän oman näkemyksensä ja saatavilla olevan aineiston pohjalta SWOT-analyysin sekä kirjoittavat tietoa, miten raha tässä työmuodossa liikkuu - keneltä, minne ja miksi.

2.1 Työsuhde ja sen muodot

Työsuhteella tarkoitetaan suhdetta, joka muodostuu työtä tarjoavan tahon ja työtä hakevan henkilön välisestä sopimuksesta. Koska työsuhteessa on kyse vapaa-muotoisesta sopimuksesta, on sopimus sitova riippumatta siitä, onko se tehty suullisesti vai kirjallisesti. (Toimiva työsuhde perustuu huolellisesti laadittuun sopimukseen. [Viitattu 14.4.2018]). Nykyään käytössä on myös mahdollisuus tehdä työ sopimus sähköisessä muodossa (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 17). Työsopimus suositellaan kuitenkin tehtäväksi kirjallisena, sillä näin on helpompaa jälkeenkäin tarkistaa sovitut työehdot - työntekijän tulee aina saada työnantajalta kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot. Velvollisuus antaa kirjallisesti keskeiset ehdot työsuhteesta koskee kuitenkin vain toistaiseksi voimassa olevia työ sopimuksia tai määräaikaista sopimusta joka kestää pitempään kuin yhden kuukauden. Ehdot tulee olla työntekijän saatavilla ensimmäisen työn kuukauden aikana. Mikäli edellä mainitut ehdot löytyvät kirjallisesta työ sopimuksesta ei erillistä selvitystä niistä tarvitse laatia. (Toimiva työsuhde perustuu huolellisesti laadittuun sopimukseen. [Viitattu 14.4.2018]).

Työsopimuksessa tulee näkyä palkan määrä sekä muut mahdolliset vastikkeet ja miten ne määräytyvät. Yleisesti sopimuksissa näkyy muun muassa miten vaativaa työ on, mikä on palkan suuruus ja mistä se koostuu. Sopimuksessa voi myös näkyä sekä työntekijälle että yhtiölle asetetut tavoitteet ja miten niiden saavuttamisesta mahdollisesti palkitaan. (Aaltonen, Hietala & Kaivanto 2013, 20–21). Työsopimuksessa tulee aina näkyä työnantajan ja työntekijän yhteystiedot. Sopimuksen

alkamisaika, kesto ja mahdollinen koeaika tulee myös olla näkyvästi ilmoitettu. Työehtosopimuksessa, jota sopimuksessa noudatetaan, tulee olla ilmoitettu sekä vuosiloman määräytyminen että irtisanomisaika. (Äimälä ym. 2012, 18).

Suomessa alle 15-vuotiaat tarvitsevat vanhempiensa tai huoltajansa suostumuksen työsopimuksen muodostamiseen. 15 vuotta täyttänyt henkilö voi itse solmia ja irtisanoa työsopimuksen ilman huoltajaa. Jos työsopimus uhkaa nuoren, 15–17 vuotiaan, henkilön kasvatusta, terveyttä tai kehitystä, voi huoltaja purkaa sopimuksen ilman nuoren suostumusta. (Äimälä ym. 2012, 17).

2.1.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Työsopimukset ovat pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia (Äimälä ym. 2012,19). Nämä sopimukset tehdään kun henkilölle annetaan vakituinen työsuhde, jolle ei ole määritetty päättymispäivää. Tämän tyyppinen työsopimus päättyy, kun työntekijä itse irtisanoutuu tai hänet irtisanoaan yrityksen toimesta. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimusta ei ole mahdollista purkaa työnantajan toimesta ilman syytä, mikä on laissa hyväksytty. (Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. [Viitattu 14.4.2018]).

2.1.2 Määräaikainen työsopimus

Määräaikaisen työsopimuksen tekoon on olemassa rajoitteita. Sitä ei voi tehdä ilman pätevää syytä. Hyväksyttäviä syitä tämän tyyppisen sopimuksen tekoon on muun muassa työnluonne, sijaisuus, työntekijän oma pyyntö tai työharjoittelu. (Äimälä ym. 2012, 19). Määräaikainen sopimus päättyy työsopimusta tehdessä määritettynä ajankohtana ilman erillisiä toimenpiteitä (Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. [Viitattu 14.4.2018]). Työnantaja ja työntekijät eivät yleensä voi yksipuolisesti irtisanoa sopimusta, jos tästä ei ole etukäteen työsopimusta tehdessä sovittu (Äimälä ym. 2012, 21).

Työsopimusta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana, jos määräaikaisia sopimuksia on tehty, ilman perusteita, useampi peräkkäin. (Toistaiseksi voimassa

oleva työsopimus. [Viitattu 14.4.2018]). Määräaikainen sopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi myös silloin, jos työnantaja antaa työntekijän jatkaa töiden tekoa sopimuksen tultua päätökseen – tästä käytetään nimeä hiljainen pidentys. (Äimälä ym. 2012, 20).

2.1.3 Sekamuotoinen työsopimus

Sekamuotoinen työsopimus on vähemmän käytetty sopimusmuoto, joka on toistaiseksi voimassa olevan- ja määräaikaisen sopimuksen yhdistelmä. Määräaikainen työsopimus, jossa on irtisanomisehto eli on sopimusta tehdessä sovittu irtisanomisen olevan mahdollista ennen sopimuskauden loppua, on yksi sekamuotoisen työsopimuksen tyyppi. Sekamuotoisen työsopimuksen toinen tyyppi on toistaiseksi voimassa oleva sopimus, johon on sovittu jokin takaraja, esimerkiksi työntekijän saavutettua eläkeikä. (Sekamuotoiset työsopimukset. [Viitattu 14.4.2018]).

2.1.4 Koeaika

Koeajasta voidaan sopia työnantajan kanssa samalla kun työsopimus solmitaan. Mikäli työehtosopimuksessa on erillinen määräys koeajasta, mikä koskee työnantajaa, on työnantajalla määrä kertoa määräysten soveltamisesta työntekijälle heti työsopimusta solmiessa. (Koeaika. [Viitattu 14.4.2018]). Päätös koeajan käytöstä ei tarvitse olla kirjallisessa muodossa, mutta tarvittaessa sen olemassa olon täytyy näyttää toteen (Äimälä ym. 2012, 21).

Koeajan ajan tarkoituksena on selvittää, että onko työntekijän mielestä työ mieluisen ja vastaako työ odotuksia (Äimälä ym. 2012, 21). Koeaikaa voidaan käyttää sekä määräaikaisessa työsopimuksessa että toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa. Koeaika saa kestää enintään kuusi kuukautta. (Koeaika. [Viitattu 14.4.2018]).

Kun koeaika on aloitettu sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus purkaa sopimus ilman erillistä irtisanomisaikaa. Koeaikaa ei saa purkaa tarkoitukseen nähden epäasiallisilla keinoilla. Mikäli koeajalla oleva henkilö on työkyvytön koeaika-

na, voidaan sitä jatkaa vanhan koeajan päättymisen jälkeen, mikäli se on tarpeen. Määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika ei saa olla pidennyksineen enempää kuin puolet työsopimuksesta määrätystä työajasta, mutta ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. (Koeaika. [Viitattu 14.4.2018]).

2.2 Lainsäädäntö

Lainsäädäntö vaikuttaa työsuhteessa moninaiisiin asioihin. Yllä selvitettyjen työsuhdemuotojen ja koeajan lisäksi työsuhdetta käsittelevät lait sisältävät muun muassa syrjintäkiellon, työsuhteen irtisanomisen, palkanmaksun ja työehtosopimusten sitovuuden. (Työlainsäädäntö. [Viitattu 15.4.2018]).

2.2.1 Vuosiloma- ja yhdenvertaisuuslaki

Vuosilomalaki pitää sisällään määrittelyn vuosiloman antamisesta ja sen pituudesta, vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta (Työlainsäädäntö. [Viitattu 15.4.2018]). Yli vuoden yhtäjaksoisesti kestäneessä työsuhteessa jokaisesta täydestä työkuukaudesta työntekijä ansaitsee 2,5 päivää lomaa. Lyhyemmän ajan työssä olleena työntekijä saa kaksi arkipäivää lomaa jokaista täyttä työkuukautta kohden. Kuukaudessa töitä tulee tehdä vähintään 14 päivää, jotta lomaoikeus täyttyy kokonaisuudessaan. (Vuosiloma. [Viitattu 15.4.2018]). Vuosilomaan työehtosopimuksella on omat vaikutuksensa (Työlainsäädäntö. [Viitattu 15.4.2018]).

Työelämässä syrjintä on kiellettyä (Syrjintäkielto. [Viitattu 15.4.2018]) yhdenvertaisuuslain nojalla. Tällä tarkoitetaan syrjintää henkilöön liittyviä asioita kuten ikää, etnisyyttä, kieltä, kansallisuutta, uskontoa, vakaumusta, terveydentilaa, vammaisuutta, seksuaalista suuntautumista (Työlainsäädäntö. [Viitattu 15.4.2018]), perhesuhteita, ammattiyhdistystoimintaa tai poliittista toimintaa ynnä muuta sellaista (Syrjintäkielto. [Viitattu 15.4.2018]).

2.2.2 Irtisanominen ja työtodistus

Laissa määritetyt irtisanomisaika voidaan muuttaa työehtosopimuksella ja työ-sopimuksella (Irtisanomisaika. [Viitattu 15.4.2018]). Työnantaja voi irtisanoa, ilman sovittua irtisanomisaikaa, työsuhteen heti vain vakavasta syystä. Työntekijän rikkoessa vakavasti työsuhteen, lakia tai työsuhtevelvoitteita, jolloin ei ole kohtuullista odottaa työnantajan noudattavan irtisanomisaikaa. Työsopimusta työnantaja saa pitää purkautuneena, jos työntekijä ei ilmoita työstä poissaolojaan yhtäjaksoisesti seitsemän päivän ajan. Jos työnantaja laiminlyö vakavasti velvoitteitaan, eikä ole kohtuullista odottaa irtisanomisaikaa, voi työntekijä irtisanoa työsuhteen heti. (Työsopimuksen purkaminen. [Viitattu 15.4.2018]). Työntekijän irtisanomiseen voivat johtaa muun muassa tuotannolliset ja taloudelliset syyt, sopimuksen vastainen teko, laiminlyönti tai käyttäytyminen. Perusteena irtisanomiselle voi olla työntekijän kykenemättömyys selviytyä työtehtävistään. (Työsopimuksen irtisanominen. [Viitattu 15.4.2018]).

Työsuhteen päätyttyä taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteisiin tai saneerausmenettelyyn, työnantajaa koskee niin sanottu takaisinottovelvollisuus. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työsuhteen päätyttyä seuraavan neljän kuukauden aikana avautuvia työpaikkoja tulee tarjota edellä mainituista syistä irtisanotulle, edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälle. Jos työsuhde kesti, ennen irtisanomista, vähintään 12 vuotta on takaisinottovelvollisuus neljän kuukauden sijasta kuusi kuukautta. Edellytyksenä tälle takaisinottovelvollisuudelle on todellinen lisätyövoiman tarve, työnantaja voi siirtää työsuhteessa olevia työntekijöitä eri työtehtäviin tai ottaa palkattoman harjoittelijan, ilman takaisinottovelvollisuuden vaikutuksia. (Työnantajan takaisinottovelvollisuus. [Viitattu 15.4.2018]).

Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtodistusta, mutta hänen on sellainen toimitettava, jos työntekijä sellaista pyytää. Työntekijä tekee päätöksen siitä, millainen työtodistus hänelle tehdään eli onko todistuksessa pelkästään merkinnät työn kestosta ja työtehtävien sisällöstä. Haluttaessa todistuksessa tulee olla lisäksi arviolauselma, joka tarkoittaa syytä työsuhteen päättymiseen sekä arviota työntekijän käytöksestä että taidoista. Työtodistusta, jossa on arviolauselma, on aikaa pyytää viisi vuotta työsuhteen päättymisestä. Työtodistusta ilman arviolau-

selmaa on aikaa pyytää 10 vuotta työsuhteen päättymisestä. (Työtodistus. [Viitattu 15.4.2018]).

2.2.3 Työehtosopimus

Sopimusta ajankohtaisista työehdoista työntekijäjärjestöjen ja työnantajien tai työnantaja järjestöjen kanssa, kutsutaan työehtosopimukseksi (TES). Sopimukset tehdään eri sovellusalojen ja ehdot vaihtelevat niiden mukaan – niissä sovitaan muun muassa alan palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista. Työehtosopimukset jakautuvat yleissitoviin ja normaalisitoviin. Yleissitovien työehtosopimusten noudattaminen pätee kaikkiin alalla toimijoihin, riippumatta siitä onko yritys työehtosopimuksen tehneen työnantajaliiton jäsen. Ehto työsopimuksessa, mikä on ristiriidassa yleispätevän työehtosopimuksen kanssa, ei ole lainvoimainen. Tällaisessa tilanteessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä työsopimuksessa lukevan määräyksen sijasta. (Työehtosopimukset. [Viitattu 16.4.2018]). Normaalisitova työehtosopimus koskee niitä, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneet tai kuuluvat järjestöön, joka on tehnyt työehtosopimuksen.

Hiusalan työehtosopimus uusittiin vuonna 2017 ja se on voimassa vuoteen 2021 asti. Tämän työehtosopimuksen ovat laatineet Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Hiusalanrytittäjät ry. Työehtosopimus koskee kampaajia, partureita ja parturikampaajia, jotka tekevät töitä liikkeissä, jotka ovat Suomen hiusrytittäjät ry jäseniä. Sopimuksesta löytyy työ- ja palkkaehdot näille henkilöille sekä alan oppilaiden työehdot ja 3. vuoden oppilaiden työ- ja palkkaehdot. (Hiusalan työehtosopimus 2017, 9).

Työehtosopimuksessa on määritetty muun muassa minimipalkat, lomarahat, palkanmaksu tilapäisellä hoitovapaalla, äitiyslomalla ja sairauslomalla, työmatkakorvaukset, työaika ja lisä- ja ylityö korvaukset (Hiusalan työehtosopimus 2017, 4-5). Hiusalan työehtosopimuksen mukaan alalla palkkaus tapahtuu, joko kiinteänä taulukkopalkkana, josta on mahdollista nähdä tuntipalkka, tai provisiomuotoisena palkkana. Pelkkää tuntipalkkaa käytetään osa-aika työntekijöiden kohdalla. (Hiusalan työehtosopimus 2017, 18). Alan alkupalkka on myös määritetty työehtosopimuksessa. Alan muista määräyksistä löytyy kohta, jossa on määritetty työnantajan

olevan velvollinen tarjoamaan työssä käytettävät työasut sekä turvalliset työvälineet että tarvittavat suojavälineet. Työnantaja on myös velvollinen huoltamaan kyseiset välineet. Työntekijällä on velvollisuus käyttää näitä työnantajan kustannuksella tarjottuja työasua, työ- ja suojavälineitä. Työehtosopimus määrittää, työntekijän halutessa tavallisten saksien tilalle erikoisemmat, voidaan työnantajan kanssa kirjallisesti sopia, että työntekijä itse kustantaa kyseiset saksit itselleen. Työntekijä on itse vastuussa työkengistä, mutta niiden tulee olla työhön soveltuvat ja turvalliset. (Hiusalan työehtosopimus 2017, 46–47).

2.3 Rahaliikenne ja vastuut

Tässä osiossa käsitellään miten raha liikkuu, silloin kun yrittäjällä on palkattu työntekijä työsuhteeseen. Rahanliikenteestä eritellään verotus, työntekijän palkka, työnantajan palkka sekä työsuhteesta sekä yrittäjyydestä aiheutuvat sivukulut. Käsitelyssä on myös, miten eri vastuut jakautuvat työnantajalle ja työntekijälle. Vaikka ihminen on palkattu työntekijä, ei se poista häneltä tiettyjä velvollisuuksia.

2.3.1 Työntekijän palkat

Kun työnantaja on löytänyt sopivan työntekijän, on työnantaja velvollinen maksamaan hänelle palkkaa. Palkka voidaan maksaa aikapalkkana, kuten tunti- tai kuukausipalkkana, mutta myös suorituskeskeisenä palkkana, kuten urakka- tai provisiopalkkana. Lainsäädännössä ei ole erikseen mitään vähimmäispalkasta, mutta sen tulee olla tavanomainen ja kohtuullinen työhön nähden. Työehtosopimus määrää vähimmäispalkan työntekijälle, jota työnantajan on noudatettava. (Mattinen, Parnila & Orlando 2017, 20).

Palkka on maksettava viimeistään palkkakuukauden viimeisenä päivänä, ellei siitä ole toisin sovittu. Muussa tapauksessa palkka on oltava näkyvillä työntekijän tilillä palkkapäivänä. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan tilinumeroon, mikäli hän omistaa pankkitilin. Muussa tapauksessa työnantaja on velvollinen maksamaan palkan käteisenä. Jos palkkakuukauden viimeinen päivä on sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyyspäivä, vappupäivä, jouluaatto, juhannusaatto tai muu

vastaava pyhäpäivä on palkka maksettava edellisenä arkipäivänä. Viikko- ja kuukausipalkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa ja tuntikohtainen palkka vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Suorituskohtaisen palkan palkanmaksu-kausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei työntekijä saa suorituskohtaista palkkaa kuukausipalkan lisäksi. Työnantaja on velvollinen maksamaan palkanmaksusta aiheutuvat kustannukset. Mikäli palkanmaksu viivästyy, on työntekijällä oikeus vaatia viivästyskorkoa palkasta. (Mattinen ym. 2017, 21).

2.3.2 Pakolliset sivukulut

Kun työnantaja maksaa palkan työntekijälle, on hän velvollinen maksamaan pakolliset sivukulut palkasta. Palkanmaksun yhteydessä työnantajan on maksettava palkan lisäksi muun muassa työntekijän eläkemaksun (TyEL), työttömyysvakuutusmaksun (TVR-maksu), työnantajan sairausvakuutusmaksun (Sava-maksu) sekä työtapaturma- ja ryhmähenkivakuutus työntekijöille. Työnantaja maksaa sivukulut sen mukaan, kuinka paljon työntekijän bruttopalkka on ja tilittää ne eteenpäin. (Palkanmaksu ja sivukulut. [Viitattu 16.4.2018]).

Vuonna 2018 työeläkevakuutusmaksu on kaikkiaan 25,30 prosenttia palkoista. Työntekijän työeläkevakuutusmaksun prosenttiosuus riippuu työntekijän iästä. 17–52 vuotiaat maksavat 6,35 prosenttia, 53–62 vuotiaat maksavat 7,85% ja 63-67 vuotiaat vuonna 2018 6,35% bruttopalkastaan työeläkevakuutuksia. Työntekijän maksun ylittävän osuuden eläkemaksuista maksaa työnantaja. (Palkanmaksu ja sivukulut. [Viitattu 16.4.2018]). Työttömyysvakuutusmaksulla rahoitetaan työttömyysturvaa. Työttömyysturvaan kuuluu työttömyyspäiväraha, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, koulutuspäiväraha, työttömien ja aikuiskoulutustukea saavien työeläkevakuutusmaksut ja osa menoista, mitkä vuorottelukorvaukset aiheuttavat. Työttömyysvakuutusmaksu koostuu kahdesta osasta eli työntekijän ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta ja ne maksetaan yrityksen työttömyysvakuutusrahastoon. (Mattinen 2018, 60). Vuonna 2018 työttömyysvakuutusmaksu on työntekijän osalta 1,90% työntekijän saadusta bruttopalkasta. Työnantaja maksaa palkan lisäksi myös työntekijän työttömyysvakuutusmaksua ja sen prosenttiosuus on 0,65% työntekijälle maksetusta palkasta. (Tärkeitä lukuja 2018. [Viitattu

16.4.2018]). Työnantaja on velvollinen maksamaan työttömyysvakuutusmaksua jos hän maksaa työntekijöilleen kalenterivuoden aikana yhteensä yli 1200 euroa. Maksuvelvollisuus ei kuitenkaan koske yrittäjälain 3§:ssä tarkoitettua yrittäjää, alle 17-vuotiasta tai yli 65-vuotiasta tai maatalousyrittäjän eläkelain 3-5§:ssä tarkoitettua maatalousyrittäjää tai hänen perheenjäseniä. (Työttömyysvakuutusmaksujen maksuvelvollisuus. [Viitattu 16.4.2018]). Työttömyysvakuutusrahasto peritään yrittäjän ennakolta arvioiman palkkasumman mukaan vakuutusvuoden aikana. Pääsääntöisesti yrittäjä maksaa työttömyysvakuutusmaksut kolmessa erässä, poikkeuksena suuret yritykset, jotka maksavat viidessä erässä. Tavoitteena on, että yrittäjä maksaa suuremman summan työttömyysvakuutusmaksuja vuoden aikana, ja saa siten viimeistään neljän viikon kuluessa vakuutusvuoden loputtua takaisin ylimääräisen summan korkoineen. (Mattinen 2018, 60).

Työnantajan sairausvakuutusmaksu, eli SAVA-maksu, maksetaan ennakonpidätyksen yhteydessä Verohallinnolle. Sairausvakuutusmaksu tunnettiin ennen nimellä sosiaaliturvamaksu eli sotu-maksu. (Mattinen 2018, 62–63). Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijän bruttopalkan määrästä sairausvakuutusmaksun, mikä on vuonna 2018 0,86% (Tärkeitä lukuja 2018. [Viitattu 16.4.2018]). Sairausvakuutusmaksu peritään 16–67 vuotiailta työntekijöiltä. Työntekijän sairausvakuutusmaksu on jaettu sairaanhoitomaksuun ja päivärahamaksuun. Sairaanhoitomaksu peritään kunnallisverotuksessa verotettavan ansiotulon perusteella, kun taas päivärahamaksu ennakonpidätyksen alaisen työ- ja palkkatuloista. (Mattinen 2018, 62–63).

Tapaturmavakuutuksen ideana on vakuuttaa työntekijät mahdollisista tapaturmistä, onnettomuuksista ja ammattitaudeista mitä heihin voi koitua työssä. Tapaturmavakuutus on olemassa työpaikalla tai siihen kuuluvalla alueella, työmatkalla Suomessa tai ulkomailla ja etätyössä. Työnantaja on velvollinen ottamaan työtapa-
turmavakuutus, jos hän maksaa työntekijöilleen kalenterivuoden aikana yhteensä yli 1200 euroa. Tapaturmavakuutuksen hinta vaihtelee ammattiryhmien ja vakuutusyhtiöiden välillä 0,30% - 8,00%. Yritys arvioi vuoden palkkasumman vakuutusyhtiölle, jonka mukaan vakuutusyhtiö sitten laskuttaa yritystä. Yksityinen ammatinharjoittajan ei kuulu lakisääteiseen tapaturmavakuutuksen piiriin. Yksityisille am-

matinharjoittajan on otettava vapaaehtoinen yrittäjän tapaturmavakuutus. (Mattinen 2017, 59).

