Bård Jordfald

Fafo

# Frisør-undersøkelsen

*2013*

Bård Jordfald

# Frisørundersøkelsen
*2013*

**Fafo-rapport 2013:34**

ISBN 978-82-324-0032-4 (papirutgave)
ISBN 978-82-324-0033-1 (nettutgave)
ISSN 0801-6143

Omslag og innmat: Bente Fausk
Trykk: www.kursiv.no/RK Grafisk

Alle bilder: bigstockphoto.com

# Innhold

# Forord

Denne rapporten setter søkelys på en mindre studert bransje i arbeidsmarkedet, frisør- og velværebedrifter. Hensikten har vært å frembringe ny og oppdatert kunnskap som næringsaktører og andre interessenter kan bruke i sitt arbeid. Rapporten beskriver bransjens utvikling i form av omsetting, sysselsetting, organisasjonsformer og nye tjenester. Det settes også søkelys på de ansatte og hva de mener om sin arbeidshverdag og sine fremtidsplaner. Oppdragsgiver, og de som har gjort dette mulig, er Norske frisør- og velværebedrifter (NFVB), som med ti års intervaller har engasjert Fafo og finansiert studiene. Den første ble gjennomført i 1993 (Bogen, Hansen & Stokke), den andre i 2003 (Folkenborg & Jordfald 2003), mens denne siste ble sluttført høsten 2013.

I forbindelse med prosjektet ble det satt sammen en referansegruppe. Fra NFVB stilte direktør Olav Eikemo og prosjektleder Jan Kristian Pettersen, fra Raise Gruppen stilte Rita Kristin Broch, mens Maj Hovde Krogdahl var med fra På Håret frisør. Takk til alle for nyttige innspill, kommentarer og poenger underveis. Det skal også rettes takk til de mange ansatte og ledere ute i salongene som tok seg tid til å svare på undersøkelsene, og til frisørene som deltok på fokusgruppeintervjuer. Uten deres innsats og tilbakemelding hadde denne rapporten ikke vært mulig.

På Fafo har Bente Bakken tatt hånd om hele prosessen fra manus frem til skriftlig rapport. Takk til henne og til grafisk designer Bente Fausk. Ansvaret for rapportens innhold er imidlertid forfatterens alene.

Oslo, 1. oktober 2013
Bård Jordfald

# 1 Innledning

Dette er den tredje undersøkelsen Fafo utfører på vegne av Norske frisør- og velværebedrifter (NFVB). I 1993 gjennomførte Fafo den første frisørundersøkelsen for NFVB sin forgjenger, Norges Dame- og Herrefrisørmestres Forbund. Ti år senere ble en tilsvarende studie utført for Norges Frisørmesterforbund, som var navnet den gangen. Disse tre undersøkelsene gir oss dermed anledning til å følge utviklingstrekk i næringen over 20 år. Frisør- og velværebedriftene er ingen gjennomanalysert del av arbeidslivet, og dette prosjektet og de foregående ville ikke latt seg gjennomføre uten at NFVB hadde finansiert dem.

Siden dette er den tredje undersøkelsen, ser man også hvordan bransjen har endret seg i løpet av perioden. Noen tema og spørsmål ligger fast i alle de tre undersøkelsene, mens andre har blitt utviklet over tid – eller blitt byttet ut med mer tidsspesifikke spørsmål.

Første del av denne rapporten går nærmere inn på strukturelle kjennetegn og ser hvordan næringen har utviklet seg. Vi vil blant annet gå nærmere inn på endringer i salongenes størrelse, gjennomsnittlig antall ansatte, endringer i driftsform, kjedetilknytning, utvikling av nye tjenestetilbud med mer. Videre vil det bli satt søkelys på de som eier og driver virksomhetene, og på hva de som jobber i bransjen mener om sin arbeidshverdag. Tema her vil være rekruttering i form av nyansettelser og lærlinger, avgang fra yrket, kompetanseutvikling, trivsel og om frisørene ønsker å fortsette i sin stilling. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er også et tema som vil bli grundig gjennomgått. Forhåpentligvis vil rapporten da være med på å tegne et realistisk bilde av en næring som sysselsetter 16 600 mennesker og som er med på å utdanne mange frem til svennebrev hvert år.

## Opplegg og datakilder

Studien bygger på egeninnsamlede data, tilgjengelig offentlig statistikk samt andre relevante studier. Når det gjelder egeninnsamlede data ble det gjennomført tre forskjellige spørreundersøkelser i tillegg til fokusgruppeintervju med et bredt sammensatt panel av frisører. Den første spørreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2012/vinteren 2013 og var rettet mot eiere og daglig ledere i frisør- og skjønnhetssalonger. Denne undersøkelsen betegnes videre i rapporten som bedriftsundersøkelsen. Videre

ble det våren 2013 gjennomført to spørreundersøkelser som var rettet mot ansatte i frisør- og velværebedrifter. Selv om det teknisk sett ble gjennomført to separate spørreundersøkelser, kaller vi disse for ansatteundersøkelsen.

## Hva er nytt i 2013-undersøkelsen?

Mens 1993- og 2003-undersøkelsene ble foretatt med papirskjemaer og kombinasjoner av papir- og telefonintervjuer, ble 2013-undersøkelsene gjennomført elektronisk ved hjelp av webverktøyet Opinio. Det er i første rekke begrensninger i ressurser som er årsaken til at man denne gangen valgte å gjøre det på denne måten. Mens 1993- og 2003-undersøkelsene også inneholdt data fra frisør- og skjønnhetssalonger som ikke var medlem av NFVB sine forgjengere, har disse blitt utelatt fra 2013-undersøkelsene. Årsakene til dette er flere. For det første var svarprosenten i disse salongene langt lavere enn blant medlemsbedriftene i de foregående undersøkelsene. For det andre finnes det ingen registre med oppdaterte e-postadresser for disse salongene. For å sikre sammenliknbarhet bakover i tid, er det kun de organiserte bedriftenes svargiving som blir presentert i denne rapporten. Det betyr også at noen figurer har andre tallmessige fordelinger enn de som ble presentert i 2003-rapporten (Folkenborg & Jordfald 2003).

I hvilken grad salongene tilbyr nye tjenester i form av hudpleie, negl- eller velværebehandling, er et nytt tema i 2013. I første rekke dreier det seg om å kartlegge omfang og utbredelse og hvilke typer tjenester som er vanlige. Like interessant er det å se nærmere på de som har valgt å ikke tilby slike tjenester – og deres begrunnelser for dette.

## Rapportens oppbygging

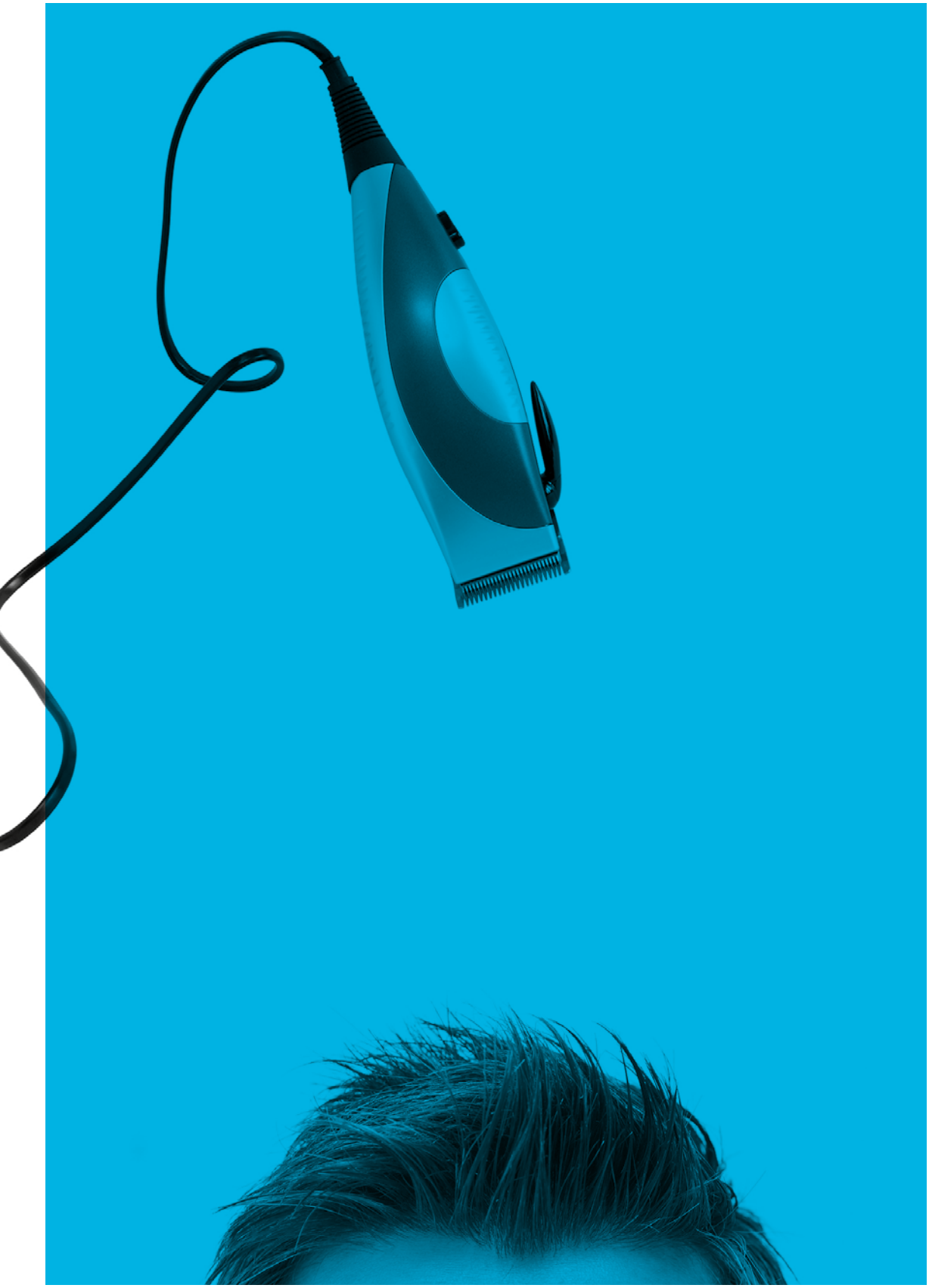
Rapporten er forsøkt skrevet på en slik måte at den som kun er interessert i enkelte tema via innholdsfortegnelsen kan velge ut tema av særskilt interesse. I første del vil vi se litt nærmere på næringens struktur og sammensetning, herunder bedriftenes kjennetegn, bedriftseiernes og ledernes kjennetegn, salongenes størrelse og antall ansatte, ledernes vurderinger av tilgang på arbeidskraft, om de vil ansette flere i tiden som kommer – og deres vurderinger av hvor lett eller vanskelig de mener dette er. Lederne er også spurt om salongene tilbyr tjenester utover tradisjonelle hårpleietjenester, samt hvordan de vurderer en eventuell sammensmelting med velværesegmentet. Videre er medlemmene spurt om hva de mener NFVB bør prioritere i sitt arbeid.

Neste del dreier seg om de ansatte og deres holdninger og vurderinger. De har blitt spurt om sider ved arbeidsforholdet, blant annet om heltid-deltid, fast ansettelse

versus midlertidig stilling, om de har skriftlig ansettelseskontrakt med mer. Lønn og lønnssystemer og frisørenes vurderinger av eget og bransjens lønnsnivå er også viet en del plass. Videre er de spurt om trivsel på arbeidsplassen og hvordan de ser for seg fremtiden i yrket.

Den tredje delen av rapporten tar for seg helse, miljø og sikkerhet. Både eiere/daglig ledere og ansatte har fått en rekke spørsmål om dette. Her trekkes det også veksler på en større norsk undersøkelse som er gjennomført, for å se frisørenes svargiving i kontrast til andre arbeidstakere (STAMI 2012).

Ansatte frisører og ledere har fått en del spørsmål rundt bruk av verneutstyr og ventilasjon, og hvor godt eller dårlig de mener dette fungerer. Frisørene har også fått en del spørsmål om egen helse og hvordan de vurderer egen helsetilstand. Denne gangen er det dessuten lagt inn en del spørsmål om trening, blant annet hvor ofte og hva frisørene trener, og om de gjør dette for å forebygge helseskader. Avslutningsvis går rapporten inn på arbeidsmiljø og om de vil være i yrket om fem år. Helt til slutt følger et kort sammendrag.



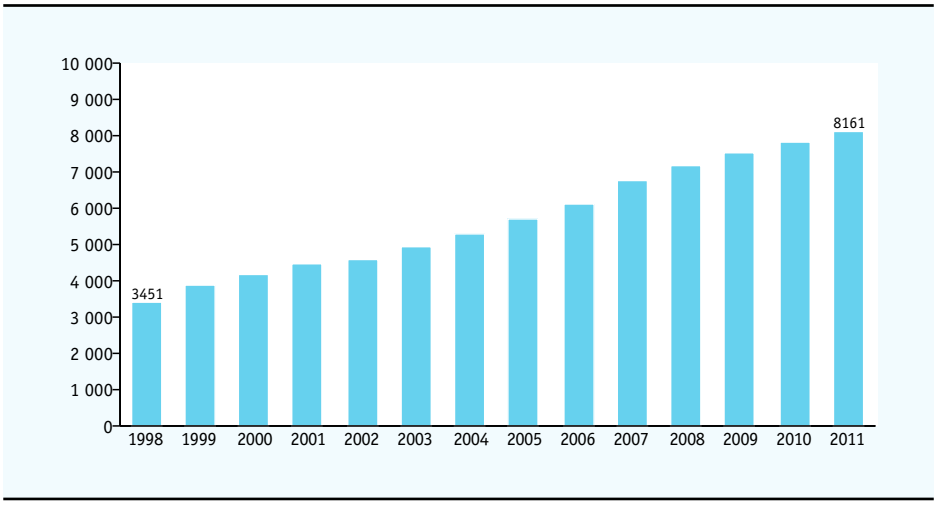
# 2. Frisering og annen skjønnhetspleie

Statistisk sentralbyrå (SSB) sin statistikk kan være et utgangspunkt for å beskrive hvorledes næringen har endret seg. Frisering og annen skjønnhetspleie er hva økonomene definerer som en skjermet sektor. Med dette menes at den i motsetning til for eksempel industrien, ikke konkurrerer i det internasjonale markedet. Tjenesten produseres av frisøren med kunden til stede, der og da. Den kan ikke kjøpes inn digitalt, og den koster ikke så mye at det lønner seg å dra utenlands for å kjøpe den. I tillegg kommer naturlig nok det inn at en klipp ikke alltid er en klipp. Noen kunder har vel også en tett knytning til sin frisør, og de er mindre villige til å ta sjansen med en frisør de ikke kjenner.

I det store og hele er derfor utviklingen i den innenlandske økonomien styrende. Lav arbeidsledighet og god lønnsvekst er en fordel for næringen. Dersom landet går godt, er det også gode tider for frisørene. Er det derimot trangere tider, kan man regne med at kundene går sjeldnere til frisør og at de legger igjen mindre penger i salongen ved å velge enkle og billige behandlinger. I tillegg kommer naturlig nok moter og trender og hvor tilbøyelige kundemassen er til å følge skiftene her.

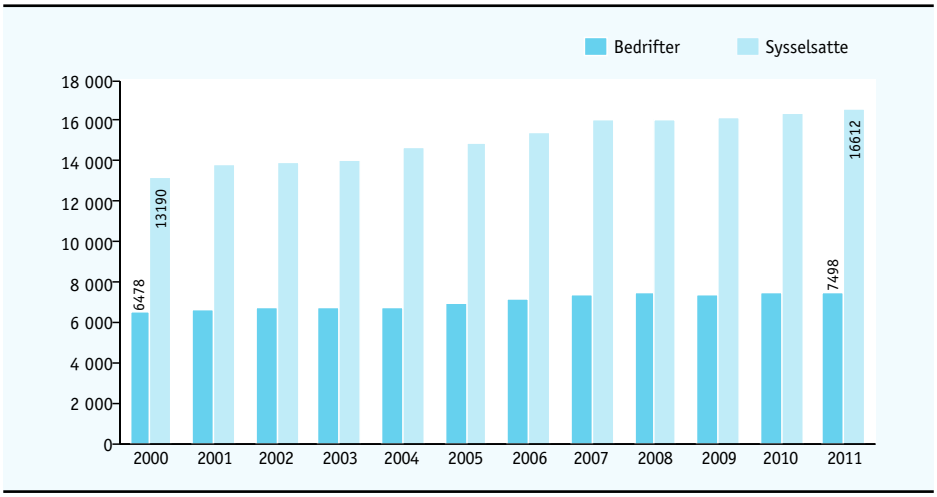
Med den økonomiske utviklingen den siste ti-tolvårsperioden kan man derfor forvente en positiv utvikling. Figur 2.1 viser hvordan omsetningen i bransjen har endret seg. I løpet av de siste tolv årene har omsetningen mer enn fordoblet seg, og veksttakten har ligget på 7–8 prosent årlig. Derimot har veksttakten avtatt noe de seneste årene, i perioden 2009–2011 økte omsetningen med 4 prosent i året. Som for andre næringer har finanskrisa også påvirket frisørvirksomhetene. Men selv om veksttakten har blitt noe lavere, vokser næringens omsetning fortsatt. Andre deler av norsk næringsliv har ikke sett en slik oppgang i samme tidsrom.

**Figur 2.1** Utvikling i omsetning for frisering og annen skjønnhetspleie. 1998-2011. (millioner kroner, uten mva.) SSB strukturstatistikk.



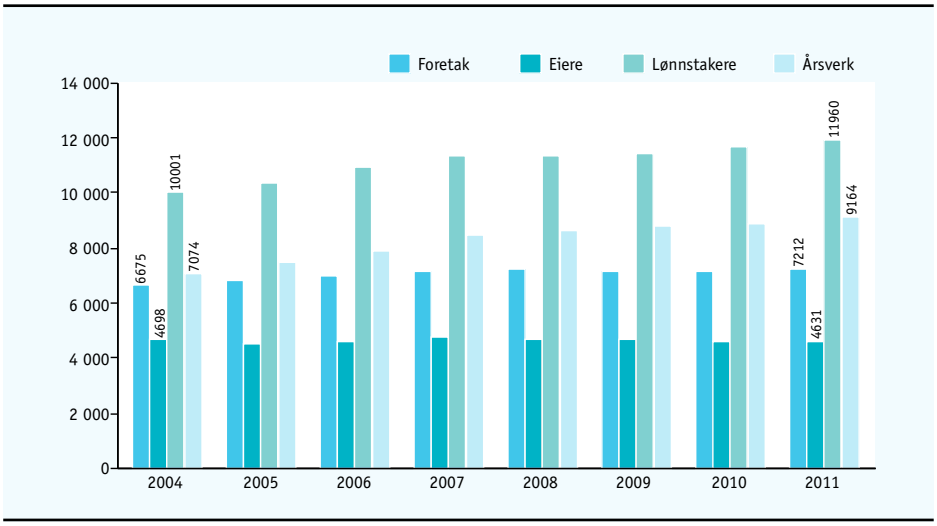

Legger man SSB statistikken til grunn, er det vekst i sysselsetting og i antall bedrifter. Mens næringen sysselsatte – både ansatte og selvstendig næringsdrivende – 13 200 personer i 2000, sysselsatte den 3400 flere i 2011. Omsetningen har mer enn doblet seg, mens konsumprisindeksen har økt med drøyt 30 prosent i samme periode. Videre er det en vekst i antall bedrifter, fra 6500 i 2000 til 1000 flere i 2011.

**Figur 2.2** Antall sysselsatte og antall bedrifter innen frisering og annen skjønnhetspleie. 2000-2011. SSB strukturstatistikk.



I SSB-sammenheng er en bedrift definert som: «en lokalt avgrenset funksjonell enhet som hovedsakelig driver med aktiviteter innenfor en bestemt næringsgruppe». Bedriftsdefinisjonen sier ingenting om organisasjonsform, eller om bedriften er en juridisk enhet. Derimot må man se på antall foretak eller «en minste kombinasjon av juridiske enheter som produserer varer eller tjenester, og som til en viss grad har selvstendig beslutningsmyndighet» for å frem endringer i næringsstrukturen. Et annet poeng er at statistikken over antall foretak også gjør det mulig å skille mellom eiere[1] som jobber i foretaket og ansatte i virksomhetene.

**Figur 2.3** Frisering og annen skjønnhetspleie. Foretak, eiere, lønnstakere, årsverk. 2004-2011. SSB strukturstatistikk.




Fra 2004 og frem til 2011 blir det om lag 2000 flere lønnstakere i næringen, og det er om lag 12 000 lønnstakere i 2011. Av disse arbeider om lag hver tredje deltid, gjennom hele perioden (ikke vist i figur 2.3). Det er også en vekst i antall årsverk, eller antall lønnstakere omregnet til antall fulltidsstillinger, fra 7100 til 9200.