Ryhmähenkivakuutus on yrittäjän pakollinen ottaa työntekijöilleen. Vakuutus korvaa vain työntekijän kuoleman. Jos näin tapahtuisi, korvaus maksetaan kokonaisuudessa uhrin puolisolle ja mahdollisille alle 22-vuotiaille lapsille. Korvaus riippuu uhrin iästä ja lasten määrästä. Vakuutus on voimassa työajan lisäksi myös vapaa-aikana. (Mattinen 2017, 59). Vuonna 2018 ryhmähenkivakuutus on keskimäärin 0.08%. (Palkanmaksu ja sivukulut [Viitattu 17.4.2018]). Ryhmähenkivakuutus lascutetaan samaan aikaan tapaturmavakuutuksen kanssa ja tasataan, mikäli yritys on maksanut sitä enemmän kuin olisi tarkoitus. Ryhmähenkivakuutusta ei tarvitse erikseen ilmoittaa, vaan se vuosi-ilmoituksella kuin tapaturmavakuutus. (Mattinen 2017, 59).

2.3.3 Työnantajan vastuut

Työnantajalle on määritetty työsopimuslain mukaan vastuista, jota hänen tulee täyttää. Työnantaja on vastuussa työntekijän ympäristöstä. Hänen tulee varmistaa, että työolosuhteet ovat turvalliset järjestää sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä voi työnsä suorittaa. (Työsopimuslaki: työnantaja, muista ainakin nämä asiat. [Viitattu 15.4.2018]). Työnantajan tulee tarjota tarvittavat työkalut työntekoon ja pitää huoli siitä, että työntekijä on tietoinen työntekemisen ehdoista (Työsopimuslaki käytännössä. [Viitattu 15.4.2018]) sekä edistää hyvää työilmapiiriä, työntekijän ammatillista kehitystä että puuttua työpaikkakiusaamiseen tai muuhun häirintään. Työnantajan täytyy kohdella työntekijöitään tasavertaisina riippumatta heidän ulkonäöstä, sukupuolesta, uskonnosta tai iästä. (Työsopimuslaki: työnantaja, muista ainakin nämä asiat. [Viitattu 15.4.2018]).

Työnantaja on veloitettu pitämään kirjaa työpaikalla tapahtuvista tapaturmista. Tapaturmat tulee tutkia, jonka jälkeen suoritetaan mahdolliset toimenpiteet tapaturman toistumisen estämiseksi. Työnantajan tulee ilmoittaa tapaturmista, joissa työntekijä saattaa olla oikeutettu korvauksiin, omalle tapaturmavakuutusyhtiölleen. Jos kyse on sähkötapaturmasta, tulee siitä ilmoittaa Turvallisuus- ja kemikaalivirastoon (Tukes). Silloin kun kyseessä on vakavaan ruumiiseen kohdistuneesta

vammasta tai kuoleman tapauksesta, ilmoitus tehdään työsuojeluviranomaisille sekä poliisille – näiden tekemättä jättäminen on rangaistavaa. Jos työyhteisössä on kuoleman tapaus, on suositeltavaa työyhteisön kannalta, että asiaa käsitellään puhumalla. (Aaltonen ym. 2013, 189–190).

2.3.4 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuus on tehdä työt sopimuksen mukaan (Työsopimuslaki: työnantaja, muista ainakin nämä asiat. [Viitattu 15.4.2018]) noudattaen työntekijän määräyksiä ja noudattaa työturvallisuutta. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle, jos työssä käytettävissä laitteissa on vikoja. Työntekijä ei työsuhteen aikana voi tehdä toista työtä, josta olisi mahdollista koitua haittaa työnantajalle. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että ilman työnantajan suostumusta, työntekijä ei saa harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. (Työsopimuslaki käytännössä. [Viitattu 15.4.2018]). Työntekijällä on velvollisuus salaisuutena, eikä käyttää omaksi hyväkseen, työpaikkansa eli työnantajayrityksen liike- ja yrityssalaisuuksia (Työsopimuslaki: työnantaja, muista ainakin nämä asiat. [Viitattu 15.4.2018]) (Työsopimuslaki käytännössä. [Viitattu 15.4.2018]).

2.4 SWOT-analyysi

SWOT-analyysin avulla kartoitettiin minkälaisia vahvuuksia ja heikkouksia työskentelymuodolla on. Analyysin avulla saadaan myös tietoa työskentelymuodon luomista mahdollisuuksista ja uhista. Tämä SWOT-analyysi on tehty työntekijän näkökulmasta. Alla olevasta kuvasta 1 näkyy tämän työn tekijöiden SWOT-analyysiin sisällyttämät asiat, jotka tulee huomioida tässä työskentelytavassa.

SISÄINEN YMPÄRISTÖ	VAHVUUDET <ul style="list-style-type: none"> - Vastuu työ ja työtulos - Ei häiriötekijöitä - Säännölliset työajat - Vapaa-aika - Ei työstressiä vapaa-ajalle 	HEIKKOUEDET <ul style="list-style-type: none"> - Itsensä toteuttaminen toisen ehdoilla - Riittävä työmäärä, palkka - Tehty työ edustaa yritystä
ULKONEN YMPÄRISTÖ	MAHDOLLISUUDET <ul style="list-style-type: none"> - Vastuu osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä työnantajalla - Liikkeen asiakaskunta - Työnalkaessa kaikki tarpeet ammatinharjoittamiselle on heti käytössä 	UHAT <ul style="list-style-type: none"> - Henkilökohtaisen virheen sattuessa koko yritys kärsii - Ammattitaito voi ruostua - Ammattitaito ei kehity - Riippuvuus yritystoiminnasta

Kuva 1 Palkkatyön SWOT-analyysi

2.4.1 Sisäinen ympäristö

Sisäisen ympäristön luomia vahvuuksia on useita. Isoin etu työsuhteessa ja palkkatyössä on työntekijän vastualueen pienuus. Työntekijä on vastuussa omasta työskentelystään sekä työn tuloksesta että laadusta. Muita velvollisuuksia eli niin sanottuja häiriötekijöitä ei ole. Työsuhteessa on säännölliset työajat, joten työntekijällä on selkeä vapaa-aika, jota työ ei ole häiritsemässä. Näin ollen tässä työskentelymuodossa työstressi on minimissään.

Työsuhteen heikkouksiin voidaan laittaa rajoitetut mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen. Vaikka luovuus on iso osa työtä, on sen toteuttamisen mahdollisuudet täysin riippuvaisia työnantajan antamista mahdollisuuksista. Työnantaja päättää mitä värejä, koristeita ynnä muita sellaisia on työntekijöillä käytettävissään. Työntuntien määrän ja näin ollen kuukauden palkan suuruuden päättää työnantaja.

Työsuhteessa tekemäsi työ on yrityksen niin sanottu käyntikortti ja edustaa ensisijaisesti yritystä, eikä niinkään työn tehnyttä henkilöä.

2.4.2 Ulkoinen ympäristö

Ulkoisen ympäristön mahdollisuudet työntekijälle on muun muassa se, että yrittäjä on vastuussa työntekijän osaamisen ylläpitämisestä ja uusien asioiden oppimisesta ja pysymisestä ajanhermoilla. Omaa asiakaskuntaa ei palkkatyöntekijänä tarvitse itse luoda, vaan yrittäjä on sen liikkeeseen jo itse luonut. Kun työntekijä aloittaa työskentelyn yrityksessä, on työntekijällä heti kaikki tarvittavat työvälineet käytössä, eikä niitä tarvitse itse kustantaa.

Ulkoisen ympäristö sisältää myös mahdollisia uhkia. Mikäli työntekijä tekee virheen työssään tai käytöksellään, hän voi heikentää koko yrityksen mainetta. Ammattitaito voi mahdollisesti ruostua palkkatyössä, sillä jos työntekijä on koulussa oppinut esimerkiksi tietyn tekniikan tai taidoin, tämä tekniikan tai asiakastyön toteutus ei ole välttämättä mahdollista, jos yrittäjä on niin päättänyt. Samasta syystä ammattitaito voi jäädä kehittymättä, työn ollessa yksitoikkoista eikä monipuolista. Työntekijä on riippuvainen yrityksen liiketoiminnasta. Jos yritys ei ole onnistunut luomaan imagoaan tai vakaata asiakaskuntaa, saattaa huono taloustilanne ajautua siihen, että yrityksellä ei ole varaa pitää palkkatyöntekijää ja päätyvät päättämään työsuhteen.

3 VUOKRAYRITTÄJÄKSI

Suomessa usein mietitään, miksi yrittäjyydestä ajatellaan usein negatiivisesti. Lyytinen ja Piha (2004, 14) miettivät syitä tähän ilmiöön. Mittausten mukaan Suomessa on hyvä ilmapiiri yrittäjyydessä, kehittynyt innovaatioympäristö, korkea koulutustaso sekä edistynyt tasa-arvo että toimivat infrastruktuuri ja neuvontapalvelut ynnä muuta sellaista. Erään yrittäjyyskatsauksen mukaan syitä vähäiseen yrittäjyysinnostukseen ovat muun muassa alhainen yrittäjyysmotivaatio, yrittäjyyteen ja työllistymiseen kytkeytyvät riskit sekä pelko epäonnistumisesta yrittäjänä. (Lyytinen & Piha 2004, 14–15). Parturi-kampaamoalalla kilpailua on paljon. Liikkeitä näkee pienemmälläkin paikkakunnalla useita. Se, että liikkeitä on paljon ja yhdessä liikkeessä voi olla useita yrittäjiä, on omiaan lisäämään pelkoa siihen, kuinka kilpailussa pärjää. Epävarmuus ja epäily kytevät vaikka ammattikoulutus antaa tarvittavat taidot (Luukkainen & Wuorinen 2002, 91).

Luukkaisen ja Wuorisen (2002, 186) mukaan henkilökohtainen este ihmisillä yrittäjyyteen on yksinkertaisesti perustaitojen puute. Eli puutteet ammattitaidoissa esimerkiksi koulutuksen puutteesta tai ettei tiedä yrittäjyydestä tarpeeksi. Arvot, keskittään mieluummin viettämään aikaa perheeseen ja vapaa-aikaan kuin panostettaisiin yrittäjyyteen. Ei omaa yritystustausta, lähipiiristä eikä perheestä löydy yrittäjiä. Tärkeimpänä puutteena voisi katsoa perustaidon vajavaisuus, kuten kykenemättömyys kantaa vastuuta, ei ole kunnian himoa, ei osaa myydä palveluja ja/tai tuotteita tai ei omaa sosiaalisen kanssakäymisen taitoja. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 91).

Suomessa ihmiset ovat turvallisuuden hakuisia, riskejä vältellään ja tulevaisuudesta ollaan huolissaan. (Lyytinen & Piha, 141). Hiusalalla yrittäjyys on yleisin työllistymismuoto (Näränen, 1-8). Yrittäjyyteen saatetaan vain ajautua, kun se jää ainoaksi vaihtoehdoksi, jos tahtoo alalla tehdä töitä. Palkkatöitä kun on alalla tarjolla vähän. (Kampaamoalan karu arki. [Viitattu 17.4.2018]). Alalla vallitsee niin sanottu pakkoyrittäjyys, sillä palkkakulut ovat suuret joten käytännössä alalle työllistyminen vaatii joko omanliikkeen perustamista tai sopimus- tai vuokratuoliyrittäjyyttä toisen omistamassa liikkeessä. Yrittäjyyteen liittyvät riskit ovat olemassa myös sopimus-

ja vuokratuoliyrittäjillä, tosin pienemmässä mittakaavassa kuin liikkeen omistajalla yrittäjällä. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

Toiminimi (tmi) on alalla vallitseva yritysmuoto. Kuten edeltävässä todettiin, yrittäjäksi alkaminen ei vaadi itse oman liikkeen perustamista. Kun menee yrittäjäksi toisen yrittäjän omistamaan yritykseen, pätee siinä kaikki yrittäjiä koskevat säännöt, kuten kirjanpidon pitäminen, vakuutusten ottaminen ja verovelvollisuus. Yrittäjänä ollessa työnteon määrä on suoraan yhteydessä elantoosi. Yrittäjä saa palkan sijasta yritystuloa, josta maksetaan verot ja muut pakolliset menot, loppuosa jää yrittäjän tuloksi. (Näränen, 1-8).

3.1 Toiminimi

Yrittäjä tarvitsee toimivan liiketoimintasuunnitelma alkaessaan perustaa yritystä, vaikka yritysmuotona olisi toiminimi. Pitää olla idea, eli mitä tehdään, kenelle, miten ja miksi, kartoittaa mahdollisuudet ja huomioida riskit, jotta yrittäjä voi onnistua. Yrityksen tavoitteena on aina tehdä voittoa, tästä syystä suunnitelma yritystä perustettaessa kannattaa tehdä useammalle vuodelle. Uusi yritys harvoin tuottaa heti voittoa. On kuitenkin syytä laskea millä aikataululla ja paljonko yritys tekee voittoa, ilman katetta ei liiketoiminta toimi. (Pyykkö 2011, 20-21). Töiden hankkiminen ja tekeminen on omalla vastuulla (Pyykkö 2011, 31).

Toiminimellä tarkoitetaan yritysmuotoa, jossa henkilö rekisteröi toimintansa ja alkaa yksityiseksi elinkeinoharjoittajaksi. Tässä yritysmuodossa elinkeinoharjoittaja kantaa kaiken vastuun itse ja kaikki sopimukset ja sitoumukset tehdään hänen omalla nimellään (Missä toiminimen voi perustaa. [Viitattu 16.4.2018]). Toiminimen perustaminen vie verkossa varttitunnin parhaimmillaan ja lomakeversio käsitellään muutamassa päivässä. Verotus on toiminimellä yksinkertaista – toiminimen tulot ovat sen omaavan henkilön henkilökohtaisia ja ne verotetaan häneltä ansio- tai pääomatulona. (Toiminimen perustaminen. [Viitattu 16.4.2018]). Toiminimen perustamisilmoituksen voi tehdä kaupparekisteriin esimerkiksi Patentti- ja rekisterihallituksessa (PRH), maistraatissa tai hakemalla lomakkeen rekisteritoimistosta. (Missä toiminimen voi perustaa. [Viitattu 16.4.2018].) Perustamisilmoitus maksaa vuonna 2018 verkossa 75 euroa ja paperisena versiona 110 euroa. Toiminimellä

pitää huolehtia kirjanpidosta, toiminimelle on syytä perustaa oma pankkitili ja verohallinnolle ilmoitetaan, hakeutuuko yrittäjä arvonlisävelvollisten rekisteriin, ennakoperintärekisteriin ja työnantaja rekisteriin. (Toiminimen perustaminen. [Viitattu 16.4.2018]). Parturi-kampaaja myy palveluita ja tavaroita ja perii asiakkailta maksun yhteydessä arvonlisäveron (alv) ja tämän vuoksi heidän tulee liittyä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin.

3.2 Vuokratuoliyrittäjä vai sopimusyrittäjä

Kampaamoalalla sopimuskäytännöt eivät ole yksinkertaisia, ne eivät ole selviä edes kaikille hiusalan yrittäjille. Aiemmin mainitun työsuhteen lisäksi alalla työllistymisessä on käytössä sopimusyrittäjyys ja vuokratuoliyrittäjyys. Nämä kaksi viimeksi mainittuja ovat paljon käytettyjä, mutta silti epäselviä. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

Yleiskäsityksenä on, että vuokratuoliyrittäjä maksaa kiinteää sopimuksen mukaista vuokraa vain tuolista eli maksaa työtilasta, mutta on itse vastuussa omasta markkinoinnistaan sekä käyttämistään tuotteista. Sopimusyrittäjän ajatellaan puolestaan maksavan valmiista työtilasta prosenttivuokraa, tällä tarkoitetaan sitä, että hän saa käyttöönsä liikkeen omistajan tuotteet, ajanvarausjärjestelmän sekä yleiset tilat eli itse hän on vastuussa vain työvälineistään. Käytännössä asia ei ole ihan näin suoraviivainen. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

Käytössä yrittäjillä on mennyt termistö sekaisin, joka on johtanut siihen, että vuokratuolisopimukseen on sisällytetty nämä molemmat termit, vaikka kyseessä on kaksi täysin erilaista sopimusmuotoa. Todellisuudessa sopimuksia on olemassa yhtä monta kuin on yrittäjiä ja sopimuksia. Tämän vuoksi on tärkeää huomioida, että sopimuksen määrittävänä tekijänä ei ole sopimusnimike vaan sopimukseen kirjattu sisältö, joten sopimusta tehdessä kannattaa olla tarkka ja selkeä. Sopimukseen tulee kirjata kaikki yksityiskohdat ja määrittää koko toiminta. Vuokrausmuoto on yksi kohta sopimuksesta, ei koko sopimus. Tilaa olettamuksille tai väärinymmärryksille ei saa jättää. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).



Kuva 2 Sopimuksessa käsiteltävät asiat

Sopimuksessa tulee käsitellä missä muodossa vuokra maksetaan – molemmissa muodoissa kun se maksetaan, määrä vain riippuu sopimuksesta. Mitä vuokra sisältää eli mitkä asiat vuokrayrittäjä saa liikkeen omistajan toimesta vuokranhinnalla ja mitkä asiat vuokrayrittäjä hoitaa itse. Kun katsotaan perinteisiä sopimuksia vuokratuoliyrittäjän ja sopimusyrittäjän kohdalla on niissä selviä eroja. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

3.2.1 Vuokratuoliyrittäjä

Kuten aiemmin todettu, vuokratuoliyrittäjä maksaa sopimukseen määritettyä kiinteää vuokraa työpisteestä – eli tuolista ja peilistä. Yleensä vuokraan sisällytetään vain työpiste, mutta sopimuksessa voidaan lisätä vuokran sisältävän sähkö, vesi ja oikeus käyttää sosiaalisia tiloja ynnä muuta sellaista, jos sopimuksen tekijät näin haluavat. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

Vuokratuoliyrittäjä vastaa itse muun muassa seuraavista maksuista; kirjanpitäjä, verot, ennakot ja arvonlisäverot. Hänen tulee myös hoitaa käyttämiensä tuotteiden sekä varastojen ostot ja täytöt, kuten esimerkiksi värit, muotoilutuotteet, hanskat, foliot ja pesuaineet. Tämän lisäksi hän hoitaa täysin itse oman markkinointinsa ja siihen sisältyvät kulut. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

3.2.2 Sopimusyrittäjä

Sopimusyrittäjä tuo mukanaan liikkeeseen vain hänen henkilökohtaiset työvälineensä. Sopimusyrittäjä maksaa joka kuukausi omasta arvonlisäverottomasta liikevaihdostaan sopimusta tarjonneelle yrittäjälle prosentuaalisen osuuden. Liikkeen omistajan talouden turvaamisen vuoksi on suotavaa määrittää sopimukseen prosenttivuokran minimitason. Myös maksimitaso on hyvä merkitä sopimukseen, tämä toimii sopimusyrittäjän tarjoamana niin sanottuna palkintona liikkeen omistavalle yrittäjälle, silloin kun sopimusyrittäjä on tehnyt keskivertoa paremman tuloksen. Yleensä prosenttivuokra kulkee sopimusyrittäjän bruttopalkasta 30-50 prosenttia. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

Sopimusyrittäjän vuokra pitää perinteisesti sisällään muun muassa oikeudet käyttää työ- ja sosiaalityökaluja, asiakkaisiin käytettävät tuotteet, ajanvarausjärjestelmä, markkinoinnin sekä puhelimen että kassan. Omasta osuudestaan sopimusyrittäjä on velvollinen maksamaan itse omat veronsa, käyttämänsä kirjanpitäjän, ennakot ja arvonlisäverot. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

3.3 Lainsäädäntö

Vuokrasopimusta tehdessä tulee ottaa huomioon, ettei ehtoja kirjata liian tiukoiksi ja säännöstelyiksi – Verohallinto voi katsoa kyseessä olevan työsuhde vuokrayrittäjäsopimuksen sijaan. Vuokrayrittäjän työaika ei voi määritellä sopimuksella vaan aukioajoista on sovittava erikseen. Verottaja katsoo myös, että sopimuksesta tulee näkyä vuokrayrittäjällä olevan yrittäjyyteen kuuluva riski. Yrittäjäriskin tulee pitää sisällään investointeja, työvälineisiin ja tarvikkeisiin sekä vuokra joka pysyy aina samansuuruisena tai prosentuaalisesti määritetty minimipalkka, joka suoritetaan mahdollisten lomienkin aikana. Jos verottaja pitää vuokran määrää liian pienenä, katsoo se vuokralla olevan yrittäjän olevan työsuhhteessa yrittäjyyden sijaan. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]).

3.4 SWOT-analyysi

Alla olevan kuva 3 mukaisella tavalla tehtiin tästä työmuodosta SWOT-analyysi. Analyysin avulla saa luotua kuvan siitä, millaisia vahvuuksia ja heikkouksia on tässä työmuodossa sekä mitä mahdollisuuksia työmuoto luo ja minkä tyyppisiä uhkia tässä työmuodossa on.

<p>SISÄINEN YMPÄRISTÖ</p>	<p>VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vapaus työnteossa - Työn määrän saa itse päättää - Työn ajan saa itse päättää - Vapaus valita työympäristö - Työ edustaa itseään - Työvälineet 	<p>HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elanto = asiakasmäärä - Työ ei rajoitu asiakastyöhön - Ei suoranaista vapaa-aikaa - Asiakkaat eivät välttämättä tiedä, että olet itsenäinen toimija
<p>ULKONEN YMPÄRISTÖ</p>	<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laaja näkemys yrittäjyydestä - Vertaistukea yrittäjien kesken - Vastuun osaamisen ylläpidosta on itsellä - Työn sisältö 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riippuvainen isäntäliikkeen menestyksestä - Asiakkaiden saanti - Mainneiden riippuvaisuus toisistaan, puskaradio - Stressi; kirjanpito ja työn kustannukset

Kuva 3 Vuokrayrittäjyyden SWOT-analyysi

3.4.1 Sisäinen ympäristö

Vuokrayrittäjyydessä ollaan itsenäisiä toimijoita ja näin työn teossa on vapaus valita työt mitä tekee, millaista tekniikkaa käyttää ja millaisia välineitä työssä käyttää. Työajan ja työn määrän voi itse päättää itse. Tässä työmuodossa paikkoja on enemmän tarjolla, kuin esimerkiksi työsuhteessa ja tästä syystä tässä on paremmin itsellä vapaus valita työympäristö. Työllä edustaa liikkeen lisäksi itseään, etenkin aiemmin mainitussa sopimusyrittäjyysmuodossa, jossa markkinoinnista vastaa sopimusyrittäjä itse. Vuokrayrittäjyydessä omiin käytettävät työvälineet on itse päätettävissä.