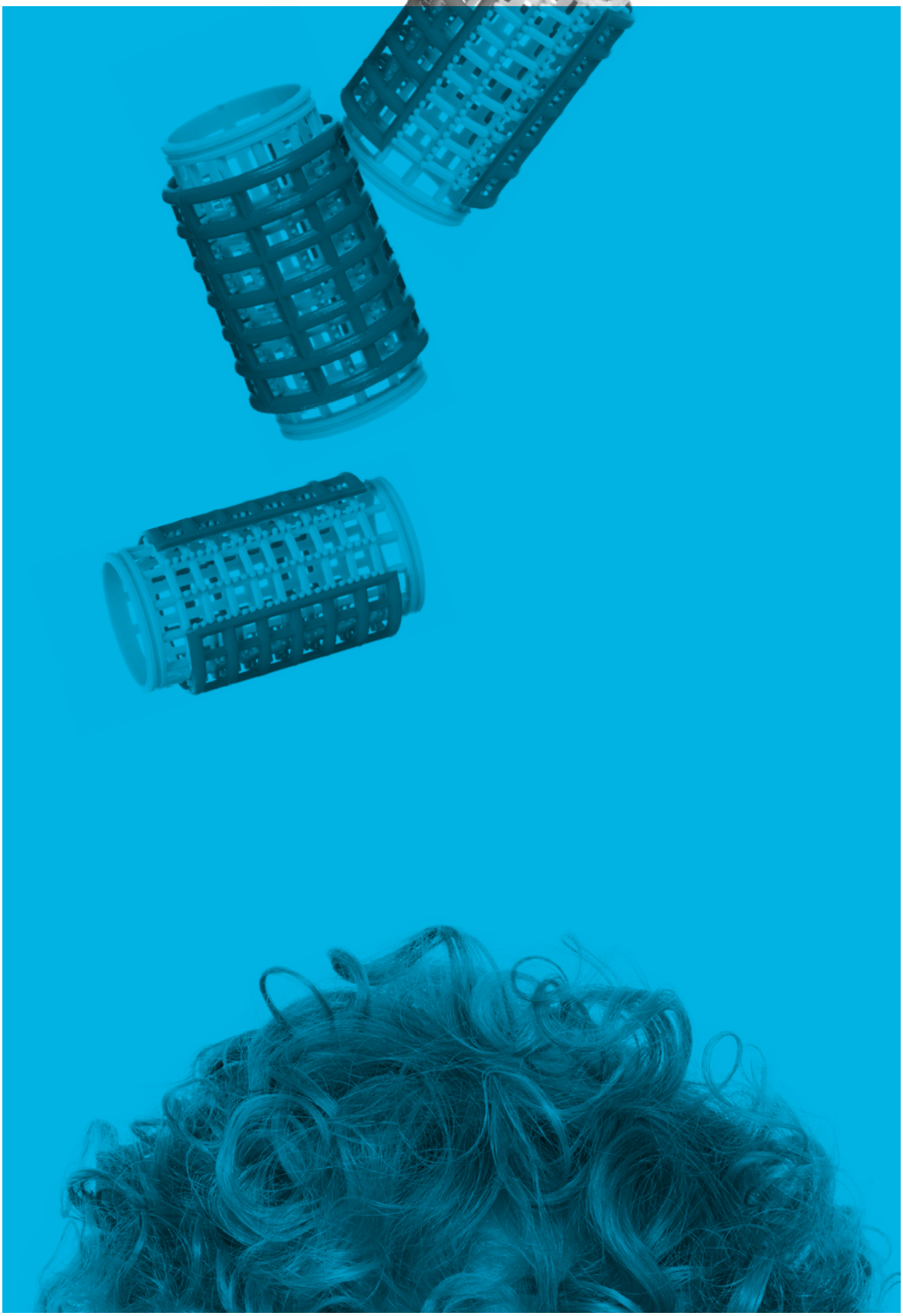
Det blir flere ansatte, men færre eiere i tidsrommet. Samtidig øker antall foretak med 500. Mens det var 1,4 foretak per eier i 2004, øker dette til 1,6 i 2011. Dette kan indikere at andelen selvstendig næringsdrivende eiere svekkes, sammenliknet med aksjeselskapene.

1 Eiere omfatter eiere av enkeltpersonforetak eller ansvarlig selskap, som daglig arbeider i foretaket. Medeiere i aksje- og andelslag som har lønnet arbeid i foretaket er ikke inkludert.

Frisørvirksomhet og annen skjønnhetspleie er en sammensatt næring. I gjennomsnitt er det kun 2,6 lønnstakere per foretak, samtidig som det finnes store salonger med langt flere ansatte. Det finnes virksomheter som er organisert i konsernform, og det finnes landsdekkende kjeder. Ser man omsetningstallene (i figur 2.1) i lys av samlet antall sysselsatte, øker disse fra 362 000 til 492 000 per sysselsatt. Ser man på lønnskostnadene (inkludert lønn og sosiale avgifter og feriepenger m.m) i lys av antall årsverk utført av lønnstakere i foretakene, var disse på 310 000 i 2007 og 356 000 i 2011 (ikke vist). Forholdstallet mellom omsetning per sysselsatt og lønnskostnader per årsverk henger derfor ikke helt sammen. En måte å fortolke dette på er at det er en del sovende enkeltmannsforetak i SSBs statistikk, at det er et betydelig innslag av småsalonger uten særlig omsetning – eller at noen ikke oppgir hele omsetningen. Det kan også være ulike kombinasjoner av de tre årsakene.

SSB sine tall gir ingen mulighet for å analysere tallene etter medlemskap i NFVB eller ei. NFVB anslår at det finnes 3500 aktive salonger i næringen per 2013, hvorav 1500 av disse igjen er medlemsbedrifter eller tilknyttet NFVB. Disse salongene har omtrent 7000 sysselsatte, i tillegg kommer ansatte i stab og støttefunksjoner i konsern og kjedeledd. Når det gjelder omsetning utgjør NFVB-medlemmene mellom 70–80 prosent av den registrerte omsetningen i perioden 1998–2011 (vist i figur 2.1). Erfaringene fra 2003-undersøkelsen viste at det var forskjeller mellom de organiserte og uorganiserte virksomhetene innenfor næringen. For det første var ikke-medlemmene sjeldnere organisert som aksjeselskap, de hadde sjeldnere kjedetilknytning, og de samarbeidet mindre med andre salonger enn medlemmene. De var også sjeldnere lokalisert i kjøpesentre/handlegater og var langt oftere å finne i privatbolig. Videre var deres salonger mindre, andelen med fagutdanning var lavere og de hadde sjeldnere ansatte, og dersom de hadde ansatte, var det i gjennomsnitt langt færre enn i medlemsbedriftene.

I 2013 er de største kjedene medlemmer av NFVB, og det er rimelig å anta at det vi observerte i 2003 også holder stikk i 2013. Med andre ord er det virksomhetene med flest ansatte, den mest lukrative lokaliseringen og de største salongene vi finner som medlemmer i NFVB. Spørsmålet er derfor om 2013-studien kan være representativ for hele frisørnæringen eller om den kun er det for NFVB sine medlemsbedrifter. Gitt at de strukturelle forskjellene som ble observert i 2003 fortsatt er der i 2013, dekker derfor 2013-studien først og fremst de største virksomhetene og NFVB sine medlemsbedrifter.



# 3. Bedriftsundersøkelsen 2013

Ut fra strukturstatistikken viste det seg at omsetningen har økt betydelig de siste 10–12 årene, at det har blitt flere lønnstakere og foretak i næringen – men også færre eiere. Næringsstrukturen er sammensatt med en del mindre virksomheter og større landsdekkende konsern eller kjeder. En del av de minste virksomhetene må trolig også klassifisere som «sovende», med liten eller ingen registrert omsetning. Gitt at resultatene fra 2003 holder stikk, betyr det at frisørvirksomheter som er medlem hos NFVB er større enn gjennomsnittet i næringen.

Bedriftsundersøkelsen var rettet mot eier av eller daglig leder i salongene. Disse fikk spørsmål om egen bakgrunn, om salongen, om tjenestetilbud og om ansatte. Det var særlig av interesse å forsøke å måle hva de mente om rekruttering og det å holde på arbeidskraften – og hvorvidt de betraktet dette som lett eller vanskelig. Videre ble de spurt om de hadde planer om å utvide, samt om en del administrative løsninger. Det var dessuten et ønske fra NFVB om at medlemmene skulle ta stilling til en del av landsforeningens arbeidsoppgaver – og prioritere mellom disse.

Innledningsvis ble det nevnt at tilsvarende studier har blitt gjennomført tidligere. Dette betyr at vi har gjentatt en del spørsmål fra 1993 og 2003, for å følge sentrale utviklingstrekk. I de påfølgende avsnittene skal vi se nærmere på endringer i lokalisering, eierformer, kjedetilknytning og fremveksten av slike, og om det har vært en sammensmelting av frisørvirksomhet og andre deler av velværetilbudet.

## 3.1 Hvordan fikk vi tak i bedriftene?

Fafo fikk overlevert e-postadresser NFVB bruker når de kommuniserer med sine medlemmer. I tillegg samlet NFVB inn lister over salongene til de største kjedemedlemmene, ettersom målgruppen for undersøkelsen var de som arbeidet ute i salongene – og ikke inne i sentrale stabsfunksjoner.

I utgangspunktet gikk det ut 1150 invitasjoner. Av disse kom 90 invitasjoner i retur, grunnet ukjent eller ikke fungerende epostadresse. I løpet av undersøkelsesperioden ble Fafo kontaktet av medlemmer som primært var knyttet til opplæringskontorene eller som hadde meldt seg ut, eller som var regnskapsførere for frisørene.

Trekker vi ut de 20 som meldte at de ikke var i målgruppen, sitter vi igjen med et nettoutvalg på 1040. Av de 1040 fikk vi svar fra 533 medlemmer, noe som gir en svarprosent på 51 prosent. Av disse igjen viste det seg at 20 var ansatte frisører/jobbet på opplæringskontorer med mer, men ikke ledere eller eiere av virksomheten. De ble tatt ut av bedriftsundersøkelsen, men ansatte frisører ble invitert med i ansatte-undersøkelsen. Fra et forskningsmessig synspunkt kunne man alltid ha ønsket seg en høyere svarprosent enn 51, men den ligger likevel over det nivået som må betegnes som normalt for denne typen spørreundersøkelser i 2013. Svarprosenten for bedriftsundersøkelsen er med andre ord tilfredsstillende. Dersom medlemmer som har registrert e-post hos NFVB ikke skiller seg nevneverdig fra de som er ikke har gjort dette, gir undersøkelsen et representativt bilde av NFVB-medlemmene.

## 3.2 Hvem svarte på vegne av bedriftene?

Eiere og ansatte daglig ledere ute i salongene svarte på virksomhetens vegne. Disse igjen fordelte seg med om lag en tredel ansatte daglig ledere og to tredeler eiere.

- Tre av ti var ansatt som daglig ledere, resten oppga å være eiere.
- 17 prosent var menn.

Det er visse alders- og kjønnsmessige forskjeller mellom eierne og de som er ansatt som daglig leder. Hver femte mann i utvalget er daglig leder, mot hver tredje kvinne. Halvparten av den mannlige delen av utvalget er 50 år eller mer, mens den tilsvarende andelen for kvinnene er tre av ti. Under er det kort gjort rede for andre kjennetegn for de som svarte på vegne av virksomhetene.

**Utdanning**

Majoriteten av daglig ledere/eiere hadde svennebrev, mens 30 prosent oppga at de hadde mesterbrev. I 1993 lå mesterbrevandelen blant medlemmene rett under 60 prosent, i 2003 var andelen nede i 50 prosent, mens den i 2013 er falt ned til 30 prosent. 2003-undersøkelsen viste at medlemmene med mesterbrev var noe eldre enn de som ikke hadde denne utdanningen. Trenden er ytterligere forsterket i 2013-materialet. Av dem med mesterbrev var seks av ti over 50 år, og hvert femte mesterbrevmedlem var over 60 år. Nedgangen i mesterbrevandelen vil derfor fortsette å tilta de nærmeste årene, gitt at det ikke blir en betydelig økning hos svennene i å ta mesterbrev.

I registeret til Mesterbrevnemnda var det i 2011 registrert 556 damefrisørmestre, 62 kombinerte mestre og 189 rene herrefrisørmestre – eller drøyt 800 mestre i faget. I samme år ble det registrert seks nye mestre. I begynnelsen av 2013 var det tilsvarende

tallet i registeret 495 damefrisørmestre, 58 kombinerte mestre og 173 herrefrisørmestre, til sammen 726 mestre. Bare fra 2011 til 2013 er dette en nedgang i mestre på hele 10 prosent. Tallene fra bedriftsundersøkelsen ser slik sett ut til å samsvare med utviklingstrenden i mesterregisteret.

**Alder og arbeidserfaring**

De som svarte på vegne av bedriftene, har som oftest lang yrkeserfaring. I hele utvalget oppga to av tre at de hadde 20 års erfaring i faget eller mer. Blant eierne av virksomheten hadde tre av fire lang erfaring. Yrkeserfaring henger naturlig nok sammen med alder. Snaut halvparten (46 prosent) er over 45 år, og 20 prosent er over 55 år i hele utvalget. Det er aldersmessige forskjeller mellom eierne og de som er ansatt som daglig ledere. I den sistnevnte gruppen er halvparten under 40 år.

**Kjønn**

Etter kjønn fordeler 2013-utvalget seg med 17 prosent menn og 83 prosent kvinner. Dette er en tilnærmet identisk kjønnsfordeling som i undersøkelsene fra 1993 og 2003. Ser vi kjønn i forhold til utdanning, alder og arbeidserfaring, er følgende de mest sentrale forskjellene i 2013 materialet:

- Andel med mesterbrev blant menn var på 44 prosent, mot 28 prosent for kvinner.
- Mannlige eiere/daglig ledere er eldre enn de kvinnelige. Fire av ti er over 55 år, mot 15 prosent av kvinnene.
- Fordi de mannlige eierne/daglig lederne er eldre, har de naturlig nok også lenger yrkeserfaring enn kvinnene.
- Menn har større tilbøyelighet til å være eiere, mens kvinner i større grad er daglig ledere.

## 3.3 Om bedriftene

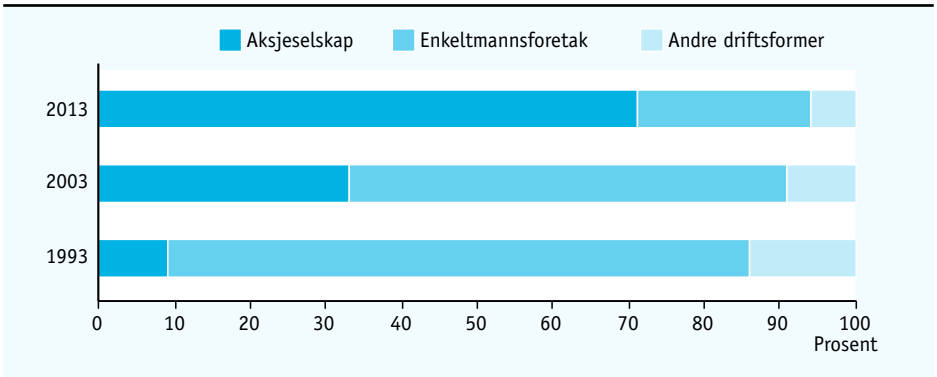
Dette avsnittet går nærmere inn på hva eiere og daglig ledere rapporterer om selve virksomheten; blant annet eierform, om de er tilknyttet en kjede eller er frittstående, hvor de har lokalisert virksomheten, om de har valgt å utvide tjenestetilbudet til velværetjenester og hvor store salongene er.

**Fra enkeltmannsforetak til aksjeselskap**

I løpet av de siste 20 årene har det vært store endringer i eierformen til medlemsbedriftene. I 1993 var tre av fire medlemsbedrifter organisert som enkeltmannsforetak,

og kun en av ti drev virksomheten som aksjeselskap. Resten drev den gangen virksomhetene i kompaniskap med andre.

**Figur 3.1** NFVB sine medlemsbedrifter etter eierform. 2013 (n=492), 2003 og 1993.




Mens andelen aksjeselskaper utgjorde en tredel av medlemsbedriftene i 2003, viser figur 3.1 at syv av ti virksomheter nå driver som aksjeselskap. Vi har ikke i noen av de tre undersøkelsene spurt om hvorfor man har valgt den ene eller andre eierformen. Veier man fordeler og ulemper opp mot hverandre, er fordelene med aksjeselskapsformen at den skiller mellom eiers økonomi og virksomhetens økonomi, risiko begrenset til innskutt aksjekapital og at eier, dersom vedkommende er ansatt i virksomheten, har samme rettigheter som andre arbeidstakere. For eksempel gjelder dette rettigheter knyttet til fødsels- og omsorgspermisjoner og ved sykefravær og arbeidsledighet. Ulempene med denne driftsformen er at den krever mer innsikt i regel- og lovverk, samt at det må betales arbeidsgiveravgift for lønn til eier. Fordelene med enkeltmannsforetak er at det er lett å starte opp virksomhet samt at man slipper arbeidsgiveravgift for eier.

I 2011 ble regelverket for revisjonsplikt[1] endret og minstekrav til aksjekapitalens størrelse redusert. Dette kan ha ført til at tidligere enkeltmannsforetak har blitt gjort om til aksjeselskaper. Rådgivere innenfor bedriftsetableringer opererer med en tommelfingerregel som sier at dersom dekningsbidraget (overskudd før lønn og godtgjørelse til eier) klarer å dekke inn eierlønn samt arbeidsgiveravgift, da er aksjeselskap å foretrekke. Dersom man så sitter igjen med for eksempel en halv million før egen lønn, vil det være fordelaktig å drive virksomheten som aksjeselskap.

Innenfor handel og det private tjenestemarkedet har det vært en tiltakende

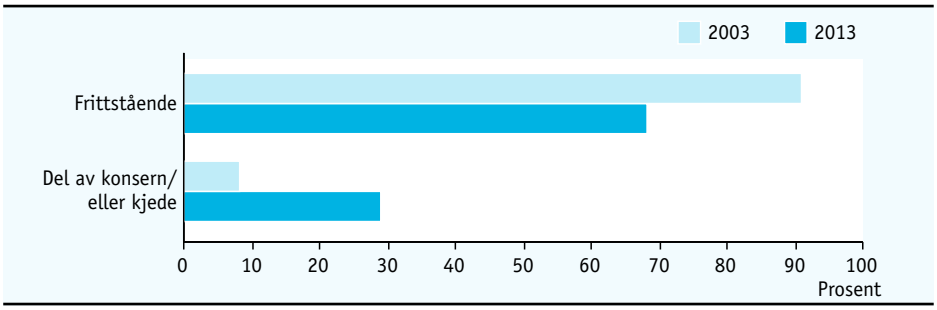
1 Gjelder for virksomheter med driftsinntekter under 5 millioner, balansesum under 20 millioner og at gjennomsnittlig antall ansatte ikke overstiger 10 årsverk.

kjededannelse, hvor tidligere frittstående virksomheter har gått sammen. Å drive kjedebasert i form av enkeltmannsforetak er en vanskelig affære, noe som også kan være en forklaring..

**Fra frittstående til kjede**

For ti år siden oppga hvert tiende medlem som deltok i undersøkelsen at de var del av en kjede eller et konsern. Undersøkelsen for 2013 viser at tre av ti medlemsbedrifter oppgir at de er tilknyttet en kjede.

**Figur 3.2** NFVB medlemsbedrifter. Tilknytningsform. 2003 og 2013 (n=492).



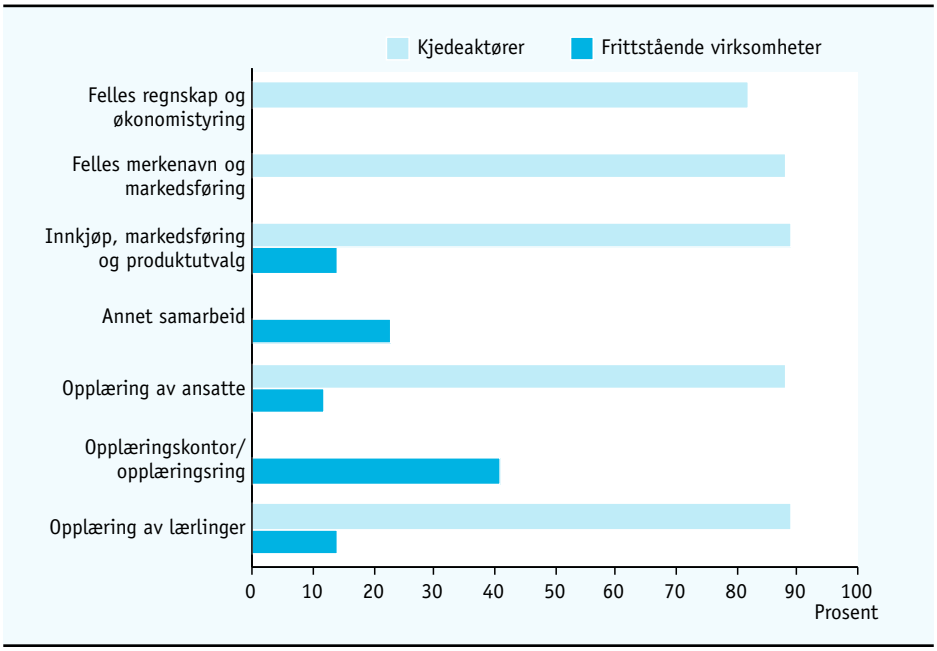

De respektive virksomhetene fikk oppfølgingsspørsmål om samarbeid. I 2003-studien var det store forskjeller mellom de frittstående virksomhetene og de som på den ene eller andre måten var tilknyttet en kjede.

Figur 3.3 illustrerer forskjellene mellom de frittstående virksomhetene og de med kjedetilknytning[2]. Ser man på de områdene hvor det er blitt stilt likelydende spørsmål, er forskjellene nokså omfattende. Samarbeid med opplæring av lærlinger skjer blant ni av ti kjedevirksomheter, mot hver syvende frittstående. Det skal tilføyes at fire av ti frittstående virksomheter oppgir at de samarbeider gjennom opplæringskontor/opplæringsring. Denne ordningen er også spesielt tilrettelagt for virksomheter som ikke kan ta på seg opplæringsansvaret for lærlinger alene. Det inngås da en lærlingkontrakt mellom lærlingen og opplæringskontoret, hvor selve opplæringen finner sted i flere medlemsbedrifter. Fire av ti frittstående medlemmer oppgir at de er koblet til en slik ring.