Heikkouksista suurin on yrittäjyyden tuoma vaara, elannon määrä on täysin kytköksissä asiakasmäärään. Toiminimellä yrittämisessä tulee samat velvollisuudet, mitä liikkeen yrittäjällä on – työ ei rajoitu vain asiakastyöhön. Yrittäjällä ei koskaan ole suoranaista vapaa-aikaa tai loma-aikaa. Molemmat ovat poissa työajasta ja näin ollen niin sanotusta palkkapussista. Kun on itsenäisenä yrittäjänä toisen yrittäjän liikkeessä, on olemassa vaara, etteivät asiakkaat tiedosta kyseessä olevan itsenäinen toimija vaan kuvitellaan työntekijää työsuhdetyöntekijäksi.

3.4.2 Ulkoinen ympäristö

Toisen yrityksessä itsenäisenä yrittäjänä toimiminen antaa mahdollisuuden kokeilla yrittäjyyttä mahdollisimman riskivapaasti ja pääsee läheltä seuraamaan mitä oman liikkeen omistavan yrittäjän arki pitää sisällään. Tämä mahdollistaa laajan näkemyksen luomisen yrittäjyydestä. Hyvän yhteishengen omaavat yrittäjät mahdollistavat vertaistuen saamisen läheltä yrittäjän arkeen. Osaamisen, ammattitaidon ja trendien osaamisesta vastuu on itsellä. Omien rajojen mukaan voi käydä koulutuksissa, opetella uusia työskentely tekniikoita ja itse voi päättää mitä asiakastöitä tekee ja mitä ei.

Uhkina niin ikään voidaan pitää sitä, että miten isäntäliikkeellä menee taloudellisesti. Mikäli isäntäliike menee konkurssiin, ei vuokrayrittäjäksi voi luonnollisesti silloin jäädä. Asiakkaiden saanti voi olla vaikeaa, sillä vaikka työskentelee isäntäliikkeen sisätiloissa, pitää silti luoda oma asiakaskunta itse. Mikäli isäntäliike omaa huonon maineen syystä taikka toisesta, se yleensä vaikuttaa myös vuokrayrittäjänä olevaan yrittäjään, sillä huonon maineen saanut henkilö voi työskennellä vain muutaman metrin päässä. Lisäksi myös niin sanottu puskaradion kautta kuulleet positiiviset ja negatiiviset mielipiteet voivat luoda ristiriitaista mainetta molempiin yrittäjiin. Koska vuokrayrittäjä toimii omana yrittäjänä, on hän luonnollisesti myös velvollinen vastaamaan omista työkustannuksista sekä kirjanpidon teosta.

4 TOIMEKSIANTAJA PARTURI-KAMPAAMO PÄIVI

Parturi-Kampaamo Päivi on parturi-kampaamo, joka sijaitsee Pirkanmaalla pienehkössä reilu 21 000 hengen kaupungissa Valkeakoskella. (Ennakkoväkiluku muuttujina Kuukausi, Alue, Sukupuoli ja Tiedot. [Viitattu 5.6.2018]). Liiketila sijaitsee ihan kaupungin keskustassa. Parturi-kampaamon omistaa Päivi Ovaska. Ovaskalla on pitkän ajan osaaminen alalla ja hyvin vakiintunut asiakaskunta eikä töistä ole ollut pulaa – vaikka Valkeakoskella alalla kilpailua on paljon. (Ovaska, 2018).

4.1 Ovaskan historia

Ovaska on 1961 syntynyt parturi-kampaaja Valkeakoskella, sieltä myös alkujaan kotoisin ja siellä aina asunut. Hän oli ammattikoulussa hiusalan opiskelija, jolla opinnot kestivät nykyisen kolmen vuoden sijasta kaksi vuotta. Ovaska valmistui alalle kesällä 1981. Ovaska siirtyi valmistumisensa jälkeen suoraa työelämään. Ensimmäiset puolitoista vuotta valmistumisensa jälkeen Ovaskalla oli työsuhde Parturi-kampaamo Riitta Vehmaalle, jossa hän teki alan töitä palkalla. Tämän työsuhteen jälkeen palkkatyö sai jäädä ja Ovaska siirtyi toiseen liikkeeseen sekä perusti toiminimen että allekirjoitti vuokratuolisopimuksen työllistymisensä mahdollistamiseksi. Vuokratuolilla Ovaska teki töitä yhteensä viiden vuoden ajan, jonka jälkeen koki olevan aika siirtyä seuraavaan vaiheeseen. (Ovaska, 2018).

4.2 Liikkeen historia ja tulevaisuus

Työsuhteessa palkalla ja vuokratuolisopimuksella yrittäjänä oltuaan, Ovaska siirtyi seuraavaan vaiheeseen, jossa ei enää ollut työnantajaa tai pääyrittäjää, joille vastaat tekemisistään. Ovaska perusti vuonna 1986 Parturi-kampaamo Päivin Valkeakosken keskustaan. Liike on perustamisestaan eli kokonaiset 32 vuotta toiminut samoissa liiketiloissa. (Ovaska, 2018).

Ovaskalla on ollut työntekijöitä niin työsuhteessa kuin vuokratuolilla aiemmin – nyt kuitenkin useita vuosia toiminut liikkeessään yksin. Liikkeessä on kaksi työpistettä

ja kapasiteettiä hyödyntääkseen Ovaska on ottanut aika ajoin paikallisesta ammattikoulusta alan opiskelijoita työharjoitteluun ja näin jakanut ammattiosaamistaan uusille parturi-kampaajille. (Ovaska, 2018).

Keväällä 2018 Ovaska päätti olevan ajankohtaista ajatella vakituista toisen toimipisteen käyttöä. Hän haluaa lisätä vakituisen parturi-kampaamo palveluja tarjoavan työntekijän liikkeeseen. Henkilö, joka liikkeeseen on tulossa, on kesällä 2018 alalle valmistunut parturi-kampaaja. Ainakin toistaiseksi liikkeessä jatkettaisiin siis Ovaskan ja toisen parturi-kampaajan voimin. (Ovaska, 2018).

Ovaskan tytär on aloittamassa alan opinnot, joten on olemassa mahdollisuus, että tulevaisuudessa Parturi-kampaamo Päivi on perheyritys ja sukupolvenvaihdos tulee ajankohtaiseksi. Toistaiseksi Ovaska kuitenkin aikoo pysyä työelämässä töitä tekemässä ja ottaa parturi-kampaajan käyttämään toista työpistettä – joko työsuhteella tai vuokratyöntekijän eli vuokratuolisopimuksella tai sopimusyrittäjäsopimuksella. (Ovaska, 2018).

5 LIIKKEESEEN TYÖVOIMAA TYÖSUHTEELLA VAI VUOKRAYRITTÄNÄ

Tässä osiossa tarkastellaan työvoiman lisäämismahdollisuuksia liikkeiden, kuten tämän työn toimeksiantajan kannalta. Liikkeen täyden kapasiteetin eli työpisteiden käyttöön otossa, voidaan käyttää useampaa menetelmää – palkata työsuhteeseen, tehdä vuokratuolisopimus tai sopimusyrittäjä -sopimus. Näistä muodoista kartoitetaan hyviä ja huonoja puolia liikkeen omistavan yrittäjän näkökulmasta.

5.1 Työsuhteeseen

Työvoimaa palkkaavan yrittäjän kannalta, työsuhteeseen palkkaamisessa on joitakin hyviä puolia. Yrittäjän menot liittyen taulukkopalkalla eli kiinteällä kuukaudessa maksettavalla palkalla olevaan työntekijään ovat tasaiset ja näin ollen kuukausittaisesti ennakoitavissa. Tämä helpottaa esimerkiksi investointeja suunniteltaessa.

POSITIIVISET	NEGATIIVISET
<ul style="list-style-type: none"> - Ennalta sovittu kuukausitulo - Yksinkertaisuus - Pieni riski - Tutuin sopimusmuoto - Ei vastuuta toisesta 	<ul style="list-style-type: none"> - Molemmilla hyllytilat erikseen -> Hanskat, rullat, foliot, värit, pesuaineet, muotoilutuotteet - Kilpailu asiakkaista - Mainneiden riippuvuus

Kuva 4 Työsuhde yrittäjän kannalta

Kun yrittäjä ottaa työntekijän työsuhteeseen, noudatetaan yrityksessä yrittäjän visiota, eikä yrittäjän tarvitse varautua mahdollisiin muutoksiin, jotka uhkaisivat hänen näkemyksiään tai toimintatapojaan. Työnantajana yrittäjä saa määrittää, milloin ja millä aikavälillä asiakkaita palvellaan ja milloin hän haluaa työntekijän työs-

kentelevän. Työsuhteessa työntekijän tekemät asiakaspalvelutyöt sekä mahdolliset tuotemyynnit ovat kaikki suoraa tuloa yrittäjän kassaan.

Työsuhteessa yrittäjä on vastuussa työntekijöistään – tämä voi olla osalle yrittäjistä stressin aiheuttaja, etenkin kun yrittäjän täytyy pysyä ajan tasalla millaisia velvollisuuksia työnantajalla esimerkiksi lain puitteissa on. Aina on helpompi vastata itsestään ja etenkin uutena palkkaajana ei välttämättä muista huomioida kaikkea uuden työntekijän kannalta. Vaikka tasaisten menojen ennakoitavuus on hyvä asia, on asialla myös kääntöpuoli. Työsuhteessa kiinteällä palkalla tekevän työntekijän palkan määrä on aina sama, riippumatta siitä paljonko töitä tekee tai minkä laatuista työn jälki on – kesäksi 2018 valmistuva parturi-kampaaja Mari Paloniemi (2018) pohti, että tämä saattaisi hänellä työntekijänä olla rasite työn teolle ja näkyä työmoraaalissa. Jos työntekijällä ei ole sellainen työmoraali ja vauhti, mitä yrittäjä on ennakoanut voi sillä olla erittäin huonot vaikutukset yrittäjälle. Syy, miksi työsuhdetyöntekijöitä on alalla vähän, löytyy yksinkertaisuudessaan siitä, ettei pienyrittäjillä ole yksinkertaisesti varaa palkallisiin työntekijöihin. Yleisesti näitä työsuhte palkkauksia tapahtuu liikeketjuissa, joilla kassan kapasiteetti on huomattavasti suurempi verrattuna yksin itsenäistä yritystä pyörittävän yrittäjän kassaliikenteseen.

Esimerkiksi tämän työn toimeksiantajana toimivan Päivi Ovaskan (2018) kokemus palkkauksesta oli negatiivinen – hänen ollessaan äitiyslomalla hän palkkasi itselleen yritykseensä sijaisen työsuhteeseen. Yllätys oli suuri kun Ovaska huomasi, ettei palkattu henkilö tehnyt töitä samalla työmoraaalilla ja vauhdilla, mitä hän oli ajatellut. Rahallisia vaikeuksia tuli liikaa ja yllättäen kun kulut jäivät tuloja suuremmiksi. Tästä syystä hänelle työsuhteeseen palkkaaminen on jäänyt muistiin arvaamattomana ja riskialttiina työllistämismuotona. (Ovaska, 2018).

Jotta saataisiin järkevästi ja realistisesti kuva siitä, miten käytännössä Ovaskalle tämä vaihtoehto käy, täytyy tämän työntekijöiden tehdä selkeät laskelmat. Laskelmissa katsotaan, mikä olisi Ovaskan taloudellinen hyöty palkatusta työntekijästä – eli paljonko tämän parturi-kampaajan työ tuo rahaa kassaan. Kassasta vähennetään sen jälkeen kulut, mitä Ovaskalle työnantajana tulisi. Näitä palkkaan kuuluvia sivukuluja ovat työeläke (TyEL), sairausvakuutusmaksu (SAVA-maksu) sekä työt-

tömyysvakuutusmaksu. Sen lisäksi Ovaskan pitää huomioida käytettävien tuotteiden laskun sekä veden ja sähkön kulujen nousu.

TYÖHÖN PALKKAUS			Euroa
Työntekijän taloudellinen hyöty			1300,00
Yhteensä			1300,00
LISÄKULUT			
Palkka (18-52v)	6kk, työehtosopimus		1493,00
	TyEL	18,95%	282,92
	SAVA-maksu	0,86%	12,84
	Työttömyysvakuutusmaksu	0,65%	9,70
Palkkakustannukset			1798,47
Ainekustannukset			50,00
Vesi			18,00
Sähkö			18,00
Kulut yhteensä			1884,47
TALOUDELLINEN HYÖTY			-584,47

Taulukko 1 Työhön palkkaus

Laskelmissa Ovaskan taloudellisen hyödyn määrittämisessä, kuten Taulukossa 1 on esitetty, on käytetty 1300 euroa. 1300 euroon päädyttiin, kun harjoittelija teki kuukauden aikana hieman alle viisi leikkausta päivässä opiskelija alennuksilla, mistä saadaan noin 1000 euroa ja kun siihen lisätään opiskelijaleikkausten 30 prosentin alennus, oletettane, että ensimmäisinä kuukausina uusi työntekijä tekee noin samalla volyymilla (Ovaska, 2018).

Tämän hetkisen työehtosopimuksen mukaan vastavalmistuneelle maksetaan alan ensimmäisessä työpaikassa ensimmäiset kuusi kuukautta vähintään 1493 euroa palkkaa kuukaudessa. Sivukulujen kanssa pelkästään palkkaan sidonnaiset kulut ovat 1798,47 euroa. Tähän kun lisätään kuukausittain lisääntyvät aine-, vesi- ja sähkökustannukset nähdään Taulukosta 1, että työsuhteeseen otettava työntekijä aiheuttaa Ovaskalle 1884,47 euron kulut. Veden ja sähkön on Taulukossa 1 laskettu nousevan 30 prosenttia kahden parturi-kampaajan työskennellessä. Koska hyöty Ovaskalle oli 1300 euroa tarkoittaa tämä sitä, että työsuhteeseen palkkaa-

minen aiheuttaa Ovaskalle kuukausittain, ensimmäisen kuuden kuukauden ajan, tappiota hieman alle 585 euroa. Kuuden kuukauden jälkeen tappion määrä saattaisi nousta entisestään, sillä työntekijän palkka nousee työntekijän siirtyessään palkkaluokkaan kaksi. (Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimus. [Viitattu 7.6.2018]).

5.2 Vuokratuoli

Vuokratuoli on terminä tunnettu ja siitä on monella, myös ei alan ihmisillä, jonkin tyyppinen käsitys. Alalla termi on paljon käytetty, vaikka sen sisällöstä käsitys on osaksi mennyt sopimusyrittäjyyden kanssa sekaisin.

POSITIIVISET	NEGATIIVISET
<ul style="list-style-type: none"> - Ennalta sovittu kuukausitulo - Yksinkertaisuus - Pieni riski - Tutuin sopimusmuoto - Ei vastuuta toisesta 	<ul style="list-style-type: none"> - Molemmille hyllytilat erikseen -> Hanskat, rullat, foliot, värit, pesuaineet, muotoilutuotteet - Kilpailu asiakkaista - Mainneiden riippuvuus

Kuva 5 Vuokratuoli pääyrittäjän näkökulmasta

Vuokratuoli on kaikenpuolin tutuin työllistämisen- ja työllistymismuoto alalla. Sekä Ovaska (2018) että Paloniemi (2018) kertoivat tämän olevan päälimmäisenä mielessä, kun vastaavat kysymykseen, mikä tällä hetkellä ja nykyisillä tiedoilla tuntuu parhaalta vaihtoehdolta omalle kohdalle: Ovaskalle työnantajana ja Paloniemelle työnhakijana. Kummassakin perustelussa tuli ilmi, että riskit tässä muodossa miel-

letään kaikkien minimaalisimmiksi ja sopimusmuotona tämä on tutuin ja helpoin ymmärtää. (Ovaska, 2018). (Paloniemi, 2018).

Vuokratuolisopimus ei ole monimutkainen sopimus vaan yleisesti yksinkertaisuudessaan sopimukseen sovitaan kiinteä vuokrahinta, jonka sopimuksen toinen osapuoli maksaa joka kuukausi pääyrittäjälle. Yleensä tämä vuokra sisältää työtuolin, peilin, pesualtaan käytön sekä oikeuden sosiaalisiin tiloihin – eli kahvin keiton ja jääkaapin käytön.

Mikäli sopimuksen osapuolet niin haluavat, voidaan sopimukseen sisällyttää käyttövesi ja sähkö. Muuta tämä sopimus ei kuitenkaan pidä sisällään.

Edellä mainituista syistä johtuen pääyrittäjälle ei myöskään synny vastuuta vuokratuoliyrittäjästä. Toisaalta tässä sopimusmuodossa ei ole olemassa teoriatasolla yhteistä tavoitetta vaan yrittäjät periaatteessa kilpailevat asiakkaista. Tätä yrittäjät eivät välttämättä tiedosta, mutta käytännössä toisen menestyksestä tuleva hyöty rajoittuu siihen, että yrittäjien liikevaihto pysyy plussalla.

Tässä sopimusmuodossa, sopimusta tehtäessä, pääyrittäjän on syytä huomioida mahdollinen asiakkaiden menetys ja siitä aiheutuvat tulomenetykset ja verrattava sitä vuokratuolilaiselta saatavan vuokran määrään, jotta liikkeen omistavan yrittäjä ei päädy tekemään tappiota. Yleensä tällaista suunniteltaessa on suotavaa olla yhteydessä kirjanpitäjään, ettei sopimuksesta tehdä liikkeen omistavan yrittäjän kannalta tappiollista.

Vaikka vuokratuolilla oleva yrittäjä on itsenäinen, toimii hän toisen yrittäjän tiloissa, jolloin kummankin yrittäjän maine on toisestaan riippuvainen – niin hyvässä kuin pahassakin. Tästä syystä on yrittäjän mietittävä tarkkaan, kenet ottaa liikkeeseensä vuokratuolilla töitä tekemään, sillä ulospäin hän edustaa myös liikkeen omistavaa yrittäjää.

Mikäli liiketila on pieni, saattaa päänvaivaa aiheuttaa hyllytilan vapauttaminen, sillä vuokratuolilainen on itse vastuussa käyttämistään tuotteistaan ja työvälineistä. Nämä tuotteet on pysyttävä yrittäjillä erillään, jotta he tietävät paljonko ovat tehneet sisäänostoja ja paljonko on tuotteita käytetty. Näin varaston täyttäminen

ajoissa ja asiakaspalvelun sujuvuus turvataan kummankin yrittäjän osalta eikä kumpikaan vahingossa tee töitä toisen kustannuksella.

VUOKRATUOLI		Euroa
Vuokratuotot		400,00
Yhteensä		400,00
LISÄKULUT		
Palkkakustannukset		0,00
Ainekustannukset		0,00
Vesi		18,00
Sähkö		18,00
Yhteensä		36,00
TALOUDELLINEN HYÖTY		364,00

Taulukko 2 Vuokratuoli

Ovaska saa vuokratuottoa vuokratessaan vuokratuolia yrittäjälle 400 euroa. Tämä luku on Ovaskan itsensä määrittelemä, jonka hän on suunnitellut yhdessä kirjanpiti- täjänsä kanssa. (Ovaska, 2018).

Vuokratuolisopimus sisältäisi vesi- sekä sähkökulut, jotka Ovaska joutuu itse kus- tantamaan. Vesi- ja sähkökulujen on arvioitu nousevan noin 30 prosenttia. Tämä katsottiin aiemman kokemuksen perusteella, kun liikkeessä on toiminut toinen työntekijä Ovaskan lisäksi. (Ovaska, 2018). Palkka- sekä ainekustannukset eivät tuo lisäkuluja Ovaskalle. Vuokratuolisopimuksen mukaan vuokratuolille tuleva yrit- täjä joutuu itse kustantamaan oman palkkansa, aineet sekä työvälineet, kuten värit ja hanskat. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 17.4.2018]). Kuukaudessa vuokratuolin vuokraamisen taloudellinen hyöty olisi Ovaskalle 364 euroa.

5.3 Sopimusyrittäjä

Sopimusyrittäjä on yllättävän tuntematon käsite nimellisesti alalla. Sisältönä, eli sen periaatteita, sitä kuitenkin alalla käytetään – termistössä vain ihmiset erehtyvät luulemaan, että se on niin sanottu toinen toteutusmalli eli vaihtoehto, joka kuitenkin sisältyisi vuokratuolisopimukseen. Todellisuudessa yhteistä näillä sopimusmuodoilla on se, että liikkeessä toimii useampi yrittäjä, joista vuokratyrittäjä maksaa pääyrittäjälle joka kuukausi sopimuksen mukaisesti korvauksen työpisteestä ja muista sopimukseen sisältyvistä oikeuksista.

POSITIIVISET	NEGATIIVISET
<ul style="list-style-type: none"> - Molemmat hyötty toisen menestyksestä - Määritetty minimitulo kuukaudessa - Yhteiset tuotteet - Yhteishenki ja tuki 	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdessä päätetään tuotteet - Kuukausitulon vaihtelevuus - Tuntematon sopimusmuoto - Sopimuksen sisällön korostuminen

Kuva 6 Sopimusyrittäjä pääyrittäjän näkökulmasta

Todellisuudessa vuokratuolissa ja sopimusyrittäjyydessä on hyvin iso periaatteellinen ero sekä liikkeen omistavan yrittäjän että vuokralle tulevan yrittäjän näkökulmasta.

Kuten edellä on mainittu, vuokratuolisopimus tekee yrittäjistä osaksi kilpailijoita toisilleen – sopimusyrittäjyydessä on kummankin yrittäjän etu, myös suoraan taloudellisessa mielessä, että toinen yrittäjä menestyy. Minkäänlaista vastakkainasettelua ei tässä sopimusmuodossa siis ole ja tästä syystä yhtenäisyys ja yhteishenki voi olla omalla tasollaan ja antaa tukea kummallakin yrittäjällä yrittäjyyden sekä asiakaspalvelun tuomiin haasteisiin.