Kompetanseutvikling og opplæring av de ansatte skjer langt oftere på tvers blant kjedemedlemmene enn blant de frittstående virksomhetene. Ni av ti kjedevirksomheter oppgir at de har samarbeid med andre, mot om lag hver syvende frittstående.

2 De som er kjedetilknyttede har oppgitt at virksomheten er: Franchisebasert, tilknyttet en frittstående kjede eller del av et konsern.

**Figur 3.3** Samarbeid med andre aktører. Etter område og tilknytning. 2013.

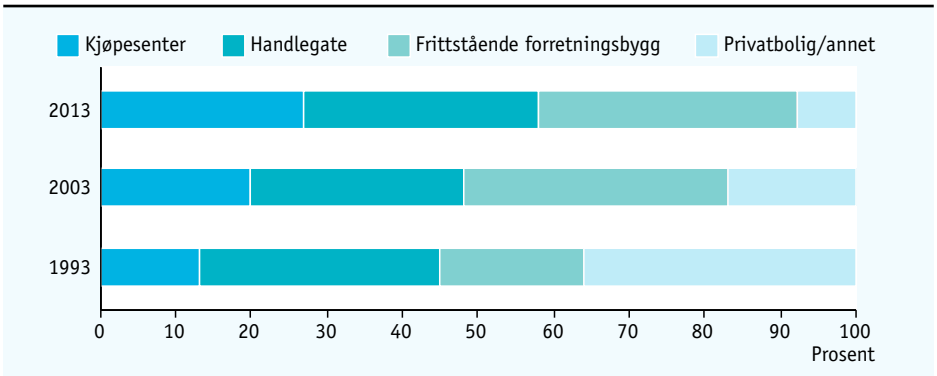



## Inn i kjøpesentrene

Slik som handelen er flyttet inn i kjøpesentrene, har det vært tilsvarende utvikling for salongene. Blant 1993-medlemmene oppga snaut 13 prosent at de var lokalisert her.

Trenden fra 1993 forsterker seg ytterligere; stadig større andeler av medlemsmassen er å finne i kjøpesentrene. I 2013 ligger hver fjerde salong i et kjøpesenter, mot hver femte i 2002 og hver åttende salong i 1993. Derimot er lokalisering i privatbolig

**Figur 3.4** Virksomhetenes lokalisering. Medlemmer. 2013 (n=479), 2003, 1993.

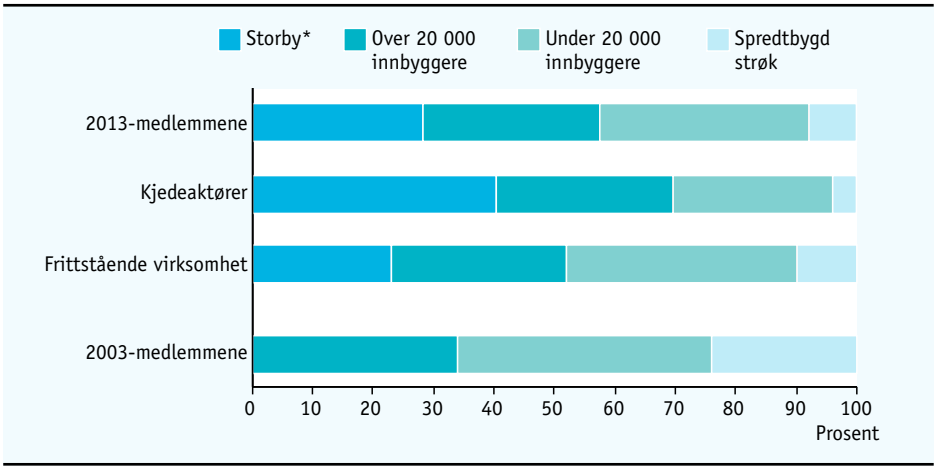


blitt mer sjeldent i løpet av de 20 årene. Hvert tredje 1993-medlem svarte at de hadde en slik lokalisering, mot 3 prosent av 2013-medlemmene.

**By eller land?**

Samtlige av landets fylker var representert blant de som svarte på vegne av virksomhetene i 2013. Antall virksomheter varierte naturlig nok med størrelsen på fylkene. Flest svar kom inn fra Oslo (78 salonger), mens færrest svar kom inn fra Aust-Agder – her svarte bare fire salonger. I 2003 spurte vi også medlemsbedriftene om de lå i kommuner med over/under 20 000 innbyggere eller om virksomheten lå i et mer spredtbygd område.

**Figur 3.5** Lokalisering, etter befolkningsstørrelse og tilknytning. 2013 (n=466) og 2003.




** 2013-skjemaet inneholdt også en kategori for storby (over 100 000 innbyggere) og dekker slik sett Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim.*

I 2013 ble spørreskjemaet utvidet med svarkategorien «storby (over 100 000 innbyggere)». Sammenlikner man tallene, viser det seg at langt flere virksomheter er å finne i storby/store kommuner i 2013. Godt over halvparten svarte dette i 2013, mot en av tre i 2003. Tilsvarende ser man at andelen som oppgir spredtbygd område reduseres kraftig i perioden.

Høyest andel i de største byene finner vi blant de som er tilknyttet en kjede, her oppgir syv av ti at de ligger i de mest befolkningstette områdene. Blant 2003-medlemmene viste det seg også at menn i langt større grad enn kvinner drev virksomheter som lå i de største kommunene. Dette sammenfaller med 2013-undersøkelsen, hvor godt over halvparten av de «mannsdrevne» virksomhetene lå i de fire største byene,

og hele åtte av ti lå i kommuner med over 20 000 innbyggere. Tilsvarende oppga 23 prosent av de kvinnedrevne virksomhetene at de var lokalisert i en storby, og drøyt halvparten oppga at de lå i kommuner med over 20 000 innbyggere. Virksomheter i de største byene ser derfor i langt større grad ut til å bli drevet av menn.

## 3.4 Nye tjenester i salongene?

Med større oppmerksomhet rundt skjønnhet og velvære, kan man anta at det utvikles nye konsepter ikke bare rundt hårtjenester, men også omkring negldesign, makeup og andre velværetjenester. Dette temaet var ikke med i de to første undersøkelsene, og spørsmålet er derfor nytt.

Her viser det seg at drøyt hver fjerde (27 prosent) virksomhet oppga at de hadde andre tjenester enn frisering i sitt kundesortiment. Det er ingen forskjeller mellom de frittstående virksomhetene og kjedeaktørene. Heller ikke kjønn eller driftsform, eller om virksomheten er organisert som et aksjeselskap eller enkeltmannsforetak, skiller på om man tilbyr andre velværetjenester.

Blant de som tilbyr tjenester utover frisering, er negldesign den mest hyppige tjenesten.

Av de 130 salongene som oppga at de hadde tilleggstjenester, svarte 70 at de kunne tilby tjenester for neglbehandling. 38 virksomheter oppga at de tilbød hudpleie, og fire flere oppga at de tilbød spa/massasje. 17 salonger hadde tilbud som omfattet samtlige tre tjenester.

Av de 130 som tilbød tilleggstjenester, var det også ganske mange (32 salonger) som svarte nei på om tilleggstjenestene var negldesign, hudpleie eller spa/massasje. Det de tilbyr utover de tradisjonelle tjenestene, handler trolig om makeup og/eller styling av bruder o.l.

Ser vi på hvor mange ansatte virksomhetene med tilleggstjenester hadde, oppga de i gjennomsnitt 6,5 medarbeidere (inkludert en eventuell eier). 30 virksomheter hadde tre medarbeidere eller færre, mens 22 oppga at de var flere enn ti medarbeidere. Det kan dermed se ut til at det finnes noen store virksomheter med spesialiserte tilbud, mens innslaget av tilleggstjenester i de mindre salongene dreier seg om å opprettholde omsetningen.

**Hvorfor går man ikke inn i nye markeder?**

De aller fleste virksomhetene oppga at de ikke hadde tilleggstjenester innenfor nye markedsområder som neglbehandling, spa og hudpleie. Disse fikk noen oppfølgingsspørsmål om hvorfor de ikke hadde dette. De hyppigste nevnte årsakene var:

- At de kun ønsket å drive med frisørrelaterte tjenester.
- At det ikke var plass til dette i salongen.

I tillegg må det nevnes at et betydelig mindretall vurderte etterspørselen etter slike tjenester som for lav og inntjeningsmulighetene som for svake. På generell basis finner vi ingen tydelige forskjeller ut fra hvorvidt salongene ligger i eller utenfor byer, eller om de ligger i kjøpesentre eller andre typer forretningsbygg.

## 3.5 Antall ansatte i salongene

Gjennomsnittssalongen til medlemsbedriftene hadde i 1993 tre ansatte (inkludert eventuell eier). I 2003-undersøkelsen hadde gjennomsnittssalongen økt til fire ansatte. Hvordan er så bildet i 2013?

**Tabell 3.1** Antall ansatte (inkludert eier). 1993, 2003, 2013. 2013 etter ulike kjennetegn.

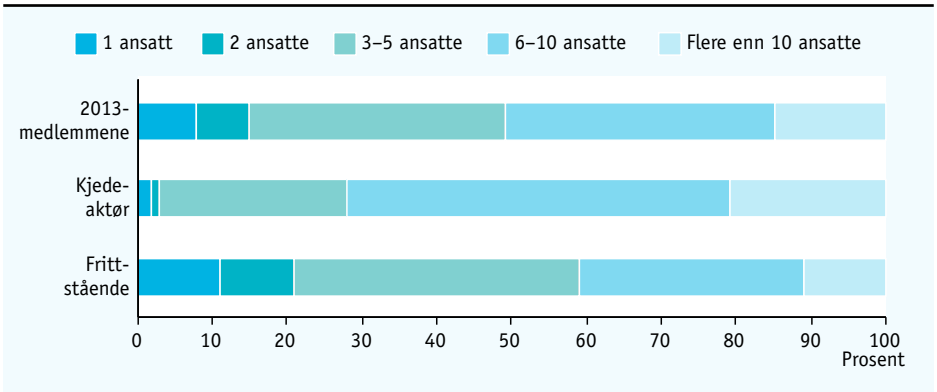
| | Gjennom-snitt | Trimmet gjennom-snitt (5%) | Median | Laveste | Høyeste |
|---|---|---|---|---|---|
| 1993-medlemmene | 2,7 | - | - | 1 | 18 |
| 2003-medlemmene | 4,2 | - | 3 | 1 | 37 |
| **2013-medlemmene** | **6,7** | **6,1** | **6** | **1** | **50** |
| Frittstående aktører | 5,9 | 5,4 | 5 | 1 | 50 |
| Kjedeaktører | 8,8 | 7,9 | 7 | 1 | 50 |
| Storby | 8,7 | 7,7 | 7 | 1 | 50 |
| Over 20 000 innbyggere | 6,8 | 6,4 | 6 | 1 | 32 |
| Under 20 000 innbyggere | 5,6 | 5,3 | 5 | 1 | 18 |
| Spredtbygd område | 4,4 | 4,2 | 4 | 1 | 14 |
| Kjøpesenter | 9,7 | 8,6 | 8 | 2 | 50 |
| Handlegate i sentrum | 6,5 | 6 | 6 | 1 | 26 |
| Frittstående forretningsbygg | 5,3 | 5 | 5 | 1 | 21 |
| Privatbolig | 3,4 | 3,2 | 2 | 1 | 9 |

Det er en betydelig vekst i perioden, og gjennomsnittsalongen har i 2013 syv ansatte. Kaster vi ut de 2,5 prosent minste og de 2,5 prosent største salongene (trimmet gjennomsnitt på 5 prosent), er det seks ansatte i gjennomsnitt. Uansett er gjennomsnittssalongen i 2013 langt større enn ved de to foregående målingene. Denne positive utviklingen må nok også ses i lys av endringer i organisasjonsform (flere aksjeselskaper) og at det kan ha vært avskalling av mindre virksomheter blant NFVBs med-

lemsbedrifter i perioden mellom målingene. Mindre salonger utenfor byene kan ha forsvunnet fra medlemsmassen.

I 2013 viser det seg at kjedevirksomhetenes gjennomsnitts- eller mediansalong er noe større enn for de frittstående. Videre er salongene i de store byene i gjennomsnitt noe større. I mindre kommuner er salongene i gjennomsnitt noe mindre. Når det gjelder lokalisering er de største salongene å finne i kjøpesentrene, med i snitt ti ansatte. Ikke helt uventet er det færrest ansatte i de salongene som ligger i privatboliger.

**Figur 3.6** Antall ansatte i salongene, etter tilknytning. 2013 (n=462).




Blant salongene har noe over halvparten seks ansatte eller flere. Forskjellene mellom kjedene og de frittstående virksomhetene er at førstnevnte har et svært lite innslag av de aller minste salongene. Blant kjedene har en av 20 virksomheter to eller færre ansatte, mens denne andelen er en av fem blant de frittstående virksomhetene.

## 3.6 Tilgang og avgang av arbeidskraft

Innledningsvis ble det gitt et positivt bilde av den økonomiske utviklingen for næringen. Fra 2003-undersøkelsen og frem til i dag har omsetningen i gjennomsnitt steget med 7–8 prosent per år. I tiden etter finanskrisa høsten 2008 har veksten vært noe svakere – rundt 4 prosent per år. Gitt disse utviklingstrekkene, sammen med økt søkelys på skjønnhet og pleie, en mer velstående befolkning som kjøper flere tjenester og liten ekspansjon mot utenlandsk konkurranse, tegnes det opp et ganske positivt bilde. Hvordan tenker virksomhetslederne rundt det å ansette flere medarbeidere?

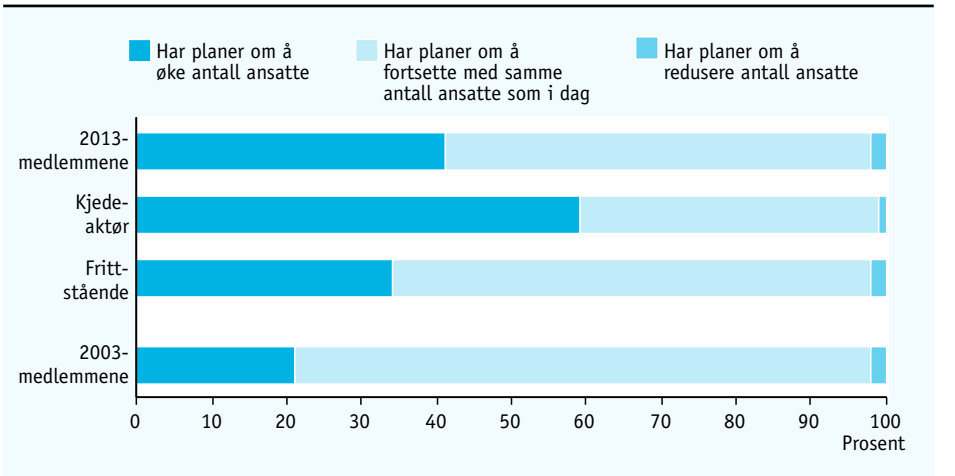
### Fremtidsplaner

For det første er det en langt større andel blant 2013-medlemmene som har planer om å utvide virksomheten enn det var blant medlemmene for 10 år siden. Mens hver

femte hadde slike planer i 2003, lå andelen på fire av ti medlemmer i 2013. Etter kjennetegn er det kjedevirksomhetene som i sterkest grad rapporterer at de vil styrke bemanningen, hvor seks av ti melder dette. Videre ser det ut til at mannlige virksomhetsdrivere i noe større grad enn de kvinnelige oppgir å ville øke bemanningen, og til at daglig ledere i større grad enn eiere oppgir det samme (ikke vist). Samtidig viser figur 3.7 at det er en svært liten andel av medlemsmassen, både i 2003 og i 2013, som ønsker å redusere antall ansatte og virksomheten.

Majoriteten av medlemmene ønsker dog fortsatt å opprettholde nåværende bemanning, men andelen reduseres fra 77 til 57 prosent mellom de to målingene. Det er klare regionale forskjeller, hvor seks av ti som driver i en storby ønsker å utvide, mot hver fjerde i spredtbygde strøk. Tilsvarende effekt finner vi for de som er lokalisert i kjøpesentre, her vil 54 prosent oppbemanne, mot en av fem av de som driver i privatbolig. Derimot finner vi ingen forskjeller mellom virksomheter som også tilbyr tilleggstjenester (negldesign, spa/massasje eller hudpleie) og de tradisjonelle salongene.

**Figur 3.7** Planer for ansettelser i virksomheten. 2013 (n=471) og 2003.




**Tradisjonelle ansettelser er fortsatt normen**

Virksomhetene som oppga at de hadde planer om nyansettelser, fikk oppfølgingsspørsmål om hvor mange de tenkte seg, og om disse ville finne form som tradisjonelle ansettelser eller om det ville skje gjennom «stolutleie».

Sistnevnte driftsform er utbredt i Sverige, hvor anslag opp mot 70 prosent av sysselsettingen innenfor næringen består av enkeltmannsforetak som leier plass i en salong. Driftsformen har sine klare utfordringer når det gjelder opplæring og lærling-

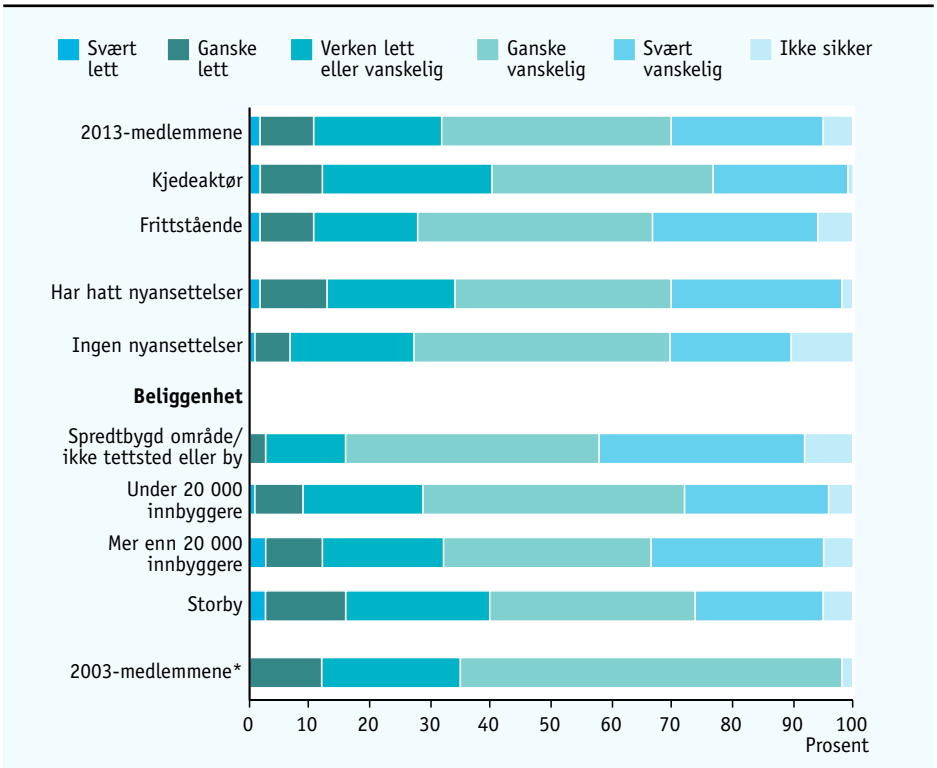
ordningen. Stolleie ser ikke ut til å ha fått noe særlig godt feste i Norge frem til nå, men hvordan vurderer de som vil ansette flere i sine salonger dette?

Av de snaut 200 virksomhetene som svarte, oppga 85 prosent at dette ville skje gjennom tradisjonelle ansettelser, 5 prosent oppga at det ville skje gjennom «stolutleie», mens de resterende 10 prosentene var usikre. Gitt at virksomhetene faktisk ansetter fremfor å leie ut stol, er det lite i 2013-materialet som skulle tilsi at den svenske trenden har fått noe særlig fotfeste.

**Hvor lett er det å få tak i kvalifisert arbeidskraft?**

Sett i forhold til forrige måling, er det i 2013 langt flere virksomheter som sier at de ønsker å oppbemanne. Neste spørsmål er hvor lett eller vanskelig de synes det er å få fatt i kvalifisert arbeidskraft – og eventuelt om det er forskjeller i ulike grupper i disse vurderingene.

**Figur 3.8** Hvor enkelt eller vanskelig er det å finne kvalifisert arbeidskraft? 2013 (n=472) og 2003.




** Svaralternativene i 2003-undersøkelsen var: lett, verken lett eller vanskelig, vanskelig, vet ikke.*

For det første viser det seg at svarprofilen i 2013 samsvarer med det som medlemmene svarte i 2003. Seks av ti medlemmer mente at det var vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft, mens en av ti mente dette var lett. Det er relativt små forskjeller i svarprofilen etter andre kjennetegn. Blant annet vurderer de som ikke har ansatt noen det siste året, situasjonen nokså likt som de som faktisk har foretatt ansettelser. Det kan også se ut til at en noe høyere andel i de store byene oppgir dette som lettere, men også her svarer godt over halvparten at de vurderer det som vanskelig.

**Jenter som kommer og jenter som går…**

Samtlige virksomheter fikk spørsmål om de i løpet av det siste året hadde foretatt ansettelser. Syv av ti virksomheter oppga at de faktisk hadde gjort dette. Ni av ti med kjedetilknytning oppga ansettelser, mot seks av ti frittstående virksomheter. Videre hadde åtte av ti lokalisert i storby foretatt nyansettelser i løpet av det siste året. Majoriteten av de som hadde foretatt ansettelser hadde ansatt en–to personer, men i snaut 15 prosent av salongene hadde man ansatt flere enn dette.

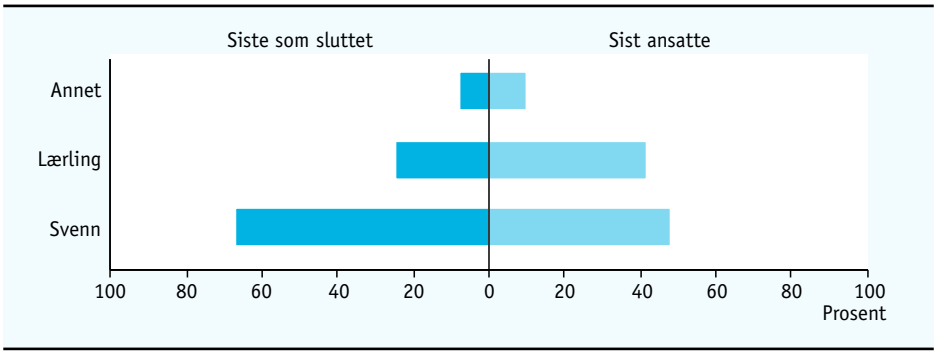
Tilbake i 2003-undersøkelsen var ordlyden på spørsmålet noe annerledes, blant annet var referanseperioden de siste tre årene. Den gangen oppga tre av ti medlemmer at de ikke hadde ansatt noen nye de siste tre årene. Dette er samme ansettelsesrate som i 2013 – men den gangen var den fordelt over tre år. Dette kan indikere at det er blitt høyere turnover i bransjen de senere årene – det vil si at arbeidstakerne bytter jobb hyppigere.

Alle nyansettelsene er naturlig nok ikke kun uttrykk for «ren» vekst, ettersom man uansett vil ha ansatte som slutter/går ut i permisjoner med mer og som dermed må erstattes. Tallene på tilgang må derfor ses i lys av tallene for avgang. Her viser det seg at i 46 prosent av salongene var det ingen som hadde sluttet, i 47 prosent av salongene hadde en–to personer sluttet, mens i 7 prosent av salongene hadde enda flere sluttet i løpet av det siste året.

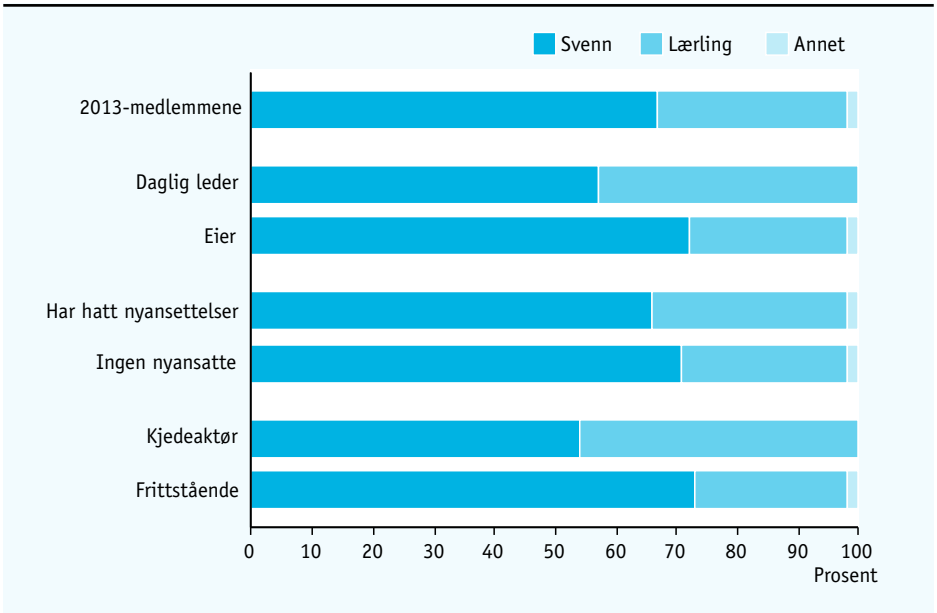
For å få vite mer om de som sluttet, ble lederne spurt om hvilken bakgrunn den som sluttet hadde. Tilsvarende spørsmål om faglig bakgrunn fikk de som hadde foretatt nyansettelser. Figur 3.9 viser fordelingen mellom de som begynte og de som hadde sluttet i 2013.

Blant virksomhetene med avgang viser det seg at det var svenner som hyppigst hadde sluttet. To av tre av de som hadde sluttet var svenner, mens de utgjorde snaut halvparten av de som hadde begynt. Hver fjerde som sist hadde sluttet, var lærling. Dette innbefatter både lærlinger som avbryter lærlingkontrakten og lærlinger som er ferdige med læreperioden. Tilsvarende var fire at ti som sist begynte, lærlinger.

**Figur 3.9** Sist ansatte og siste avgang etter faglig bakgrunn. 2013 (n=333 og n=254).




**Figur 3.10** Preferanser for nyansattes faglige bakgrunn. 2013 (n=473).




Virksomhetslederne ble spurt om hvilken faglig bakgrunn de foretrakk at de nyansatte skulle ha. Det er små forskjeller mellom den faglige bakgrunnen hos dem de faktisk har ansatt og hva de foretrakk. Det er heller ingen store forskjeller i hva man foretrekker etter om man faktisk har ansatt noen eller ei. Derimot finner vi forskjeller etter driftsform. Kjedevirksomhetene deler seg mer eller mindre i to på om ønskekandidaten er ferdig svenn eller lærling. Tilsvarende viser figur 3.10 at syv av ti frittstående virksomheter har ferdig svenn som ønskekandidat. Om virksomheten

er lokalisert i en storby, mellomstor by eller utenfor byene har ingen ting å si for hva virksomhetslederne svarer på dette spørsmålet.

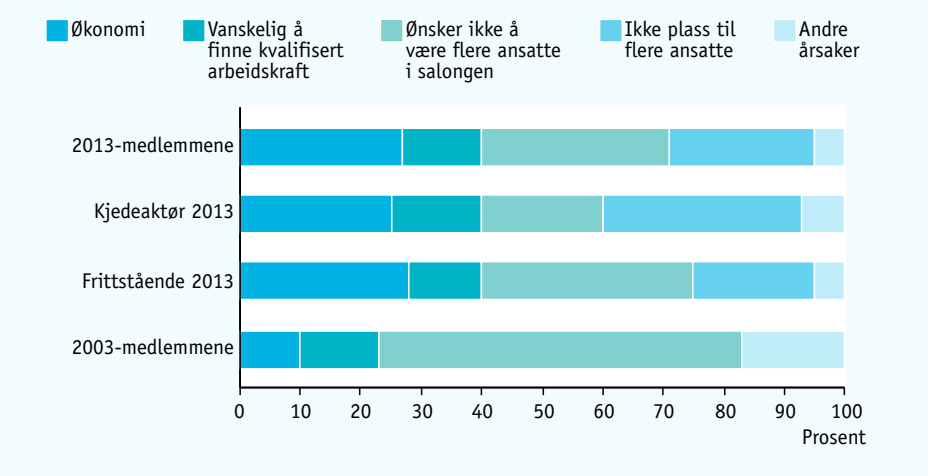
Tar vi ut de virksomhetene som faktisk har ansatt noen det siste året og ser deres svargiving i lys av *siste ansettelse*, kommer det frem noen interessante dimensjoner. Blant de som sist ansatte en med svennebrev, svarte 70 prosent at de ville ha foretrukket en svenn. Tilsvarende andel blant de som hadde ansatt en lærling, lå på 38 prosent. Seks av ti som faktisk hadde ansatt en lærling, hadde egentlig en svenn som ønskekandidat. Sett i lys av virksomhetsledernes svargiving rundt turnover (hvor mange som hadde sluttet/begynt), kan det virke som det er konkurranse om frisørsvennene, og at noen derfor må ansette lærlinger for i det hele tatt å få fatt i arbeidskraft.

Når det gjelder lærlingene så har det i gjennomsnitt for de siste ti årene vært tegnet om lag 1000 nye kontrakter hvert år, men det er en nedgang siden finanskrisen. Etter 2008 har det ligget på om lag 800 nye lærekontrakter årlig. Lærlingbildet er med andre ord også sammensatt.

**De som ikke vil oppbemanne**

Seks av ti virksomheter sier at de vil opprettholde den bemanningen de allerede har i dag. I den forbindelse ble det gitt noen oppfølgingsspørsmål om hvorfor man ikke ønsket å utvide virksomheten.

**Figur 3.11** Årsaker til at man ikke vil ekspandere virksomheten. 2013 (n=274) og 2003.




Ettersom svaralternativene var litt annerledes i 2013 enn i 2003, må figur 3.11 fortolkes deretter. Den hyppigst nevnte årsaken i 2003 var at man ikke ønsket flere i

salongen. Årsakene til dette kan være flere, blant annet at det ikke er plass – eller at man rett og slett ikke vil være flere. Svaralternativene ble derfor endret i 2013, og det viser seg da at hver tredje oppgir lokalets størrelse som viktigste årsak til at man ikke vil utvide. En økning i antall ansatte vil trolig ha medført at man måtte finne nye og egnede lokaler, noe som kan være er en barriere for mange. Legger man andelen (13 prosent) som oppgir at det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft til grunn, er denne identisk med 2003-svarene.

Derimot er det i 2013 en større andel som oppgir økonomiske årsaker til at man ikke vil utvide; mens hver tiende oppga dette i 2003, er andelen en av fire i 2013. Det kan tenkes at det er flere årsaker til dette, som økt bevissthet rundt lønnsomhet, hardere konkurranse om kundene, høyere arbeidskraftkostnader, høyere husleier med mer. Når det gjelder forholdet mellom kjedevirksomhetenes og de frittståendes svarprofil, ser det ut til at plassmangel trekkes frem hyppigere blant kjedene, mens de frittstående oftere svarer at de ikke ønsker å være flere i salongen.

## 3.7 Salongenes størrelse

Tidligere har det blitt vist hvordan antall ansatte har økt siden de to forrige undersøkelsene. I 1993 var gjennomsnittssalongen for medlemmene på 65 kvadratmeter, mens 2003-medlemmene i gjennomsnitt hadde 75 kvadratmeter å boltre seg på. Tilsvarende tilbakemeldinger for 2013 er vist i tabell 3.2.

I løpet av de siste ti årene er gjennomsnittssalongen til medlemmene, inkludert pauserom og garderobe, økt med 25 kvadratmeter. Det er mindre forskjeller ut fra befolkningsgrunnlag og driftsform. Kjedeaktørene har i gjennomsnitt fire kvadratmeter større salonger, og salongene i de store byene og de mest folkerike kommunene er i gjennomsnitt 10 kvadratmeter større enn i kommunene med færre enn 20 000 innbyggere. Det er heller ingen store forskjeller etter om salongen ligger i et kjøpesenter eller i et frittstående forretningsbygg. Det eneste unntaket her er at de få salongene som er i private boliger/annet, er mindre enn de andre.

Ser man antall ansatte[3] i lys av lokalenes størrelse, viser det seg at det i gjennomsnitt er 20 kvadratmeter per ansatt i salongene. Derimot er det nokså store forskjeller mellom de frittstående salongene, med 22 kvm per ansatt, og kjedevirksomhetene, med 13 kvm per ansatt. Salongene i kjøpesentrene har i gjennomsnitt 12 kvm per ansatt, mens dette forholdstallet ligger på 20 kvm i handlegate i sentrum, 23 kvm i frittstående forretningsbygg og 24 kvm i privat bolig/annet. Det må her sies at det

3 Innrapporterte kvadratmeter er delt på innrapporterte ansatte i salongen. Det tas ikke høyde for forskjell i stillingsbrøk blant de ansatte her. Tallene må derfor fortolkes med dette i mente.

ikke finnes noen mulighet til å kontrollere for åpningstid, stillingsbrøker og arbeidstidens plassering etter gjennomsnittlig antall ansatte per kvadratmeter.

**Tabell 3.2** Sentrale tendenser for lokalenes størrelse. Medlemmer 1993, 2003, 2013.

| | Gjennom-snitt | Trimmet snitt (5%) | Minste salong ($m^2$) | Største salong($m^2$) | Antall salonger |
|---|---|---|---|---|---|
| 1993 | 65 | - | | | |
| 2003 | 75 | 72 | 11 | 355 | 316 |
| 2013 | 100 | | 20 | 600 | 406 |
| **Etter kjennetegn** | | | | | |
| Frittstående | 100 | 96 | 20 | 400 | 287 |
| Kjedeaktører | 104 | 97 | 30 | 600 | 109 |
| Storby | 105 | 100 | 21 | 400 | 114 |
| Over 20 000 inn-byggere i kommunen | 106 | 99 | 20 | 600 | 118 |
| Under 20 000 inn-byggere i kommunen | 96 | 93 | 20 | 250 | 140 |
| Spredtbygd område/ utenfor tettbygd strøk | 85 | 80 | 40 | 230 | 34 |
| Kjøpesenter | 104 | 95 | 30 | 600 | 104 |
| Sentrum/ handlegate | 108 | 103 | 20 | 400 | 133 |
| Frittstående forret-ningsbygg | 101 | 97 | 21 | 300 | 139 |
| Annen lokalisering/ privat bolig | 61 | 60 | 20 | 120 | 30 |

## 3.8 Andre forhold

Ledere og eiere ble også spurt om en rekke andre forhold, blant annet om helse, miljø og sikkerhet. Dette blir behandlet i kapittel 5. Videre ønsket man å vite mer om virksomhetenes pensjonsordninger og bruken av ulike datastyringsverktøy.

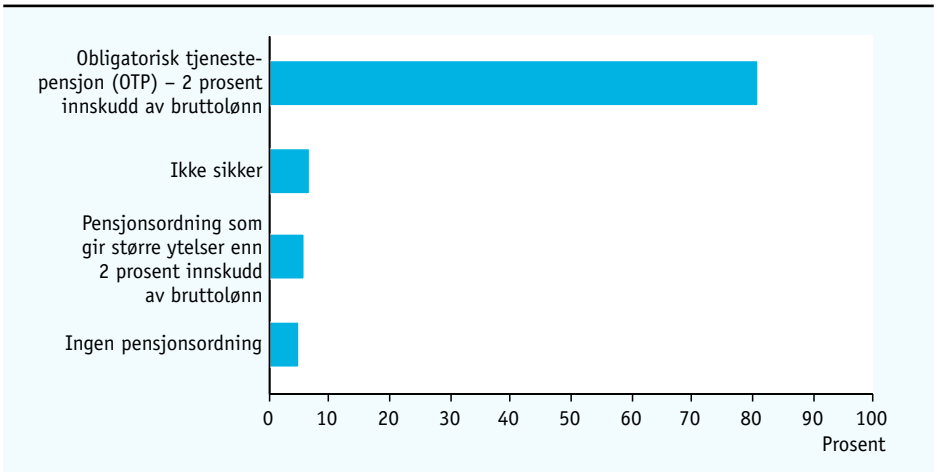
**Pensjonsordninger**

I 2003-undersøkelsen rapporterte om lag 12 prosent av virksomhetene at de hadde pensjonsordninger for de ansatte. De aller fleste virksomhetene hadde med andre ord ingen tjenestepensjoner utover folketrygdens ytelser. Fra og med 2006 og med innføringen av lov om obligatorisk tjenestepensjon, skal de aller fleste virksomheter ha en pensjonsordning. Kravene er som følger:

- Foretak som har minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.
- Foretak som har minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling.
- Foretak som har personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Med foretak menes her aksjeselskaper, ansvarlige selskaper, enkeltmannsforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstakere i sin tjeneste. Det finnes i hovedsak to typer pensjonsordninger; innskuddsbaserte, hvor det spares en sum ut fra lønnen, og ytelsesbaserte, som på en eller annen måte tar utgangspunkt i sluttlønnen ved pensjonsalder. I privat sektor er innskuddsbaserte ordninger mest utbredt, hvor det minimum skal innbetales 2 prosent av lønnen som overskyter folketrygdens grunnbeløp G. Dersom man for eksempel tjente 300 000 kroner i 2012, vil det minste innskuddet for dette året være: 300 000 – 82 122 = 217 878 * 2 prosent = 4358 kroner, som så spares til pensjon for den ansatte. Tjener man under 1 G, spares det ingenting, selv om man faller innenfor lovens krav om å ha pensjonsordning.

**Figur 3.12** Hvilken type pensjonsordning har salongen for sine ansatte? 2013 (n= 469).



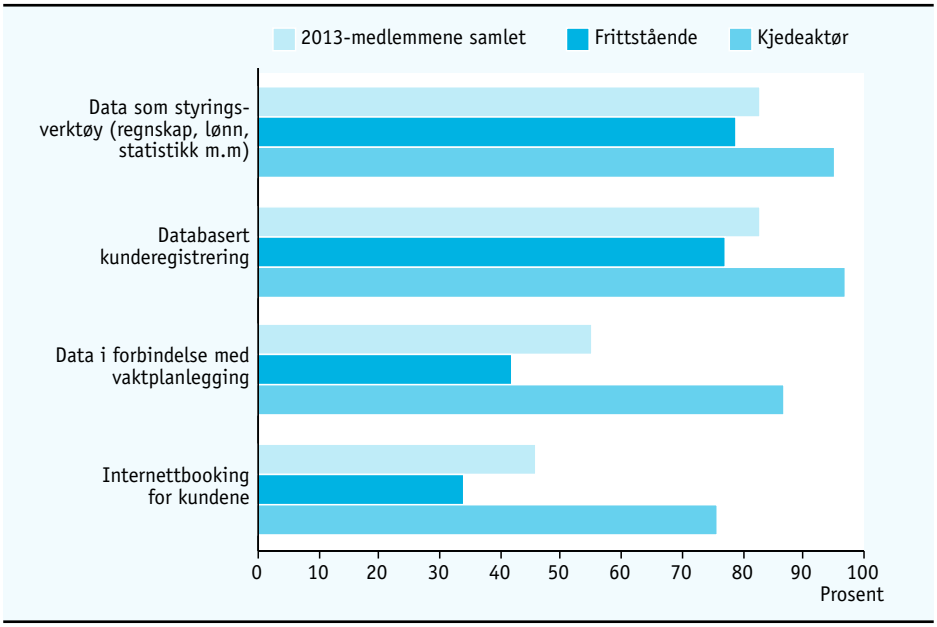

Fire av fem virksomheter oppgir at de har pensjonsordning, men innenfor lovens minstekrav. Resten, eller om lag 20 prosent, deler seg i tre like store grupper. De som ikke vet, de som har ordninger som er bedre enn minstekravet, og de som sier at de

ikke har noen pensjonsordning. Den sistnevnte gruppen er kanskje den mest interessante. Ser man de som oppga dette svaralternativet i lys av andre kjennetegn, dreier det seg om virksomheter som er enkeltmannsforetak, som oftest uten ansatte (og dermed heller ikke er omfattet av loven), som dominerer svaralternativet. De som oppgir at de har bedre pensjonsordninger enn lovens minstekrav, er frittstående virksomheter organisert som aksjeselskaper.

**Bruk av informasjonsteknologi**

De aller fleste virksomheter bruker i dag data som verktøy i forbindelse med sin vare- eller tjenesteproduksjon. Frisering er en av få bransjer hvor man fortsatt kan utøve sitt yrke uten at bruk av data er strengt nødvendig. Men bruker de det likevel?

**Figur 3.13** Bruk av informasjonsteknologi. 2013 (n= 457).




Figur 3.12 viser hvor stor andel av salongene som bruker ulike dataverktøy i forbindelse med driften. Fire av fem virksomheter oppgir at de bruker data som styringsverktøy i forbindelse med driftsoppgaver. Blant kjedevirksomhetene er andelen tilnærmet lik 100, mens den ligger noe lavere for de frittstående.

Tilsvarende er det forskjeller i bruk av databasert kunderegistrering og i forbindelse med vaktplanlegging. Muligheten for å booke time for kundene over internett er også

langt mer utbredt blant kjedevirksomhetene enn i de frittstående. Kjedemedlemmene bruker med andre ord data hyppigere og til flere ting enn de frittstående medlemmene.

## 3.9 Hva mener medlemmene er viktige NFVB-områder?

Som en medlemsbasert organisasjon har NFVB selvsagt interesse av å vite om medlemmenes syn på og prioriteringer av landsforeningens arbeid, utover det som fastlegges gjennom de organisatoriske fora. I 2003 fikk medlemmene ni forskjellige forslag, hvor de skulle krysse av på de tre som de mente var viktigst at NFVB skulle arbeide med. Følgende fem forslag fikk størst oppslutning den gangen:

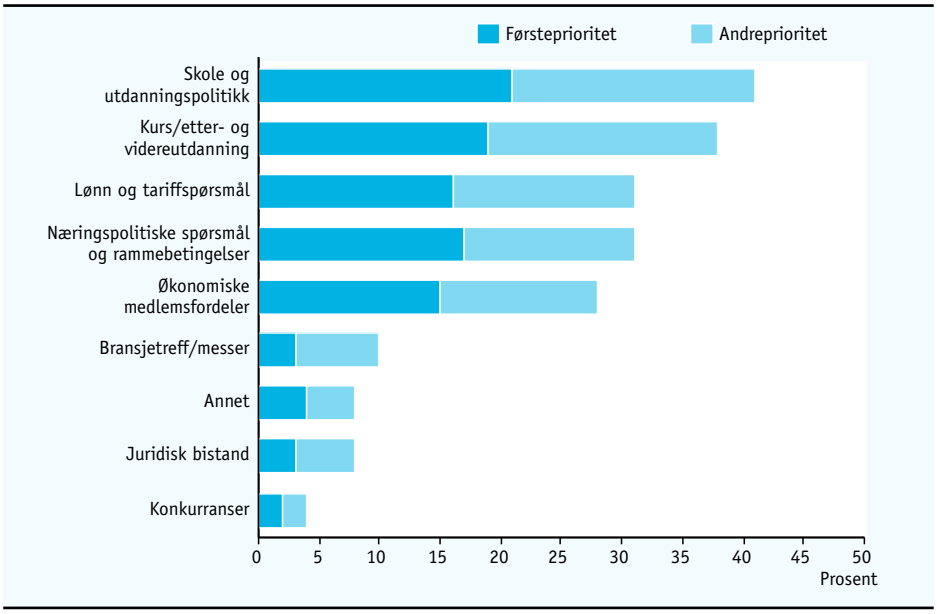
- Økonomiske medlemsfordeler. Spesielt de minste salongene vektla at NFVB skulle jobbe for bedre rabatt- og forsikringsordninger, eller med andre økonomiske tilbud.
- Etter- og videreutdanning. Også her var de mindre salongene noe mer interessert enn salongene med 3 ansatte eller flere.
- Næringspolitikk. Ingen forskjeller ut fra størrelse.
- Utdanningspolitikk. De største salongene vektla dette i større grad enn de minste.
- Lønn og tariffrelaterte spørsmål. Tilsvarende effekt som på utdanningspolitikk, de største salongene (med flest ansatte) vektla dette sterkest.

I forbindelse med 2013-undersøkelsen fikk medlemmene også ni forskjellige områder som de skulle prioritere mellom. For å få frem forskjeller mellom første og andre prioritet, ba vi dem velge hva de mente var første prioritet og hva de mente var det nest viktigste området.

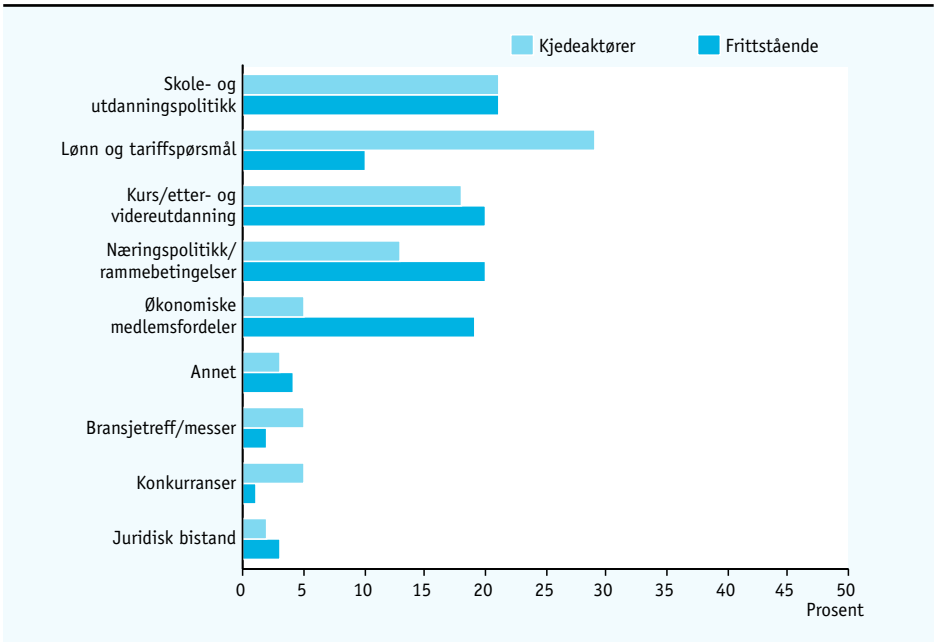
I 2013 er det de kompetansebaserte områdene, i form av ny arbeidskraft (skole- og utdanningspolitikk) og videreutvikling (kurs/etter- og videreutdanning), medlemmene mener er det mest sentrale NFVB bør arbeide med. «Lønn og tariff» samt næringspolitiske spørsmål anses fortsatt også som viktige arbeidsområder.

Det skal her tilføyes at de blir spurt om hva de oppfatter som det viktigste området, og dette betyr ikke nødvendigvis at respondentene betrakter de andre områdene som uviktige. For eksempel kommer konkurranser og juridiske tjenester langt ned. Når det gjelder vurderingene av juridiske tjenester må nok svarene ses i lys av om man har brukt disse eller ikke. Tilsvarende vil en rekke juridiske problemstillinger også kunne løses i førstelinjen i NFVB. En fortolkning kan være at medlemmene betrakter dette som juridisk bistand først når saken er oversendt en advokat. På mange måter kan dette sammenliknes med en forsikring. De som har fått huset sitt

**Figur 3.14** Medlemmenes prioriterte områder for NFVB sitt arbeid. 2013 (n=465).




**Figur 3.15** Medlemmenes førsteprioritet for NFVB sine arbeidsområder. Etter tilknytningsform. 2013 (n=455).



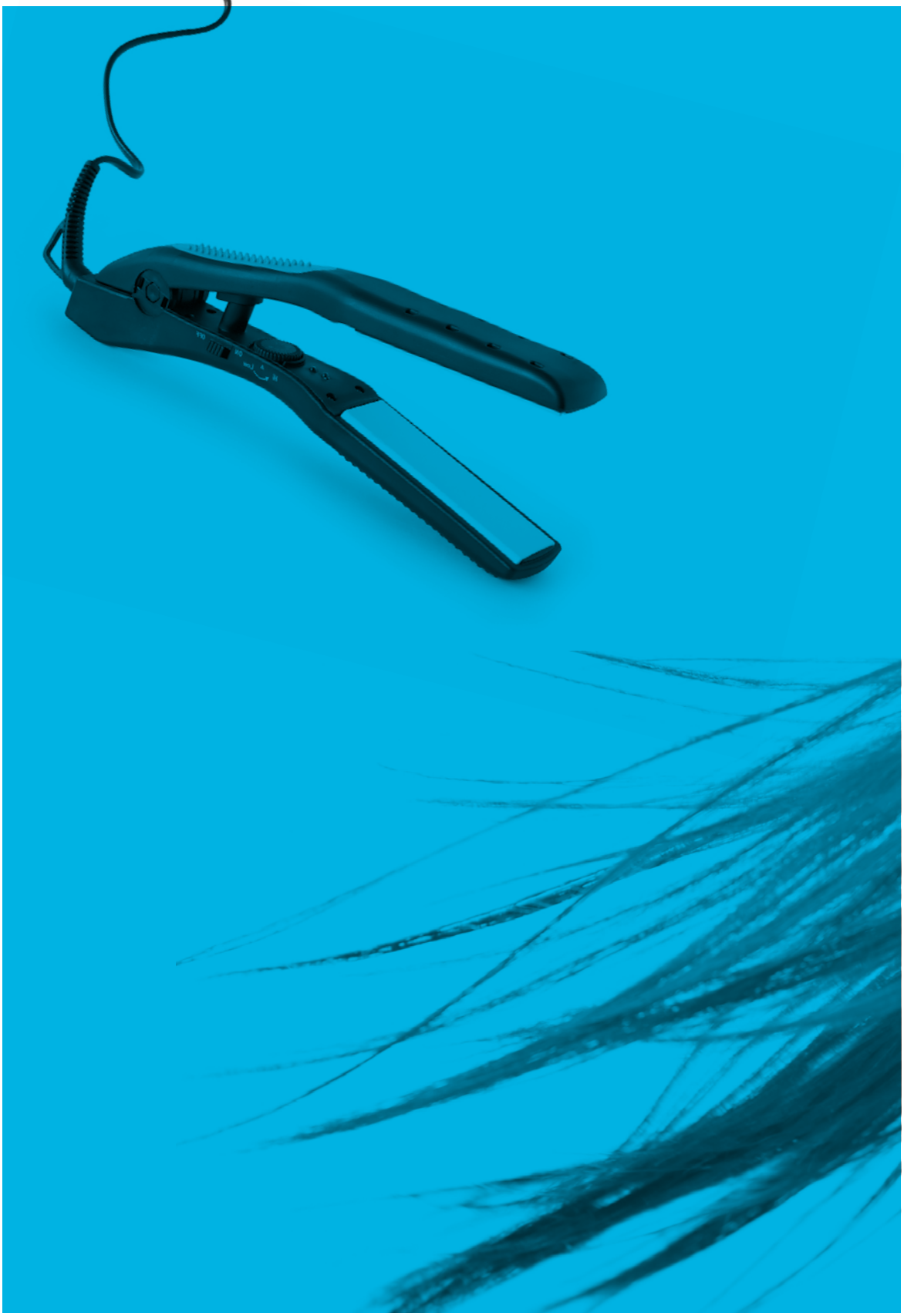
brent ned, har kanskje en annen oppfatning enn de som ikke har vært utsatt for dette.

Konkurranser har vært en del av NFVB sitt tilbud i svært mange år. Norgesmesterskapet løper helt tilbake til 1963, Hår & Skjønnhet ble etablert i 1986, og Pivot Point Cup har vært arrangert siden 1977. For noen kan det at NFVB legger til rette for og arrangerer disse konkurransene være av avgjørende betydning for medlemskap.

Figur 3.15 viser medlemmenes svarprofil i lys av om de er en kjedetilknyttet eller frittstående virksomhet. Når det gjelder tilgang av ny arbeidskraft i form av skole- og utdanningspolitikk, er svarandelene tilnærmet identiske.

Derimot viser det seg at kjedevirksomhetene langt oftere enn de frittstående mener at lønn og tariffspørsmål er det mest sentrale arbeidsfeltet til NFVB. Kjedevirksomhetene er derimot langt mindre opptatt av økonomiske fordeler. Dette kan trolig forklares med at de oppnår slike fordeler gjennom kjedesamarbeidet.

De frittstående virksomhetene betrakter økonomiske fordeler som et sentralt arbeidsfelt. Her viser det seg, som i 2003, at de minste salongene er mest opptatt av dette. Det er mindre forskjell i svarprofil rundt kurs/etter- og videreutdanning, men de frittstående nevner næringspolitikk og rammebetingelser oftere enn kjedevirksomhetene. En mulig forklaring her kan være at i kjedene er det sentralleddet som styrer dette, eventuelt koordinerer arbeidet mot eller gjennom NFVB – uten at det gjenspeiles ute i salongene, hvor de fleste av våre respondenter arbeider.



# 4. Ansatteundersøkelsen 2013

Legger man SSB sin strukturstatistikk til grunn, er det om lag 12 000 personer som er lønnstakere i næringen. Disse kan også være eiere som er ansatt i hel- eller deleid aksjeselskap, eller ansatt som daglig ledere uten å ha noen eierinteresser. Det er de tradisjonelt ansatte, med og uten lederstillinger, men uten eierinteresser, som er målgruppen for ansatteundersøkelsen.

Det er ingen hemmelighet at frisør- og velværeansatte er en litt vanskelig gruppe å komme i kontakt med. Det finnes ikke noe sentralt register som man kan trekke et tilfeldig utvalg fra. Bedriftsstrukturen er komplisert, med mange mindre virksomheter med unge medarbeidere, noe som gjerne betyr en lav svarprosent i spørreundersøkelser. Videre er organisasjonsgraden lav, og det betyr at man heller ikke kan trekke veksler på arbeidstakerorganisasjonenes medlemsregistre.

Erfaringene fra 2003 var at svært mange hoppet av undersøkelsene underveis (partielt frafall). Av ressurshensyn måtte dessuten ansatteundersøkelsen gjennomføres elektronisk. For å få tak i e-postadressene måtte vi derfor bruke alternative kilder.

## 4.1 Hvordan fikk vi tak i ansatte?

Fra NFVB fikk vi tilgang på e-postadresser til deltakerne i Norgesmesterskapet (2009–2012) og i Pivot Point Cup (2010–2012). Fra NFVB ble det også sendt forespørsel til medlemmene med flest ansatte, med spørsmål om de kunne bidra med lister. To av de største kjedene var behjelpelige med å sende over de e-postadressene de hadde over ansatte. I tillegg ble eierne/daglig lederne som deltok i bedriftsundersøkelsen kontaktet, med spørsmål om de kunne frembringe e-postadressene til de ansatte i salongene.

Ansatteutvalget ble derfor satt sammen fra flere forskjellige kilder. I teorien skulle vi gjerne ha trukket et tilfeldig utvalg blant alle landets frisører for å kunne gi et bilde av hva ansatte frisører mener. 2013-utvalget har derimot klare skjevheter.

Deltakerne i konkurransefrisering inneholder trolig de mest dedikerte frisørene. Noen kjedeaktører er overrepresenterte, fordi de på NFVB og Fafo sin oppfordring sendte inn lister over ansatte ute i salongene. Andre medlemmer gjorde ikke dette, eller så hadde de ikke oversikt i sentralleddet. Det kan derfor være rene kjedeeffekter i ansatteutvalget.

Videre er det potensielle *seleksjonseffekter*, ettersom ansatte ble rekruttert via daglig ledere/eiere som hadde deltatt i bedriftsundersøkelsen. Det var daglig leder/eier som først tok seg bryet med å svare selv, og deretter hjalp til med å fremskaffe e-postadresser til de ansatte, som deretter fikk tilsendt undersøkelsen. Det kan også tenkes at det er de mest interesserte NFVB-medlemmene som sendte inn oversiktene, eller medlemmer som antar at de har det meste «på stell». Det kan videre tenkes at e-postadressene til enkelte ansatte ikke ble formidlet videre. Hvordan de forskjellige kildene og potensielle effektene virker inn på de endelige resultatene, er det vanskelig å si noe om.

Erfaringene med partielt frafall fra 2003 gjorde at ansatteundersøkelsen i 2013 ble delt i to separate undersøkelser. Første undersøkelse tok for seg utdanning, lønns- og arbeidsforhold og hva de ansatte mente var det mest/minst attraktive med å arbeide som frisør, samt generell trivsel i yrket. Denne undersøkelsen ble sendt ut i begynnelsen av februar 2013. Det ble gjennomført tre purringer, og undersøkelsen ble stengt for svar i mai 2013.

Den andre undersøkelsen dreide seg om kompetanseutvikling, hvordan de ansatte vurderer fremtidsutsiktene i yrket, trening og helse samt diverse andre forhold på arbeidsplassen. Denne undersøkelsen ble sendt ut i mars 2013. Etter tre purringer på svar, ble undersøkelsen stoppet. Til sammen ble det sendt ut invitasjon til 1427 frisører eller ansatte i velværebedrifter.

**Tabell 4.1** Utvalgsoversikt.

| | Antall utsendte e-poster |
|---|---|
| Rekruttert fra bedriftsundersøkelsen* | 772 |
| Kjederekruttert | 244 |
| Pivot Point Cup (2010-2012) | 291 |
| Norgesmesterskap (2010-2012) | 120 |
| Bruttoutvalg | 1427 |

** Inkludert i dette tallet er de som direkte meldte inn til Fafo på telefon eller e-post (82 frisører), de som ble overført fra bedriftsundersøkelsen (5 frisører).*

Det ble foretatt rensing for duplikater. Det vil si at identiske e-postadresser som lå i flere kilder, ble fjernet før utsendelsen. Noe det derimot ikke var mulig å gjøre noe med, var at samme person kunne være registrert med forskjellig adresse i de ulike kildene – for eksempel med en gmail.com-adresse ett sted og en yahoo.com-adresse et annet sted. En håndfull tok kontakt og gjorde oss oppmerksom på dette, hvorpå det ble korrigert manuelt. Trolig var det også noen som fikk flere invitasjoner uten å melde dette til oss. Hvor mange disse to gruppene utgjorde, er vanskelig å anslå.

Ved utsendelse av den første ansatteundersøkelsen fikk vi 169 e-poster i retur. Dette var e-postadresser som ikke lenger var operative, det vil si at serveren ikke kjenner igjen adressen. Etter å ha korrigert for dette, satt vi igjen med et nettoutvalg på 1258 respondenter. Videre var det ni som tok kontakt med Fafo og meldte fra om at de av ulike årsaker ikke var innenfor målgruppen.

Etter tre purringer på den første undersøkelsen, satt vi igjen med 261 svar. Dette gir en svarprosent på drøyt 20 – som må betegnes som lavt. Den andre delen av undersøkelsen ble kun sendt ut til de som hadde deltatt i den første delen. Av de i alt 261 som svarte i denne første delen, klarte vi å få inn 193 svar. Blant de ansatte som faktisk svarte i første omgang, ble mange med videre i den andre runden.

De ansatte er, som sagt tidligere, ikke trukket tilfeldig, og dette har gitt oss noen utfordringer med hensyn til å sette sammen et utvalg. Det er klart at utvalget ikke kan beskrives som representativt for alle ansatte i frisørnæringen. Den lave svarprosenten gjør det er dessuten usikkert om svarene er representative for ansatte i NFVB sine organiserte bedrifter.

**Hvem svarte på undersøkelsen?**

I vårt utvalg var ni av ti kvinner, noe som også var fordelingen i 2003. Fordelt etter alder, var fire av ti under 30 år. Tilsvarende andel i 2003-undersøkelsen var lavere, den gangen var tre av ti under 30 år. Det er vanskelig å si om dette er uttrykk for strukturelle endringer i perioden, eller om det er skjevheter mellom utvalgene. En av ti var over 50 år i ansatteutvalget i 2013.

- Ni av ti som svarte var kvinner.
- Fire av ti var under 30 år, halvparten var 30–50 år, mens en av ti var over 50 år.

En tredel av ansatteutvalget oppgir at de har arbeidet som frisør (inkludert læretiden) i over 20 år, mens hver fjerde oppgir at de har gjort dette i under fire år. Hver femte oppgir at de har arbeidet mellom 5–10 år i faget, mens en tilsvarende andel hadde jobbet i 6–10 år innen faget.

Av utdanning hadde to av tre svennebrev, 15 prosent hadde mesterbrev, mens lærlingene utgjorde 13 prosent. De resterende 6 prosentene oppga annen eller ikke fullført frisørutdanning. Andelen med mesterbrev ligger høyt, noe som må ses i sammenheng med rekrutteringen til undersøkelsen (blant annet gjennom konkurransefrisering).

Snaut halvparten av ansatteutvalget oppga at de var frisører, mens en drøy tredel oppga at de var ansatte daglig ledere/eiere av virksomhetene. Resten var lærlinger

samt at noen få oppga «annen stilling». Sistnevnte dekker ryddehjelper, resepsjonister, hudpleiere med mer. At daglig ledere/eiere utgjør en såpass stor andel av ansatteutvalget, må ses i sammenheng med listene, samt at ledere som rekrutterte ansatte fra bedriftsundersøkelsen ble invitert til å delta.

Andelen som oppgir at de er eiere er derimot lavere enn i ansatteutvalget fra 2003. Den gangen oppga halvparten at de var eiere/deleiere i virksomheten. På spørsmål om tilknytning svarte tre av ti at de var eiere/medeier/franchisetaker, mens de resterende oppga at de var ansatte (inkludert daglig ledere som ikke er eiere). Kun én som deltok i ansatteutvalget oppga at vedkommende var personlig næringsdrivende som leide stol/kabinett i salongen. Inntrykket fra bedriftsundersøkelsen om lav utbredelse av stolutleie synes å bli bekreftet i svarene fra de ansatte. På spørsmålet om man jobbet i en frittstående salong eller i en salong som var tilknyttet en kjede, fordelte ansatteutvalget seg i to tilnærmet like store grupper.

- Syv av ti var ansatte, mens tre av ti var eiere.
- Halvparten av utvalget hadde stilling som frisør, mens en drøy tredel var leder/eier.
- Ansatteutvalget er delt i to, halvparten jobber i en kjedevirksomhet, mens den andre jobber i en frittstående virksomhet.
- Hele ansatteutvalget har følgende fordeling mellom eier/ansatt og kjede/frittstående:
    - I de frittstående er halvparten eiere og halvparten ansatte.
    - Blant kjedevirksomhetene er 90 prosent ansatte, og 10 prosent eiere.

## 4.2 Hvor har frisørene utdanning fra?

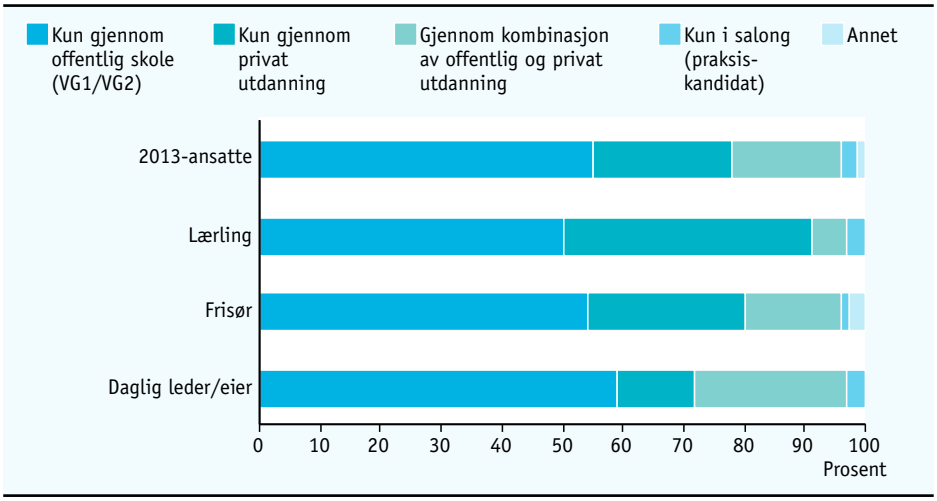
Historisk sett har utdanningen skjedd gjennom det offentlige skolevesenet, med påfølgende læreperiode, fagprøve og svennebrev. Det *offentlige utdanningsløpet* startet med VG1 i Design og håndverk, deretter VG2 – frisør i ett år med påfølgende VG3 læreperiode i bedrift over 2 år. (2+2 modell). De *private tilbudene* innenfor frisørfaget har i de senere årene fått større omfang. Den tilbys av flere aktører, hvorav seks tilbyr utdanning med mulighet for studiestøtte gjennom Statens lånekasse for utdanning. Den mest vanlige modellen er at man går et halvårlig intensivkurs, for deretter å ta tre og et halvt år med opplæring i salong (0,5+3,5 modell). Den tredje veien frem til et svennebrev er gjennom *praksiskandidat*, hvor man må dokumentere fem års yrkeserfaring eller mer i faget. Praksiskandidatene er fritatt fra kravet om beståtte fellesfag og er å betrakte som en privatist (5+ modell).

Felles for samtlige tre veier frem til svennebrev; offentlig skole, privat skole eller praksiskandidat er at de alle må bestå en tverrfaglig eksamen før de kan gå opp til svenneprøve. Frisør er ingen beskyttet tittel, slik at en person kan jobbe som frisør uten å ha avlagt noen formell prøve.

I ansatteutvalget i 2003-undersøkelsen oppga bare 2 prosent at de hadde frisørutdanning fra en privat institusjon. Den store majoriteten hadde et tradisjonelt svennebrev/mesterbrev, og omtrent 10 prosent av de som deltok den gangen hadde påbegynt, men ikke fullført utdanningen sin.

Et utdanningsforløp blir heller ikke alltid slik det fremstår i læreplanene. Noen følger læreboka, mens andre starter opp, endrer planer, begynner på noe nytt og starter kanskje opp igjen på frisørfaget igjen etter noen år. For eksempel kan man som ung starte opp et løp i den offentlige skolen, hoppe av for å prøve noe annet, angre og deretter gå tilbake til faget. Hvor hurtig du kommer tilbake, vil da avgjøre om du har en slik rett. Samtidig skal det heller ikke underslås at for en person som er midt i tyveårene, frister det kanskje ikke så mye å sette seg på skolebenken sammen med ti år yngre medelever. For denne aldersgruppen er kanskje de private alternativene, med en intensiv læreperiode på skolebenken og deretter en lang lærlingperiode, et mer fristende alternativ.

**Figur 4.1** Utdanningsbakgrunn etter stilling. 2013 (n=246).



Fortsatt er det slik at majoriteten av frisørene oppgir at de kun har offentlig utdanning, men andelen med privat utdanning er økt markant fra forrige gang. Andelen praksiskandidater er fortsatt lav. Verd å merke seg er et betydelig innslag av kombinasjonen privat/offentlig utdanning. Hver sjette i utvalget oppgir at de har dette. Det kan indikere en del inn-ut, prøving og feiling, før man går tilbake til faget.

Samtlige av de aller yngste (dvs. de under 20 år) oppgir at de kun har offentlig utdanning som bakgrunn (ikke vist). Dette kan forklares med at disse har en lovfestet rett på offentlig skoleplass. Derimot har de noe eldre en helt annen svarprofil. Av de som oppgir at de kun har privat utdanning, er fire av fem i alderskategorien 20–35 år. Disse har heller ikke de samme rettighetene i det offentlige skolesystemet. De som har kombinert offentlig og privat utdanning sprer seg noe mer utover aldersintervallene. Videre er innslaget av praksiskandidater lite i utvalget. Sett i forhold til stilling, viser det seg at de yngste lærlingene oppgir at de har offentlig utdanning, mens de noe eldre i større grad krysser av for private alternativer. For lederne/eierne (som også er eldre) er innslaget av privat utdanning lavt.

I gruppeintervjuene ble offentlig versus privat utdanning diskutert. De yngste svennene og lærlingene som deltok var nokså idealtypiske her. Den yngste, som også var svenn, hadde sin bakgrunn fra den offentlige skolen, mens de noe eldre lærlingene tidligere hadde gått andre linjer på videregående skole – eller hoppet av/på, og hadde nå sin bakgrunn fra de private skolene. De mest erfarne som deltok i gruppeintervjuene hadde sin bakgrunn fra offentlig skole. Fordeler og ulemper med utdanningsløpene ble diskutert, uten at det kom til noe entydig konklusjon. Noe av det som ble trukket frem, var at de som gikk det offentlige løpet fikk bedre tid på seg (2 år versus ½ år på det å få inn teorien) og kanskje var noe sikrere/tryggere når de først kom ut i salongene. På den andre siden hadde de fra privatskolene lengre tid i salong før svenneprøven. Legger vi vekt på det de mest erfarne svarte, noe som ofte kan være lurt, var selve utdanningsløpet likevel ikke det sentrale. De mente snarere at type utdanning varierte fra person til person, og at det ikke minst var avhengig av hvordan selve opplæringen fungerte i salongen i løpet av læreperioden.

## 4.3 Ansettelsesforhold

På spørsmålet om man hadde fast eller midlertidig stilling, oppga 94 prosent av utvalget at de hadde fast stilling. Resten oppga midlertidig stilling eller var usikre. Innslaget av tidsbegrensede eller midlertidige stillinger kan ved første øyekast synes lavt i utvalget. Det skal her sies at blant de 34 lærlingene i utvalget, oppga syv av ti at de hadde fast stilling. Tilsvarende oppga samtlige eiere/medeiere/franchisetakere fast stilling. Mest nærliggende vil det derfor være å se på de som oppgir «ansatt» som sin

tilknytning til virksomheten, også inkludert ansatte daglig ledere, men ikke eiere. Videre bør lærlingene tas ut, ettersom det kan se ut til at disse ikke har fanget opp at lærekontrakt/arbeidsavtalen er tidsavgrenset.

- Av i alt 145 ansatte frisører og daglig ledere oppga 96 prosent at de hadde fast stilling.

Legger man utvalgets svargiving til grunn, er innslaget av midlertidige stillinger svært begrenset. Det er heller ingen forskjeller i svar etter om salongen er del av en kjede eller om den er frittstående. Andelen med midlertidige ansatte ligger godt under halvparten av det som er gjengs for norsk arbeidsliv samlet sett, og langt under andre næringer innenfor privat tjenesteyting (Nergaard 2006).

Arbeidsmiljølovens §14-5 setter krav til at det skal foreligge en skriftlig arbeidskontrakt mellom den ansatte og arbeidsgiver. Dette for å sikre at det inngås en formell avtale, hvor det skal fremkomme opplysninger av vesentlig betydning for arbeidsforholdet. Hvordan ser så dette ut i vårt utvalg?

- 96 prosent av de ansatte oppga at de hadde en skriftlig kontrakt. 3 prosent svarte nei, mens den siste prosenten var usikker.

Av de fem ansatte som svarte nei, arbeidet fire i en frittstående virksomhet, mens den siste var ansatt i en kjede. Antallet er såpass lavt at det vanskelig å si noe om hvorvidt driftsform har betydning, men sannsynligvis har kjedene gjennomgående mer organiserte rutiner for ansettelseskontrakter. Hva arbeidskontraktene regulerer og om de fyller minimumskravene i lovverket (AML §14-6), er det vanskelig å få besvart gjennom en spørreundersøkelse, men etter det utvalget svarer, har de ansatte faktiske arbeidskontrakter.

## 4.4 Pensjon

Mens det ikke var lovmessige føringer for tjenestepensjon i 2003-undersøkelsen, har lov om obligatorisk tjenestepensjon i mellomtiden blitt innført (2006). Blant de ansatte (utenom eierne) svarte kun 14 prosent i 2003 at de hadde pensjonsordning utover folketrygden. Drøyt halvparten svarte nei, mens den siste tredelen var usikker på om de hadde dette. Obligatorisk tjenestepensjon har nå vært lovfestet i godt over seks år, og i 2013 svarte ansatte (inkludert ansatte daglig ledere) følgende om de hadde en pensjonsordning knyttet til arbeidsforholdet sitt:

- Åtte av ti oppga at de hadde pensjonsordning. 3 prosent av de ansatte svarte nei, mens de resterende 17 prosentene ikke visste.

Vet ikke-gruppen er høy, men dette er ikke noe spesielt for denne næringen. Spørreundersøkelser rundt pensjonsforhold i andre næringer har ofte svært høye innslag av usikre ansatte. På den andre siden vil pensjon, og ikke minst hva som er en god eller dårlig pensjonsordning, bli enda mer aktualisert i tiden fremover. Vet ikke-gruppen i ansatteutvalget domineres av de aller yngste, det vil si de som er under 30 år, noe som ikke er særlig overraskende. Sett i forhold til stilling, oppgir 96 prosent av de ansatte lederne at de hadde pensjonsordning, mens 86 prosent av de ansatte frisørene svarte det samme.

I bedriftsundersøkelsen ble eiere og daglig ledere spurt om hvilken type pensjonsordning virksomheten hadde. Fire av fem eiere/ledere oppga at det var lovens laveste sats – 2 prosent innskudd av bruttolønnen – som lå til grunn for virksomhetens pensjonsordning. 6 prosent oppga at de hadde en pensjonsordning som gir bedre ytelser enn 2 prosent innskuddssats. Blant lederne var det også mange som unnlot å svare på spørsmålet (om lag 5 prosent), og en tilsvarende andel oppga at de ikke hadde noen pensjonsordning. Virksomheter der lederne var usikre på om de hadde pensjonsordninger, hadde i gjennomsnitt fem ansatte. I de virksomhetene der lederne oppga at det ikke fantes noen pensjonsordning, var det i gjennomsnitt 1,9 ansatte – og flesteparten oppga her ingen eller én ansatt i virksomheten (eier selv). Samtlige av disse drev virksomheten som frittstående salong.

## 4.5 Lønn og tariff

Ansatteutvalget skulle ta stilling til en del forhold knyttet til lønn, hvor fornøyd de var med denne, hva slags lønnssystem de hadde i salongen hvor de jobbet, og ikke minst hva de mente om lønnsnivået i bransjen generelt.

Frisørnæringen har få fagorganiserte sammenliknet med resten av arbeidslivet. I 2003 beregnet Fafo seg frem til at 13–14 prosent av de ansatte i frisørvirksomheter var organisert. Den gang – som nå – var under 100 medlemsbedrifter i NFVB bundet av tariffavtalen. Bare 5–6 prosent av NFVB sine medlemsbedrifter var tariffbundne i 2003. Spørsmål om fagorganisering, seksuell legning eller politisk oppfatning er ifølge et EU-direktiv[1] å betrakte som særskilt sensitivt. Derfor ble det i 2013-undersøkelsen ikke spurt om medlemskap i fagforening. Lærdommen fra 2003

1 Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. okt. 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet).

rundt spørsmålene om fagorganisering var også at tilbakemeldingene varierte, fordi ganske mange av eierne i ansatteutvalget ikke skilte mellom det å være organisert i en arbeidstakerorganisasjon og det at bedriften de eide eller drev var medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. En annen forklaring kan kort og godt være at Fafo hadde formulert et upresist spørsmål.

Frisøroverenskomsten mellom NFVB (NHO) og Fagforbundet (LO) er den eneste tariffavtalen som regulerer kollektive lønns- og arbeidsbetingelser i bransjen. Frisørene i Fagforbundet har om lag 2400 medlemmer, hvorav om lag halvparten er lærlinger/skoleelever. Den andre delen er i all hovedsak svenner med svennebrev. I forbindelse med tariffrevisjonen 2012 gikk forhandlingene til mekling, hvor det ble sendt plassoppsigelse for 495 medlemmer med svennebrev. I tillegg arbeider om lag 150 lærlinger i virksomheter med tariffavtale. Av det totale antallet på 2400 frisørmedlemmer, var kun hvert fjerde medlem direkte bundet av overenskomsten, hvorav mange av disse igjen er lærlinger. Majoriteten av Fagforbundets frisørmedlemmer (Frisørenes fagforening) er derfor ikke direkte bundet av avtalen. Tar man utgangspunkt i antall lønnstakere på om lag 12 000 og ser dette i forhold til antallet svennemedlemmer i Frisørenes fagforening, skulle det gi en organisasjonsgrad på om lag 10 prosent. Ser man samtlige medlemmer i lys av antall sysselsatte, gir det en organisasjonsgrad på om lag 14 prosent. Dette er langt under det som er gjengs i privat sektor, inkludert den svakt organiserte tjenestesektoren.

Organisasjonsgraden er ikke bedre blant NFVB sine medlemmer, av i alt 1500 medlemmer er 100 bundet av overenskomsten. Et tilsvarende antall var bundet i 2003. Selv om store deler av de ansatte i næringen og NFVB sine medlemsbedrifter ikke er formelt bundet av overenskomsten, gir den likevel klare føringer for resten av næringen. Ifølge frisørene i Fagforbundet henvises det ofte til tariffavtalens bestemmelser om lønn, både blant NFVBs ubundne medlemsbedrifter og i uorganiserte frisørbedrifter.

I 1998 ble lønnssatsene i avtalen endret fra å være en normallønnsavtale til å bli en minstelønnsavtale. Det vil i korthet si at mens det tidligere var bestemte timesatser som gjaldt for svenner og lærlinger, er det etterpå minstelønnssatser som fastsettes i overenskomsten. Som tariffbunden virksomhet kan man ikke lønne under disse satsene. I tillegg legger overenskomsten opp til lokale forhandlinger etter de fire kriteriene innenfor NHO-området (bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter).

**Tabell 4.2** Garantisatsene i Frisøroverenskomsten (01.04. 2012-31.3 2014)

| **Følgende minstelønnssatser gjelder fra 1.4.2012** | |
|---|---|
| Frisøransatte uten svennebrev | 127 kroner per time |
| Frisør med norsk svennebrev/EU-sertifikat | |
| 0-5 års ansiennitet | 140 kroner per time |
| 5 -10 års ansiennitet | 142 kroner per time |
| 10 års ansiennitet eller mer | 149 kroner per time |

Hjelpearbeidere under 18 år lønnes med 63 prosent av frisøransatte uten svennebrev (80 kroner timen). Er hjelpearbeideren over 18 år, lønnes det første året med 70 prosent, det andre med 80 prosent. I det tredje året er lønnen som for frisøransatte uten svennebrev (127 kroner per time). Tilsvarende er det prosentsatser for lærlinger etter hvor langt de er kommet i læretiden. 2 års skole + 2 års læretid lønnes med 35 prosent av svennelønnen det første året, og med 65 prosent det andre året (gjelder kontrakter inngått etter 15.06.2012). For de som har lang læreperiode (privat utdanningsløp), er satsene på 56 kroner per time det første året, 63 kroner det andre, 70 kroner det tredje og 91 kroner det fjerde året. Lønnssatsene i Frisøroverenskomsten er etter det Fafo kjenner til, blant de laveste innenfor NHO-systemet. Til sammenlikning er allmenngjort tariffavtale for renhold for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester, på 161 kroner per time, og for ufaglærte uten bransjeerfaring i byggebransjen på 157 kroner per time. ( www.arbeidstilsynet.no).

Spørsmålet er i hvilken grad minstelønnsbestemmelsene uttrykker det *faktiske* lønnsnivået i bransjen. En måte å se minstelønnssatsene i forhold til faktisk lønnsnivå på, er å studere sist tilgjengelige lønnsstatistikk fra SSB.

**Tabell 4.3** Lønnsstatistikk for frisering og annen skjønnhetspleie per 1.10 2012. SSB.

| **Frisering og annen skjønnhetspleie** | **Månedslønn (kr)** | **Avtalt måneds-lønn (kr)** | **Uregelmessige tillegg (kr)** | **Bonus (kr)** |
|---|---|---|---|---|
| Yrker i alt (n=2298) | 26900 | 25200 | 300 | 1500 |
| Salgs-, service- og omsorgsyrker (n=2007) | 25400 | 23800 | 300 | 1400 |
| | | | | |
| Timesatser - alle yrker | 163 | 153 | 2 | 9 |
| Timesatser - SSO-yrker | 154 | 144 | 2 | 8 |

Den offisielle lønnsstatistikken har noen svakheter. For det første innbefatter den i tillegg til hårvask, klipping, permanent, farging, toning, ondulering, antikrøll o.l.,

barbering og trimming av skjegg, ansiktsmassasje – også virksomheter innenfor manikyr og pedikyr, makeup med mer. Sistnevnte virksomheter er ikke omfattet av overenskomsten, og det er nok enda mindre innslag av organiserte arbeidsforhold i denne delen av bransjen enn innenfor frisering. Videre er antall personer som er dekket i statistikken langt lavere enn antallet som arbeider i næringen, faktisk utgjør ikke disse mer enn om lag 17–18 prosent av lønnstakerne. Blant annet er virksomheter med fem ansatte eller færre utelatt i statistikkgrunnlaget, noe som rammer frisørnæringen med sine mange småbedrifter.

Legger man timesatsene fra lønnsstatistikken for 2012 til grunn, ligger disse over minstelønnssatsene i overenskomsten (det er lagt til grunn 165 timer per måned i arbeidstid, i konvertering fra månedslønn til timelønn). Mens minstelønnssatsene for svenner lå på 140 kroner, er gjennomsnittslønnen for alle innen serviceyrker, hvor frisørene er klassifisert, på 144 kroner. I tillegg kommer i gjennomsnitt 10 kroner per time i uregelmessige tillegg (provisjon/bonus). Dessverre finnes det ingen mulighet til å gå inn i det underliggende statistikkgrunnlaget for å se på lønnsfordelinger mellom ansatte daglig ledere, ansatte svenner – etter ansiennitet, frisører uten svennebrev, hjelpearbeidere, lærlinger med mer. Derimot kan man med bakgrunn i 2002-tallene se om det har vært noen relative endringer.

**Tabell 4.4** Lønnssatser i overenskomst og lønnsstatistikk (2002 og 2012).

| Overenskomsten | 2002 | Lønnsstatistikk Avtalt lønn 2002 | Bonus/provisjoner/ uregelmessige tillegg 2002 |
|---|---|---|---|
| Svenn 1-5 års erfaring | 95,5 | 118 | 8 |
| Svenn mer enn 5 års erfaring | 100,5 | 118 | 8 |
| **Overenskomsten** | **2012** | **Lønnsstatistikk Avtalt lønn 2012** | **Bonus/provisjoner/ uregelmessige tillegg 2012** |
| Svenn 0-5 års erfaring | 140 | 144 | 10 |
| Svenn 5-10 års erfaring | 142 | 144 | 10 |
| Svenn 10 eller mer erfaring | 149 | 144 | 10 |

Avstanden mellom avtalt lønn (i lønnsstatistikken) og overenskomsten i 2002 er betydelig større enn differansen i 2012. Når det gjelder de uregelmessige tilleggene, er veksten lavere enn minstelønnsveksten. Fra 2002 til 2012 øker minstelønnsbestemmelsene med 46–48 prosent.

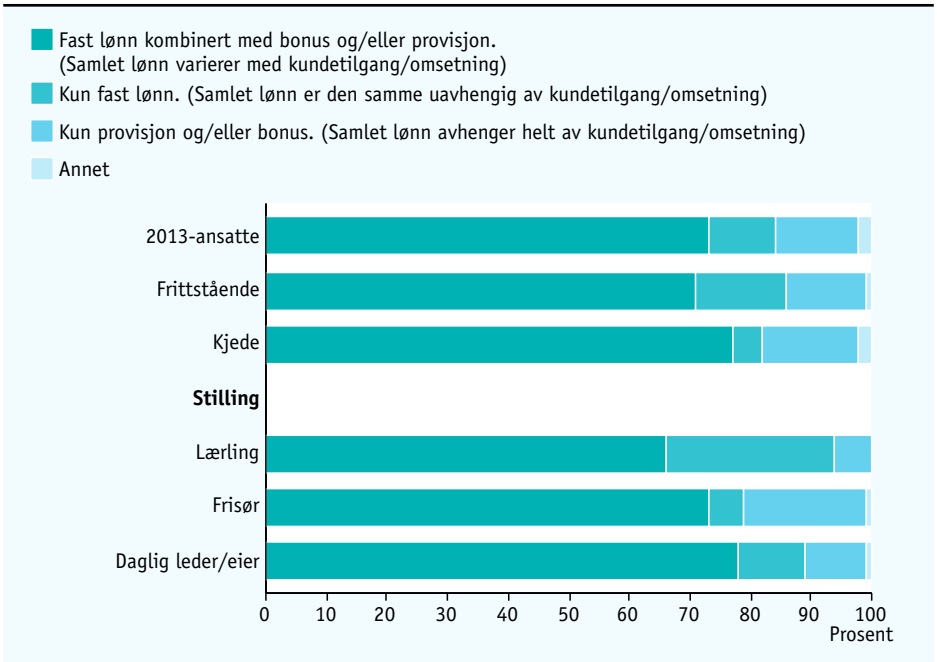
Hvor lav eller høy minstelønnssatsen skal være, er kun opp til partene som forhandler disse. For arbeidstakerpartene er det naturlige utgangspunktet at satsene

skal økes, mens det fra et arbeidsgiverståsted vil være mer fordelaktig å få svingninger i inntektsgrunnlaget reflektert i lønnsutgiftene. I tillegg kommer problemstillingen med at svært få salonger faktisk er bundet av forhandlingene i juridisk forstand. De aller fleste trenger ikke å følge tariffbestemmelsene, og de som er bundet, er da naturlig nok bekymret for å få høye lønnskostnader sammenliknet med de som ikke er bundet.

## 4.6 Lønnssystemer

Tilbake i 2003 ble det i forbindelse med gruppeintervjuene som ble gjennomført den gangen, noe diskusjon rundt lønnsystemene i salongene. Konklusjonen ble at det var et mangfold av lønnssystemer, med ulike varianter knyttet til innslag for provisjonssatser med mer. For å kunne si noe mer om lønnsdannelsen ute i salongene, ble ansatteutvalget i 2013 derfor spurt om hvilket lønnssystem det var i deres salong.

**Figur 4.2** «Hva slags lønnssystem har du på din arbeidsplass?» 2013 (n=247).




Tre av fire oppgir at lønnssystemet deres er en kombinasjon av fast og bevegelig lønn. Det skal her sies at det ikke spørres om hvilken type fastlønn de har eller om denne eventuelt består av minstelønnssatsene i overenskomsten. Ser man svargiving i lys av

driftsform, er det små forskjeller. Med andre ord ser det ut til at det er gjengs, både blant kjedeaktører og de frittstående, at man har et kombinert system, hvor ansattes lønn varierer med inntjeningen. Andelen som oppgir at de kun har fast lønn, utgjør om lag 10 prosent av utvalget. Det er særlig lærlingene som oppgir dette, men også blant disse er det flest som oppgir kombinasjon av fastlønn og bonus/provisjon. En forklaring kan være at lærlinger kanskje har muligheter til å arbeide noen lørdager ekstra.

Det er et visst innslag som kun arbeider på provisjon, om lag 10 prosent av utvalget oppgir det. Ser vi kun på de som oppgir at de er ansatte (eier/medeier/franchisetaker er tatt ut) og at de arbeider som frisører, er andelen som oppgir kun provisjon 20 prosent (ikke vist). I utvalget sier derfor hver femte ansatte frisør at de kun arbeider på provisjon.

I gruppeintervjuene som ble foretatt våren 2013, var ren provisjon versus fastlønn/provisjon blant temaene som ble tatt opp. Tilbakemeldingene var at dersom det var god tilgang på kunder og man hadde opparbeidet seg en stabil kundekrets, var det mer å tjene på ren provisjon. Om man derimot skulle være borte fra salongen, for eksempel hjemme i foreldrepermisjon, måtte man starte opp på bar bakke igjen. I stille perioder, som i januar, var det lite fordelaktig å jobbe på provisjon. Derimot var desember en lukrativ måned. Lønn i forbindelse med sykdom var også et aspekt. Å jobbe på ren provisjon kunne gi mer i lommeboka, men risikoaspektet var nokså fremme blant deltakerne i fokusgruppen. Usikkerheten i provisjonssystemet gjorde det blant annet vanskelig å få lån. Som én uttrykte det: «Man får kort og godt ikke lån til leilighet, dersom man kommer i banken med provisjonslønn.» Tilsvarende diskusjoner gjaldt forholdet mellom minstelønn og provisjon/bonus. I kjølvannet av en lang sykemelding eller foreldrepermisjon tar det tid å opparbeide kundeporteføljen, og man blir dermed «stående på tariff» til man igjen har opparbeidet seg en kundekrets.

I spørreundersøkelsen ble det ikke spurt om hva som var gjengs fordeling mellom garantert minstelønn og når provisjonsinntektene slo inn, eller om hvor stor andel av arbeidsåret som ga uttelling utover garantibestemmelsene i overenskomsten. I fokusgruppen ble temaet tatt opp, og svarene varierte fra: «Hos oss er de fleste nede på minstelønn gjennom hele året» til «hos oss er det sjelden noen er nede på tariff». På spørsmål til gruppen om hva som var gjengs innslagspunkt for bonus/provisjon, var det ikke noe gjennomgående bransjenorm eller «tommelfingerregel» for hvilket nivå denne lå på. Det var eier/kjeden som fastsatte grensene for salongen. Ut fra tilbakemeldingene fra fokusgruppen var det heller ikke klart om innslagspunktet for provisjon var kjent for samtlige i salongen eller om dette var basert på individuelle

avtaler. Mens enkelte rapporterte at dette gikk greit i deres salong, var det andre som hadde erfaring med støy og uenigheter rundt provisjonssystemet. Provisjonssystemet var for de fleste koblet opp mot omsetning, med terskelsatser. For eksempel kunne omsetning opp til 40 000 gi 30 prosent, de påfølgende 15 000 i omsetning ga en noe høyere prosentsats, ytterligere 15 000 ga igjen en noe høyere prosentsats, mens en toppgrense og utover ga en annen sats. Satsene kunne variere for hele beløpet, hvor høyeste sats ut fra omsetning ble lagt til grunn, eller de fulgte intervallene. Under er det et eksempel på hvordan terskelverdiene slår inn for en frisør som omsatte for 73 000 kroner per måned.

**Tabell 4.5** Eksempel på lønnssystem med provisjonssatser.

| | 30 prosent – alt under 40 000 i omsetning | 33 prosent 40 000-55 000 i omsetning | 35 prosent – 55 000-70 000 i omsetning | 37 prosent – 70 000 eller mer i omsetning |
|---|---|---|---|---|
| System 1 trapp | 12 000 | 5 000 | 5 250 | 1 110 |
| System 2 uten trapp | | | | 27 010 |

Systemet med trappevise innslag gir her en variabel lønnskomponent på 23 360, mens et system med flat sats ville gitt 27 000. Hvor og om summene kommer over eventuelle minstelønnssatser eller garantibestemmelsene i overenskomsten, ville så være avgjørende for lønnen den måneden. Dersom salongene har databaserte kassestyringssystemer, vil den enkelte frisør ha ganske god oversikt over egen omsetning til enhver tid, og vil derfor også kunne se hvordan vedkommende ligger an i omsetningen.

## 4.7 Er frisørene fornøyd med lønnen?

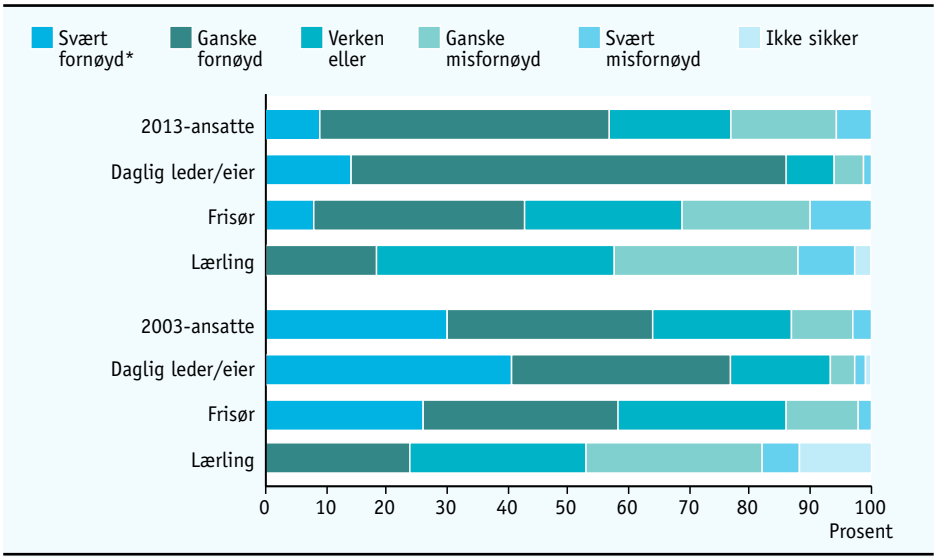
Å bruke spørreundersøkelser for å frembringe klarhet i lønnsbetingelser har sine utfordringer. Spesielt i en næring med såpass mange systemer med forskjellige innslagspunkter – og ulike garantibestemmelser – er dette vanskelig. En annen tilnærming, uten å komme inn på kroner og øre, er å se hvor fornøyd eller tilfreds de forskjellige aktørene er med eget lønnsnivå – og på deres vurderinger av lønnsnivået i bransjen generelt. Dette ble også gjort i 2003, slik at man kan se om svarprofilen har endret seg i løpet av tiårsperioden.

I korte trekk er ansatteutvalget i 2013 mindre fornøyd med egen lønn enn det ansatte i 2003-utvalget var. For det første er andelen som sier seg godt fornøyd/svært godt fornøyd gått betraktelig ned. Tre av ti oppga godt fornøyd i 2003, mens en av ti var svært fornøyd i 2013. Det skal tilføyes at det er forskjeller i svarkategoriene. Ser man andelen som oppgir at de er fornøyd (svært/godt fornøyd sammen med ganske

fornøyd samlet), går andelen ned med 10 prosentpoeng mellom de to målingene. For det andre har andelen av hele utvalget som er misfornøyd økt fra 10 prosentpoeng i 2003, til hver fjerde i 2013-utvalget.

Endringene innad i stillingskategoriene er betydelige. Andelen daglig ledere/eiere som er fornøyd øker fra 75 prosent i 2003 til 85 prosent i 2013. Lærlingenes svarprofil er nokså sammenfallende i de to målingene. For lærlingenes vedkommende må det sies at tallmaterialet er spinkelt[2], få respondenter kan fort endre det totale bildet. I 2013 var fire av ti lærlinger ikke fornøyd med eget lønnsnivå, og et tilsvarende antall oppgir «verken eller».

**Figur 4.3** «Hvor fornøyd er du med eget lønnsnivå?» Ansatte i NFVB organiserte virksomheter. 2013 (n=249) og 2003.

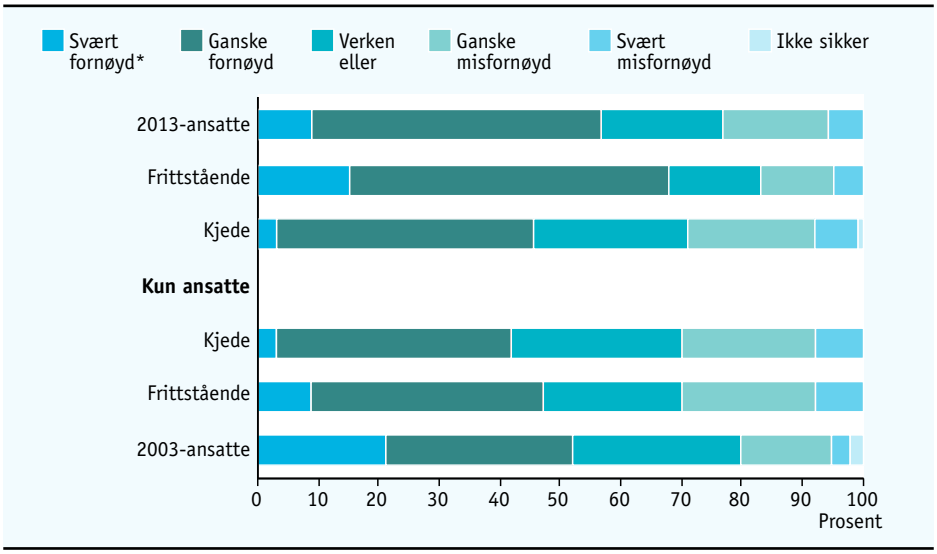



** I 2003 var svaralternativene: Godt fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd, svært misfornøyd.*

Blant svennene oppga 15 prosent at de var misfornøyd med eget lønnsnivå tilbake i 2003. Andelen som er misfornøyd er fordoblet mellom de to målingene, 31 prosent av svennene oppgir dette i 2013. Andelen som er fornøyd er likevel fortsatt større, ettersom 42 prosent av svennene oppgir dette. Derimot lå andelen som var fornøyd på nesten seks av ti tilbake i 2003. Blant frisørsvennene er det slik sett ganske store forskjeller mellom de to undersøkelsene.

2 Blant medlemsbedriftene i 2003 var det kun 17 lærlinger i ansatteutvalget. Tilsvarende var det 34 lærlinger i ansatteutvalget i 2013.

**Figur 4.4** «Hvor fornøyd er du med eget lønnsnivå?» Etter driftsform 2013 (n=249). Kun ansatte i NFVB-virksomhet 2003 (n=97).



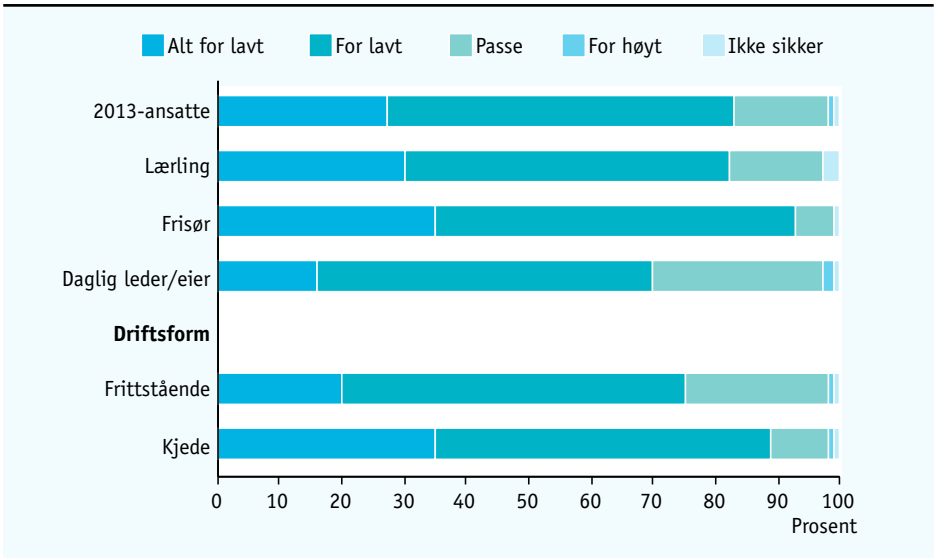

** I 2003 var svaralternativene: Godt fornøyd, ganske fornøyd, verken fornøyd eller misfornøyd, ganske misfornøyd, svært misfornøyd.*

Ser man på graden av tilfredshet etter tilknytningsform, er de ansatte i frittstående virksomheter noe mer fornøyd med eget lønnsnivå enn de som arbeider i en kjedetilknyttet virksomhet. To av tre som har oppgitt å jobbe i en frittstående virksomhet oppgir at de er fornøyd. Andelen er betydelig lavere i kjedene, hvor under halvparten sier seg fornøyd og om lag 30 prosent sier seg misfornøyd. Dette bildet korrigeres når man trekker eierne ut av utvalget til de frittstående (vist i figur 4.4). Ansatte, inkludert de som var ansatt som daglig ledere men som ikke var eiere, svarer nokså likt – uavhengig av om man arbeider i en kjede eller i en frittstående virksomhet. 30 prosent er mindre fornøyd med lønnsnivået, både i kjedene og i de frittstående virksomhetene. Legger man derimot andelen som er fornøyd til grunn, er det noen prosentpoeng flere som er det i de frittstående salongene. I ansatteundersøkelsen fra 2003 ble det ikke spurt om salongen var tilknyttet noen kjede. Linjen for 2003-utvalget inneholder derfor ansatte både i kjede og frittstående aktører. Sammenliknet med 2003-tallene er 10 prosentpoeng flere misfornøyd og 10 prosentpoeng færre fornøyd i 2013.

Ett forhold er eget lønnsnivå, et annet er hvilket inntrykk man har av andres lønnsnivå. Ansatteutvalget ble derfor spurt om hva de mente om nivået i bransjen generelt. Tilsvarende ble det også spurt om i 2003. Den gangen oppga åtte av ti som var

ansatt at de syntes det var for lavt,[3] mens seks av ti eiere/medeiere syntes det samme. Heller ikke 2013 er det mange som synes lønnsnivået er for høyt i bransjen. Som i 2003 svarer fire av fem i utvalget at de synes det er for lavt. Høyest andel som mener dette er blant svennene, hvor tilnærmet samtlige mener det er for lavt. Andelen som oppgir at lønnsnivået er for lavt er økt blant ledere og eiere. Syv av ti i 2013-utvalget mener dette – mot seks av ti ved forrige måling. Det er forskjeller i andelene som mener bransjenivået er for lavt, sett i lys av driftsform. Ni av ti som arbeider i en kjede, hvor omtrent samtlige er ansatte, mener lønnsnivået er for lavt, mot tre av fire som arbeider i frittstående virksomheter.

**Figur 4.5** «Hva synes du om lønnsnivået i frisørbransjen generelt?» 2013 (n=242).

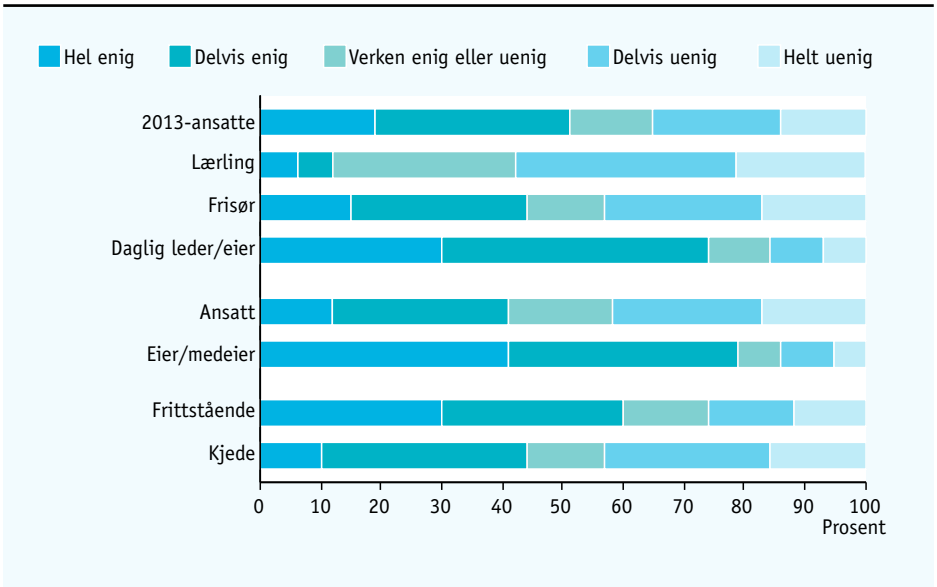



Ansatteutvalget ble også bedt om å ta stilling til egen innsats og prestasjoner og hvordan de syntes egen lønn hang sammen med dette. Halvparten av utvalget var enig i påstanden, mens fire av ti var uenige. Sistemann var verken enig eller uenig. Når det gjelder de uenige, ser man at andelene er langt større blant de ansatte frisørene og lærlingene enn blant dem med lederstillinger/eiere. Videre er frisørene mer eller mindre delt i to, én halvpart er enig og én er uenig. Forskjellene etter driftsform kommer også frem i figur 4.6, og kan forklares med at det er mange frittstående eiere i utvalget.

3 Svaralternativene den gangen var: for lavt, passe, vanskelig å si. Fordi svarskalaen er såpass annerledes, er ikke 2003-tallene lagt inn i figur 4.6.

Legger man de ansattes vurderinger til grunn, viser det seg at disse mer eller mindre er delt i to.

**Figur 4.6** «Størrelsen på lønnen min er riktig i forhold til min innsats og mine prestasjoner på jobben.» 2013 (n=245).




## 4.8 Hva mener frisørene er attraktivt med yrket?

Det var litt forskjellige tilbakemeldinger fra frisørene med hensyn til lønn. Dette avsnittet skal gå nærmere inn på hva de mener er de fremste fordelene med yrket. Frisører har et yrke der de raskt ser resultater av sitt arbeid, de treffer mange mennesker hver eneste dag, og de er nok mer enn gjennomsnittlig opptatt av trender og hva som skjer. I forrige undersøkelse (2003) ble frisørene spurt om hva de mente var det mest attraktive med yrket. Den gangen oppga de aller fleste:

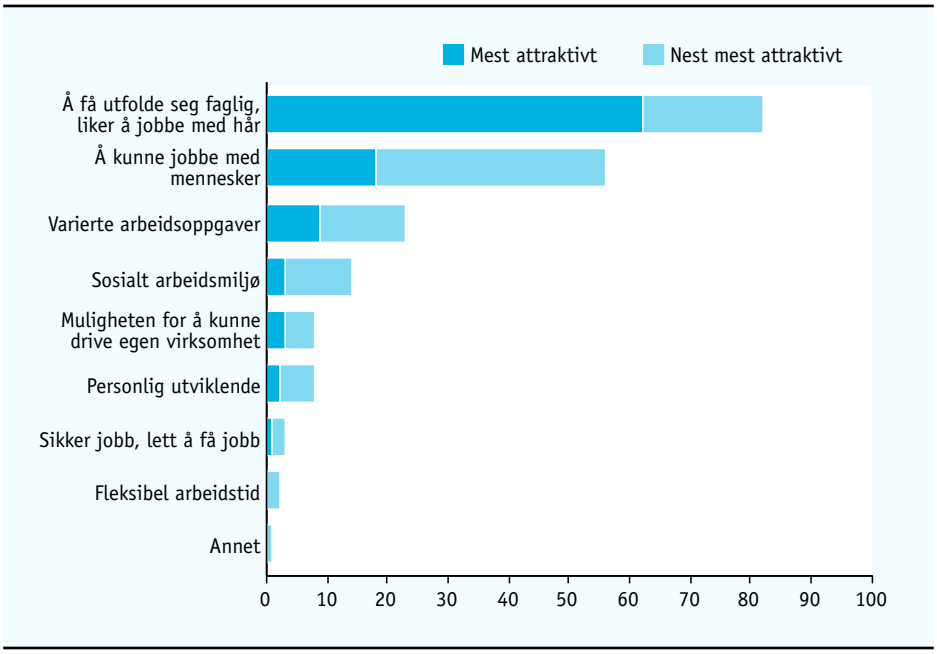
- Å få utfolde seg kreativt, liker å klippe.
- Liker å jobbe med folk.

Det var det faglige og sosiale med jobben som ble trukket frem den gangen. Men hvordan ser så dette ut i 2013?

Frisørene fikk i undersøkelsen beskjed om å prioritere hva de syntes var mest og nest mest attraktivt av i alt ti forskjellige forhåndsdefinerte svaralternativer. Som

figur 4.7 viser, er det de samme forholdene som skårer høyt i 2013 som i 2003. I fokusgruppeintervjuene var trivsel også et tema som ble tatt opp. Fokusgruppen var her samstemt i at man måtte være sosial, eller som én sa det: «Dersom du ikke er så glad i å ha kontakt med mange mennesker, så har du nok valgt feil yrke». Frisørene i fokusgruppen trakk også frem varierte arbeidsoppgaver og at de kort og godt likte å klippe og arbeide med hår, og en av dem fremhevet at de fleste kundene er mer fornøyd når de går ut enn når de kom inn.

**Figur 4.7** Mest og nest mest attraktivt med å arbeide som frisør. 2013 (n=245).




## 4.9 Trives frisørene med yrket?

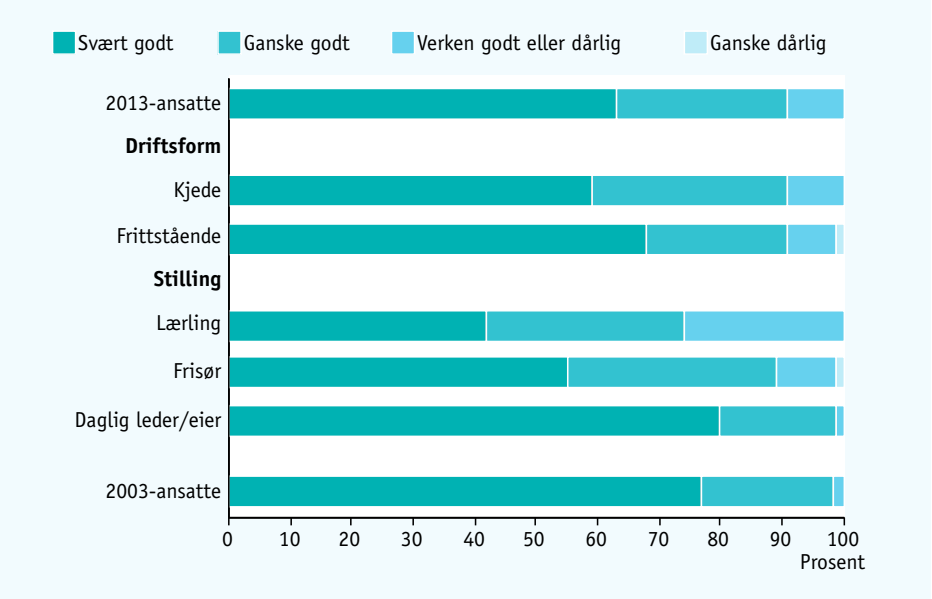
I flere komparative studier kommer frisørene ut blant de yrkene som har høyest trivsel. Ved forrige måling oppga tre av fire at de trivdes svært godt, to av ti oppga at de trivdes godt. Hele 98 prosent av ansatteutvalget oppga at de trivdes svært godt eller godt den gangen. Noe særlig høyere er det vanskelig å komme på skalaen. Spørsmålet er så om trivselen på jobb er like høy i 2013?

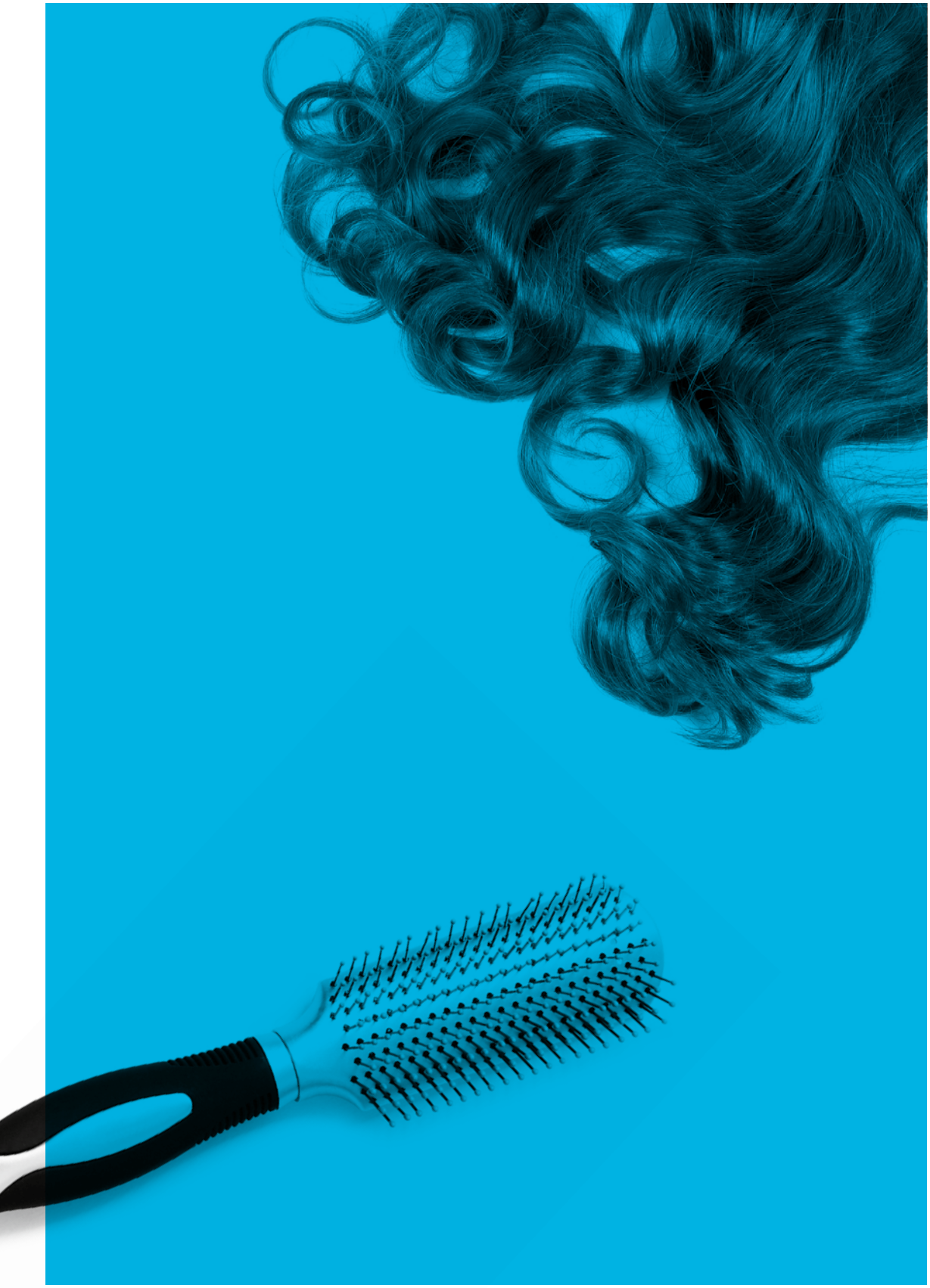
Trivselen er fortsatt svært høy blant de ansatte i 2013 (figur 4.8). Ni av ti, eller 91 prosent av ansatteutvalget sier at de trives svært eller ganske godt. Frisørene trives fortsatt godt, men andelen er noe lavere i 2013 enn i 2003. Videre er det 13 prosent-

poengs forskjell i 2013-utvalgets disfavør i andelen som sier at de trives svært godt. Den store majoriteten, eller om lag to av tre frisører, trives fortsatt svært godt.

Etter stilling er det ledere og eiere som har høyest andel som trives. Hele fire av fem av disse oppgir at de trives svært godt. Frisørene er derimot mer tilbøyelige til å svare ganske godt, men også blant disse trives ni av ti godt. Det er lærlingene som har den høyeste andelen med «verken godt eller dårlig». Det er få lærlinger i utvalget, og man skal derfor ikke overdramatisere disse tallene, men at en tredel av de som holder på med svennebrev sier at de trives sånn passe, er ikke oppløftende med tanke på fremtidig rekruttering.

**Figur 4.8** «Alt i alt, hvor godt trives du i yrket ditt?» 2013 og 2003 (n=240).





# 5. Helse, miljø og sikkerhet

I dette kapitlet går vi nærmere inn på ansatte og ledere/eiere sine vurderinger av helse, miljø og sikkerhet. Fra tid til annen dukker det opp internasjonale undersøkelser hvor frisøryrket fremstilles som helsefarlig. Hvor relevante studiene er for norske forhold, er et åpent spørsmål. Høyere forekomst av kreft, misdannelser på fostre med mer dukker opp i nyhetsbildet med jevne mellomrom. Forskerne kommer gjerne med nennsomme forbehold og forsiktige konklusjoner, mens tabloidavisenes versjon ikke alltid er gjenstand for særlig nøyaktighet.

Statens institutt for arbeidsmiljøforskning (STAMI) sin siste store kreftundersøkelse fastslo for eksempel at 3 prosent av menns og under 0,1 prosent av kvinners krefttilfeller kan tilskrives kreftfremkallende stoffer på arbeidsplassen (Yrke og Kreft i Norge 2010). Deres datamateriale er basert på perioden 1961 til 2005, eller over 44 år, og dekker inn de fleste yrker i arbeidslivet.

60-tallets og 70-tallets arbeidsplasser så noe annerledes ut enn det de gjør i dag, enten det er i industri, varehandel eller innen frisørfaget. Røykende kunder og ansatte i frisørsalonger uten ventilasjon med produkter med tvilsomt innhold, har trolig satt sine spor. Det samme kan sies om åpne smelteovner, støv, støy og skitt i industrien – som også har hatt betydelige helse-, miljø- og sikkerhetsutfordringer. Hva som var et risikofylt yrke og hva som fortsatt er det, er derimot ikke det samme. De aller fleste næringer og bransjer har fått et betydelig bedre og mer sikkert arbeidsmiljø siden begynnelsen av 60-tallet, inkludert frisørene. Arbeidsmiljølovens inntreden og regulering (1977) sammen med bedrifters, fagforeningers og ansattes søkelys på helse, miljø og sikkerhet (HMS) er noen av forklaringene på dette.

Denne rapporten er ikke en systematisk gjennomgang av helsemedisinske studier. Om frisøryrket er et risikofylt yrke i 2013, avhenger av riktig opplæring, arbeidsrutiner, bruk av riktig arbeidsutstyr og at det er riktig ventilasjon i salongene. Dersom man skal vurdere risiko, dreier det seg også om hva man skal sammenlikne med, eller hvilke kontrollgrupper man velger å bruke. Om man velger hele befolkningen, tilsvarende aldersgrupper, andre håndverksfag eller kontoryrker, vil være avgjørende for hvor risikoeksponert man er. Det er dog et faktum at frisørenes arbeidshverdag består av å stå mye og ha armene høyt lenge mens de klipper. De arbeider stående

med repeterende mekaniske bevegelser uten noen form for støtte, og i direkte kontakt med et menneske hele tiden. I tillegg har de hver dag mange forskjellige mennesker som de må forholde seg til. De jobber med kjemikalier og har hyppig kontakt med vann gjennom arbeidsdagen. Som andre arbeidstakere har også frisørene krav på et best mulig arbeidsmiljø, og at virksomhetene følger lover og regelverk samt gjør det de kan for at de ansatte eksponeres minst mulig for risiko. For å kunne sammenlikne frisørene med andre arbeidstakergrupper, skal vi først se litt nærmere på en bred arbeidsmiljøkartlegging, og deretter skal vi se på hva eiere og daglig ledere, samt ansatte, svarer i våre egne undersøkelser.

## 5.1 Man måste jamföra...

Faktabok om arbeidsmiljø og helse (STAMI 2012) er en bred gjennomgang hvor ulike yrker sammenliknes på tvers av forskjellige risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Det går her et skille mellom organisatorisk arbeidsmiljø, mekanisk arbeidsmiljø og fysisk arbeidsmiljø. Datagrunnlaget[1] for STAMI-studien bygger i store trekk på levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-2009) og arbeidskraftundersøkelsen (AKU) til Statistisk sentralbyrå. I tillegg suppleres dette datamaterialet med andre kilder, som Arbeidstilsynet og NAV sine registre. I faktaboka ble det gjort sammenlikninger mellom 47 forskjellige yrkesgrupper, hvor frisører var et av disse. Sett i forhold til andre yrker skilte frisørene seg ut på følgende: Sammen med lege/tannlegesekretær, førskolelærer og sykepleier er frisør det mest kvinnedominerte yrket. Etter alder er frisørene yngre enn gjennomsnittet for alle yrker. 42 prosent er under 35 år. Høyest andel med mange unge finner man blant butikkmedarbeidere, servicepersonell (hotell og restaurant), hvor seks av ti er under 35 år.

**Organisatorisk arbeidsmiljø**

- Frisører er blant de yrkene med høyest andel som oppgir at de har langvarig sykdom som gir begrensninger i jobben.
- Frisør er det yrket som i minst grad oppgir at de har vært utsatt for omorganisering.

1 Det er få observasjoner og tallene er derfor beheftet med usikkerhet. 67 frisører er med i LKU-2009, som mesteparten av datamaterialet i studien.

- Frisør var blant de yrkene som i minst grad hadde vært utsatt for nedbemanninger.
- Frisørene kommer ut med en høyere andel som oppgir å være midlertidig ansatt enn gjennomsnittet.
- Andelen frisører som oppgir at de er usikre på om det er etterspørsel etter deres kompetanse om fem år, ligger på gjennomsnittet.
- Frisørene oppgir i større grad enn gjennomsnittet at de mottar viktig informasjon fra virksomheten.
- Frisør er blant de yrkene med høyest motivasjon og engasjement i jobben.
- Frisør er blant de yrkene som oppgir faglige utviklingsmuligheter og mulighet for utnyttelse av egne evner.
- Andelen som oppgir at lønnen ikke er i samsvar med innsats og prestasjoner, er høyere blant frisører enn i gjennomsnittet.
- Frisør er blant yrkene med laveste andel som oppgir at de har for stor arbeidsmengde.
- Frisørene oppgir i større grad enn gjennomsnittet at de har høyt arbeidstempo.
- Frisør er det yrket hvor det er minst grad av rollekonflikt og uklarhet omkring hva man skal gjøre i jobben.
- Frisør er det yrket med høyest andel som opplever å måtte skjule sinne og frustrasjon på jobben (overfor kunder). Når det gjelder å forholde seg til sterke følelser er de på gjennomsnittet.
- Frisører har lavest andel av samtlige yrker som aldri /sjelden får tilbakemelding fra sin leder. De er også det yrket som opplever at de får mest sosial støtte fra sin nærmeste leder. På spørsmål om ledelsen er rettferdig og upartisk svarer de omtrent som gjennomsnittet.
- Frisørene oppgir sjeldnere at de opplever ubehagelige konflikter med overordnede enn gjennomsnittet av de yrkesaktive.

**Mekanisk arbeidsmiljø**

- Frisør er blant de yrkene som står mest i løpet av arbeidsdagen.
- Frisør er blant de yrkene som oftest arbeider med løftede armer, og oftest de som arbeider med hodet bøyd fremover. Det samme gjelder det å arbeide i fremoverbøyd stilling uten støtte.
- Frisør er også det yrket som i størst grad oppgir gjentatte ensidige hånd- og armbevegelser.

**Fysisk arbeidsmiljø**

- Andelen frisører som oppgir dårlig inneklima er lavere enn gjennomsnittet.
- Frisør er det yrket sammen med renholder som oftest er i kontakt med vann, rengjørings- og desinfiseringsmidler, i løpet av arbeidsdagen.
- Frisør er blant de yrkene som oftest oppgir kontakt med løse- og avfettingsmidler samt smøremidler.
- Frisør er blant de yrkene som oftest kan se eller lukte gass eller damp i lufta.

Sammenstiller man de ulike målene innenfor organisatorisk, mekanisk og fysisk arbeidsmiljø, er bildet sammensatt for frisørene. Innenfor organisatorisk arbeidsmiljø er de blant de ti yrkene som i sterkest grad opplever ubalanse mellom innsats og belønning, samt jobbrelaterte helseplager. Innenfor det organisatoriske er det også en rekke faktorer hvor frisørene kommer ut med høy eller best skår. De har sjeldnest opplevd omorganiseringer og nedbemanninger. De er blant yrkene med høyest engasjement og faglige utviklingsmuligheter, og med minst begrensninger for karriereutvikling. De rapporter til en viss grad høyt arbeidstempo, men ikke på arbeidsmengde, og de har en avklart rolleforståelse for jobbens innhold. Legger man levekårsundersøkelsen til grunn, er det i stor utstrekning lite grad av konflikter med nærmeste ledelse, og de får sentral informasjon.

Det ligger i fagets natur at det vil være stående arbeid, ofte i stillinger som kan være belastende for nakke, armer og skuldre. Innen mekanisk arbeidsmiljø rapporterer frisørene sammen med andre håndverksgrupper dette hyppigst. Derimot er det færre som oppgir dårlig inneklima i forhold til resten av arbeidslivet, men de er oftest

i kontakt med vann og diverse kjemiske preparater. Helserelaterte jobbplager for frisører dreier seg ofte om:

- Hvordan man står og arbeider gjennom arbeidsdagen – virkning på skjelett og muskulatur.
- Hvordan luft og ventilasjon er – virkning på pust og åndedrett.
- Eksponering mot kjemikalier og vann – virkning på hender og åndedrett (eksem og allergier).

I våre undersøkelser ønsket vi å vite noe mer om hvordan frisørene selv håndterte belastningsplager, og hvordan arbeidsgiver hadde lagt til rette. Blant annet ble de ansatte spurt om de trente og hvilken type trening de drev med. De ble også spurt om de brukte hansker når de farget eller vasket hår, hvordan de syntes ventilasjonen i salongen var, om det var montert avsug over blandeplass og om de har tilgang til bedriftshelsetjeneste gjennom jobben – og dessuten om de i løpet av det siste året har benyttet seg av denne. Tilsvarende spørsmål ble stilt til ledere og eiere av salongene. Disse ble også stilt noen spørsmål om kjennskap til krav om allmenn ventilasjon og om det i løpet av de siste tre årene hadde vært gjennomført utbedringer på ventilasjonsanlegget i salongene.

## 5.2 Trener frisørene?

Arbeidshverdagen med ståing og høyt hevede armer, krever sin kvinne. En måte for å forebygge belastningsplager, er regelmessig trening. Figur 5.1 viser hvor ofte frisørene trener.

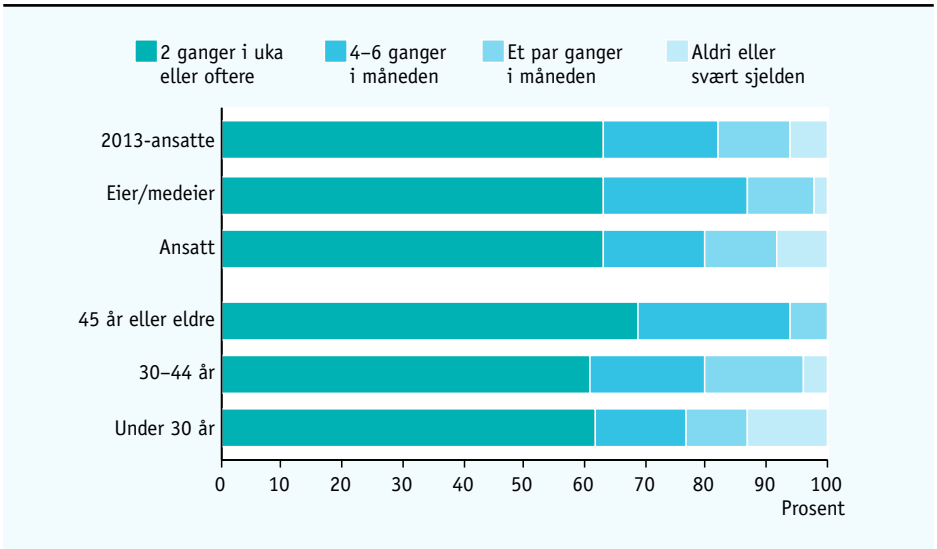
Frisørene oppgir at de trener ofte, seks av ti oppgir at de gjør dette to ganger i uka eller oftere – og åtte av ti oppgir at de gjør det 4–6 ganger i måneden eller oftere. Et lite mindretall av frisørene oppga at de aldri eller sjelden trente – denne andelen er størst for de aller yngste.

Et tilsvarende spørsmål ble stilt til et tilfeldig utvalg av den norske befolkningen mellom 15–79 år i 2007. For hele befolkingen samlet oppga 62 prosent at de trente to ganger eller oftere i uka,[2] og 15 prosent oppga at de aldri eller svært sjelden trente. Frisørenes svargiving er omtrent sammenfallende med befolkningens svargiving.

2 Hvor ofte driver du med fysisk aktivitet på fritiden for å trene eller mosjonere? Det var spørsmålet som ble stilt i levekårsundersøkelsen (SSB 2007). Odd Frank Vaage Mosjon, friluftsliv og kulturaktiviteter Resultater fra Levekårsundersøkelsene fra 1997 til 2007

Det er mindre forskjeller etter kjennetegn, men den eldste delen av befolkningen har lavere andeler som oppgir at de sjelden eller aldri trener. Tilsvarende ser man at de eldste frisørene også trener noe hyppigere enn de yngste.

**Figur 5.1** «Hvor ofte driver du med fysisk aktivitet?» Ansatteutvalget 2013 (n=193).




De av frisørene som trente ble videre spurt om hvilke treningsformer de oftest utførte. Her viste seg at de delte seg mer eller mindre i to; halvparten trente i treningsstudio