Mikäli vuokralla olevalla yrittäjällä ei ole jonain kuukautena tuloja, esimerkiksi loman vuoksi, turvataan pääyrittäjän taloudellinen asema asettamalla sopimukseen minimivuokra. Minimivuokralla tarkoitetaan summaa, jonka vuokralla oleva yrittäjä

vähintään maksaa pääyrittäjälle joka kuukausi riippumatta hänen kuukauden tuloistaan. Tämä toimii turvaverkkona myös vuokralle tulevalle yrittäjälle, jos hänellä on huonompi kuukausi ja tuloja on vähemmän niin sen sijaan, että joutuisi syvempiin vesiin maksamalla arvonlisäverottomista bruttotuotoista sovitun prosenttiosuuden saa hän maksettua tämän summan – tilannetta voi ennakoida ja pitää turvavuokraa tilillä huonompia kuukausia varten ja näin oma taloudellinen tilanne ei keikkaa kassassa nollalle, vaan tiukemmastakin kuukaudesta voi selvitä.

Riippuen siitä, miten yrittäjät asian kokevat ja omalta näkökannaltaan näkevät, on yhteisten tuotteiden ja yhteisen varaston pitäminen joko positiivinen tai negatiivinen. Jos molemmilla yrittäjillä on samat mieltymykset esimerkiksi värisarjasta, jota liikkeessä käytetään, on se taloudellisesti ja palvelujen kannalta erittäin hyvä asia. Kun molemmat käyttävät samaa sarjaa, voidaan liikkeessä helpommin pitää isompaa varastoa väriskaalallisesti ja näin värjäyksistä voi tehdä monipuolisempia. Toimeksiantajamme tilanteessa tiedämme liikkeeseen tulevan parturi-kampaajan pitävän liikkeessä käytettävästä sarjasta ja näin ollen muutoksia sen suhteen ei olisi tiedossa (Ovaska, 2018).

Negatiivisena voisi pitää kuukausitulon vaihtelevuutta, sillä se pääasiassa maksetaan vuokralle olevan yrittäjän kuukauden arvonlisäverottomasta bruttotulosta tietyn prosentuaalisen osuuden verran. Eli pääyrittäjän tulo vaihtelee vuokrayrittäjän työmäärästä riippuen. Tämä sopimusmuoto on suhteellisen tuntematon ja siksi epävarmuustekijä sekä yleisesti alalla että konkreettisesti Ovaskalle (2018). Tämän työn tuloksena, opinnäytetyön tekijät uskovat epävarmuuksien poistuvan osaksi ja sopimusyrittäjyyden avautuvan Ovaskalle sekä liikkeeseen tulevalle parturi-kampaajalle. Isona huomiona tulee sopimusta tehdessä muistaa, että sopimuksen sisältö on tässä muodossa korostunut niin, ettei sopimusta kannata tehdä liian tiukaksi. Tämä siksi, ettei aiemmin esitetyn esimerkin tavoin verottaja katso sopimuksen olevan liian tarkoin laadittu ja näin ollen tulkitse, että sopimuksen osapuolten välillä olisi työsuhde.

SOPIMUSYRITTÄJÄ	Euroa
Sopimusyrittäjän taloudellinen hyöty	1300,00
40% bruttoliikevaihdosta	520,00
LISÄKULUT	
Palkkakustannukset	0,00
Ainekustannukset	50,00
Vesi	18,00
Sähkö	18,00
Yhteenä	86,00
TALOUDELLINEN HYÖTY	434,00

Taulukko 3 Sopimusyrittäjä

Laskelmissa Ovaskan saama taloudellisen hyödyn määräksi on katsottu, kuten Taulukossa 3 näkyy, 1300 euroa. Tässä euromäärässä on käytetty pohjana työntekijän harjoittelijana tuomaa hyötyä liikkeelle. Hyöty oli kassassa 1000 euroa opiskelija-alennuksilla. Taulukossa 3 siihen on lisätty arvioitu alennusten arvo 300 euroa. Tässä esimerkkilaskennassa on käytetty tämän hetkisiä arvoja. Hyöty kasvaa sopimusyrittäjän kehittyessä ja nopeutuvan parturi-kampaajana työelämässä. Laskelma on yhdeltä kuukaudelta, mutta hyöty on kuukausittain vaihteleva. (Ovaska, 2018).

Sopimusyrittäjä maksaa pääyrittäjälle vuokraa arvonlisäverottomasta bruttoliikevaihdostaan 30-50 prosenttia (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 7.6.2018]). Tämän opinnäytetyön tekijät sopivat Ovaskan kanssa laskuissa käytettävän keskimääräistä summaa eli 40 prosenttia. Taulukon 3 mukaan Ovaskan saamaksi vuokratuloksi saadaan 520 euroa (Ovaska, 2018). Tämä ei kuitenkaan vielä ole lopullinen hyöty vaan siitä vähennetään Ovaskan lisääntyneet kulut.

Sopimusyrittäjä vuokratuoliyrittäjän tavoin maksaa itse oman palkkansa, josta ei näin ollen koidu Ovaskalle palkkakustannuksia. Aineita kulutetaan yhdessä, mutta siitä tulevat lisäkustannukset menevät Ovaskan maksettavaksi. (Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Viitattu 7.5.2018]). Arvion mukaan tämän hetken työtahdilla olisi

aineiden kulutus puolitoista kertaiset nykyisestä. Rahallisesti tämä on kuukaudessa keskimäärin 50 euroa. Vesi- ja sähkökulut menevät tässäkin sopimusmuodossa Ovaskan maksettavaksi ja niiden on laskettu nousevan nykyisestä noin 30 prosenttia. (Ovaska, 2018). Taloudellinen hyöty, tämän hetken työtahdilla vastavalmistuneen sopimusyrittäjän kanssa, olisi Ovaskalle kulujen jälkeen 434 euroa kuukaudessa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kattavan tutkimuksen ja kartoituksen jälkeen on saatu laaja ja syvälinen ymmärrys hiusalalla käytössä olevista työllistymisen mahdollistavista sopimusmuodoista. Monilla alalla työskentelevistä, alalle opiskelevista tai alalla olleista on yllättävän suppea näkemys heillä käytössä olevista tai olleista vaihtoehtoista. Ennakkokäsitys työsuhteen luomisesta ja sen mahdottomuudesta pienissä hiusalan yrityksissä vahvistui tutkimusta tehdessä. Aivan kuten Ovaska (2018) ennakkoon uskoi, ei hänen taloutensa kestäisi parturi-kampaajan palkkaamista työsuhteeseen. Näin ollen tämä ei ole hänelle missään muodossa realistinen työvoiman lisäysvaihtoehto, kuten Taulukossa 1 oli nähtävissä – kassaan tulisi miinusta hieman alle 590 euroa kuukaudessa.

Kuten arvattavissa oli, näkyi sekä vaihtoehtojen analyysissä että Ovaskan (2018) ja Paloniemen (2018) haastattelusta, vuokratuolisopimus on hiusalalla tekemisissä oleville kaikista tutuin muoto – tuntuu turvallisimmalta ja kannattavimmalta vaihtoehdolta. Tutulla tarkoitetaan, että osataan sanoa, miten tämä sopimusmuoto käytännössä toimii ja tiedetään sen olevan alalla suosittua. Turvallisuuden eli pienen riskin tuntu ja kannattavuuden hypoteesi osoittautuivat Taulukon 2 laskelman mukaan todellisiksi ja näyttää, että tämä on realistinen vaihtoehto Ovaskalle eikä ollenkaan mahdoton työllistymistapa vasta valmistuneelle, kuten Paloniemi arveli. (Ovaska, 2018). (Paloniemi, 2018). Laskelmat Taulukossa 2 on tehty Paloniemen todellisen harjoittelija-aikaisen työn perusteella sekä arvioitua lisähyötyä, mikä tulisi ilman opiskelija-alennusta olleista töistä. Laskelmien tuloksessa Ovaska jäi yli 360 euroa plussalle ja vastavalmistuneella olisi vuokratuoliyrittäjänä ollessaan jäänyt noin 940 euroa kassaan, josta hän maksaisi vuokratuoliyrittäjälle kuuluvat maksut sekä oman palkkansa että aine- ja työvälinevarastonsa ylläpitämisen. Tuotteet, joita vuokratuoliyrittäjä käyttää, ja työvälineet ovat vuokratuoliyrittäjän omalla vastuulla. Vuokran suuruutena käytettiin Ovakan ja tämän kirjanpitäjän laskemaa ja käyttämää vuokran arvoa, joka on 400 euroa (Ovaska, 2018).

Hiusalalla termistön mentyä sekaisin, tuloksena oli, ettei sopimusyrittäjyyttä ole ajateltu omana vaihtoehtonaan edes tämän opinnäytetyön aloituksessa. Tutkimusten tuloksena selvisi, että alla vuosien aikana ja riittämättömän informaation anta-

misessa koulutuksen yhteydessä (Paloniemi, 2018), tämä sopimusmuoto on unohdettu, jäänyt tuntemattomaksi tai liitetty yhdeksi vuokratuolisopimuksen haaroista. Todellisuudessa teoriaosuuden sekä konkreettisten laskelmien Taulukon 3 mukaan, voidaan todeta kyseessä olevan validi työllistämisen- ja työllistymismuoto. Haastattelussa sekä Ovaska (2018) että Paloniemi (2018) myönsivät, että syy tämän sopimusvaihtoehdon huomiotta jättämiseen on yksinkertaisesti liian vähäinen tai kokonaan tiedon puuttuminen. Konkreettisen tutkimuksen ja laskelmien pohjana Taulukossa 3 on käytetty, Taulukon 2 tapaan, Paloniemen harjoittelija-ajan todellisia lukemia sekä arvioitua hyötyä kun opiskelija-aleja ei enää anneta. Koska sopimusyrittäjäsopimuksessa vuokran suuruus on 30 – 50 prosenttia, päätyivät opinnäytetyöntekijät ja Ovaska käyttämään 40 prosentin suuruista vuokrahintaa (Ovaska, 2018). Taulukossa 3 on selkeästi nähtävissä, että Ovaskan hyöty olisi näillä arvoilla reilu 430 euroa. Näin ollen tämä sopimusvaihtoehto olisi suotuisa niin Ovaskan kuin vastavalmistuneen kannalta, jos kyseinen työntekijä tekisi töitä samaa tahtia kuin Paloniemi.

Kuten edellä on tuotu ilmi, on työsuhdepalkkauksen analysointi Parturi-Kampaamo Päivin tilanteessa turhaa. Tämän sopimusmuodon ollessa taloudellisesti täysin kannattamatonta kun Taulukon 1 mukaan liikkeen saama hyöty olisi hypoteettisesti, realistisilla luvuilla, 1300 euroa, mutta kulujen sopimusmuodossa ollessa 1884,47 euroa – jäisi liike joka kuukausi 584,47 euroa tappiolle. Kukaan järkevä liike-elämässä toimija ei tappiolla työtä tee, joten näin ollen tätä muotoa ei Ovaskan tulisi edes harkita. Vaikka ajansaatossa voidaan myöntää, että työntekijän työn määrä ja näin ollen hyöty yrityksessä kasvaisi, ei se muuta sopimusmuodon epäkäytännöllisyyttä, sillä vuosien mittaan työehtosopimusta noudattaen työntekijän palkka kasvaisi vuosittain. (Hiusalan työehtosopimus, 68. [Viitattu 8.6.2018]).

Vuokratuolisopimus, kuten edellä mainittu, on realistinen vaihtoehto henkilöstön lisäämiselle Parturi-Kampaamo Päivissä. Sopimusmuotona vuokratuoli on yksinkertainen ja helppo toteuttaa. Sopimukseen määritetään kiinteä vuokra ja ainoa asia, mitä liikkeen omistajan Ovaskan tarvitsee murehtia, on että vuokra maksetaan hänelle ajallaan. Ovaskalle ja sopimuksen toiselle osapuolelle tämä on turvallinen ja pienen riskin sopimusmuoto – etenkin, koska Parturi-Kampaamo Päivissä tätä on käytetty ennenkin. Tämä sopimusmuoto kuitenkin tuo piiloriskejä, joita so-

pimusta tehtäessä sopimuksen osapuolet saattavat unohtaa. Koska kyseessä on vuokratuolisopimus, jonka vuokraan sisältyy vain työpiste, tarkoittaa tämä, että yrittäjistä tulee toisilleen kilpailijoita. Toisen saama euro on toisen kassasta pois. Tässä sopimusmuodossa varastot käytettävissä oleviin tuotteisiin sekä työvälineisiin tulee pitää erillään, sillä kumpikin on vastuussa vain omasta työnteosta ja sen mahdollistamisesta. Koska Parturi-Kampaamon Päivin tilat ovat rajalliset ja sen tarjoama kapasiteetti hyvin hyödynnetty, tämän työn tekijät uskovat erillisten tuotevarastojen ja niiden erillään pitämisen tuottavan haastetta. Kaiken kaikkiaan tiivistettynä tämä vuokratuolisopimus on hyvä vaihtoehto Parturi-Kampaamo Päiville, mutta tämän työn tekijöiden mielestä ei paras vaihtoehto.

Kaiken tutkimuksen ja analysoinnin tuloksena tämän opinnäytetyön tekijät pitävät sopimusyrittäjäsopimusta parhaana vaihtoehtona yleisesti liikkeiden yrittäjille sekä sopimusyrittäjäksi tulevalle yrittäjälle. Näin myös Parturi-Kampaamo Päivin tapauksessa. Sopimusyrittäjäsopimuksessa on sopimusvaihtoehdoista paras hyöty Ovaskalle. Tässä sopimusmuodossa sopimusyrittäjästä ei tule Ovaskalle kilpailijaa vaan toisen menestyminen on toiselle hyödyllistä. Sopimusyrittäjän kannalta mitä vakaampi pääyrittäjän liike on, sitä varmempi on hänen työpaikkansa. Kun pääyrittäjällä on varaa ja halua investoida esimerkiksi työvälineisiin tai lisätä ainevarastoa, on se aina etu myös sopimusyrittäjän kannalta. Sopimusyrittäjän menestyessä näkyy se suoraan myös pääyrittäjän kassassa. Sopimusyrittäjä sopimuksessa vuokran määrä on prosentuaalinen osuus sopimusyrittäjän arvonlisäverottomasta bruttotulosta – yleensä tämä luku sijoittuu 30 – 50 prosentin välille. Tämän työn tekijät suosittelevat käytettäväksi 40 prosenttia, koska liikkeeseen tulossa oleva sopimusyrittäjä on vastavalmistunut eikä hän kykene töitä tekemään vielä samaa tahtia kuin Ovaska. Näin ollen tulo jää sen verta pienemmäksi, että 50 prosenttia ei olisi käytännössä järkevää, jos halutaan taata että sopimusyrittäjä työssään menestyy. 30 prosentilla tuotto on vastavalmistuneen parturi-kampaajan työmäärällä liian vähän ja tulisi nopeasti tappiolliseksi Ovaskalle. Sopimuksessa tulee määrittää myös eurollinen minimi-vuokrahinta, turvaamaan kummankin yritystoimintaa. Minimi- vuokraksi suosittelemme Ovaskan ja hänen kirjanpitäjänsä vuokratuoliin määrittämää summaa eli 400 euroa (Ovaska, 2018). Sopimusta tehtäessä on kummankin osapuolen syytä muistaa, että he sopimuksen jälkeen edustavat itsensä lisäksi myös toista yrittäjää. Pääyrittäjän, eli Ovaskan, tulee myös tiedostaa se,

että vaikka vuokratuloa hänelle maksetaan kuukausittain, on sen suuruus vaihteleva, joten ennakkoon vuokralle ei tule suunnitella käyttöpäämäärää.

Tämän opinnäytetyön tekijöiden mielestä sopimusyrittäjyys on paras vaihtoehto Parturi-Kampaamo Päivin lisäksi parturi-kampaajalle, joka sopimusyrittäjäksi alkaisi. Sopimusyrittäjäksi ryhtyminen on helpompaa ja halvempaa kuin vuokratuoliyrittäjäksi. Vuokratuoliyrittäjällä täytyy olla omaa pääomaa, jolla hän maksaa itselleen varaston esimerkiksi väreistä, permanenttiaineista, hanskoista, hupuista ja ynnä muista sellaisista. Kuluja on siis reilusti jo ennen kuin yhtään päivää töitä on tehty. Sopimusyrittäjänä yrittäjällä on käytössään pääyrittäjän, jo valmis varasto eli liikkeessä on valmiiksi kaikki mitä työntekoon tarvitaan – ainoa mitä hän tuo mukanaan on omat saksensa. Tämä tarkoittaa sitä, että sopimuksen teon jälkeen työn aloittaminen onnistuu sopimusyrittäjältä nopeammin.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Hietala, H. & Kaivanto, K. 2013. Esimiehen taskukirja. Helsinki: Talentum, 20-21.
- Alku, S. 4.7.2014. Toimiva työsuhde perustuu huolellisesti laadittuun työsopimukseen. [Verkko-julkaisu]. Palkkaus.fi. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/tyosuhde>
- Duunitori. 21.3.2017. Työsopimuslaki käytännössä. [Verkko-julkaisu]. Duunitori Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyosopimuslaki-kaytannossa/>
- I love hair. Ei päiväystä. Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. [Verkkosivu]. ILOVE-HAIR. [Viitattu 17.4.2018]. Saatavan: <http://ilovehair.fi/sopimusyrittaja-vai-vuokratuoliyrittaja/>
- Isosävi, J. 1.2.2018. Palkanmaksu ja sivukulut. [Verkko-julkaisu]. Palkka.fi. [Viitattu 16.4.2018.]. Saatavana: https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/palkanmaksu_sivukulut
- Laki24. Ei päiväystä. Työsopimus: Määräaikainen työsopimus ja toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. [Verkkosivu]. Laki24.fi. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <https://www.laki24.fi/tyvi-tyosuhde-maaraaikainentyosopimus/>
- Luukkainen, O. & Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänsen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Lyytinen, J. & Piha, K. 2004. Yritä edes 32 syytä ryhtyä yrittäjäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Mattinen, K., Parnila, K. & Orlando, C. 2017. Palkkalasketa käytännönläheisesti. 2. uud. p. Helsinki: Kauppakamari.
- Minilex. Ei päiväystä. Sekamuotoiset työsopimukset. [Verkkosivu]. Minilex.fi. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <https://www.minilex.fi/a/sekamuotoiset-ty%C3%B6sopimukset>
- Monster. Ei päiväystä. Työsopimuslaki: työnantaja, muista ainakin nämä asiat. [Verkkosivu]. Monster. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyontekijoiden-etsiminen/tyosopimuslaki.aspx>

- Näränen, M. Ei päiväystä. Yrittäjäksi hiusalalle. [Verkko-julkaisu]. Hiusyrittäjät.fi. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: https://www.hiusyrittajat.fi/files/yrittajaksi_hiusalalle.pdf
- Ovaska, P. 2018. Omistaja. Parturi-Kampaamo Päivi. Haastattelu. 29.5.2018.
- Paloniemi, M. 2018. Valmistuva parturi-kampaaja. Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto. Haastattelu 29.5.2018.
- Palvelualojen ammattiliitto.12.4.2018. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. [Verkkosivu]. PAM.fi. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <https://www.pam.fi/wiki/toistaiseksi-voimassa-oleva-tyosopimus.html>
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Suomen hiusyrittäjät ry. 2017. Hiusalantyöehtosopimus. [Verkko-julkaisu]. Lönnberg. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: <http://netpaper.lonnberg.fi/pam/tes-fi/hiusala/mobile/index.html#p=5>
- Parturi-kampaaja 29v. 15.2.2015. Kampaamoalan karu arki. [Verkko-julkaisu]. Lupaviidakko.fi. [Viitattu 17.4.2018]. Saatavana: <https://lupaviidakko.fi/kampaamoalan-karu-arki/>
- Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä?. Helsinki: WSOYpro Oy
- Taivassalo, Pauliina. Ei päiväystä [Haastattelu]. Haastattelija Johanna Haveri. [Verkko-julkaisu]. Vasanseudun kehitys Oy. Saatavana: <https://www.vasek.fi/vaasanseudun-kehitys-oy-vasek/viestinta/luupin-alla/vuokratuoli-tuo-vapautta/>
- Tilastokeskus. 04/2018. Ennakkoväkiluku muuttujina Kuukausi, Alue, Sukupuoli ja Tiedot. [Verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 5.6.2018]. Saatavana: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_vamuu/statfin_vamuu_pxt_001.px/table/tableViewLayout2/?rxid=6c2b3d86-5c9d-4be3-8fc3-6008576380c4
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Irtisanomisaika. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Irtisanomisaika>
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Koeaika. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 14.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Koeaika>
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Syrjintäkielto. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]). Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Syrjint%C3%A4kielto>

- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Työnantajan takaisinottovelvollisuus. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Vuosiloma. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Ty%C3%B6nantajan+takaisinottovelvollisuus>
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Työtodistus. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Vuosiloma. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Vuosiloma>
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Työsopimuksen irtisanominen. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Ty%C3%B6sopimuksen+irtisanominen>
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Työsopimuksen purkaminen. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Ty%C3%B6sopimuksen+purkaminen>
- Työsopimuslaki. Ei päiväystä. Vuosiloma. [Verkkosivu]. Asianajotoimisto Finsta Oy. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.xn--tysopimuslaki-jmb.fi/tietoa/kasitteita/Vuosiloma>
- Työttömyysvakuutusrahasto. 17.11.2017. Työttömyysvakuutusmaksujen maksuvelvollisuus. [Verkkosivu]. TVR.fi. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: <https://tvr.fi/fi/tyonantajat/yritys-tai-yhteiso2/tyottomyysvakuutusmaksut2/maksuvelvollisuus2/>
- Ukko.fi. 28.5.2012. Milloin toiminimen voi perustaa?. [Verkkosivu]. Ukko.fi. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: https://www.ukko.fi/toiminimen-perustaminen/?gclid=CjwKCAjwk9HWBRAPeiwA6mKWaUckG9m1EjGPMWpHuYDIWPNTT-rwR8XP9Vac7BiwuFWnak0JNatSChoCuclQAvD_BwE
- Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Ei päiväystä. Työlainsäädäntö. [Verkkosivu]. Vernerinet.net. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <http://verneri.net/yleis/tyolainsaadanto>
- Yrittäjät. Ei päiväystä. Työehtosopimukset. [Verkkosivu]. Yrittäjät.fi. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoehdosopimukset-316465>
- Yrittäjät. 2018. Tärkeitä lukuja 2018. [Verkkosivu]. Yrittäjät.fi. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tarkeita-lukuja-2018-566541>

Yrityksen perustaminen. 2018. Toiminimen perustaminen. [Verkkosivu]. Yrityksen perustaminen. [Viitattu 16.4.2018]. Saatavana: <https://yrityksen-perustaminen.net/toiminimen-perustaminen/>

Äimälä, M., Åström, J. & Nyyssölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy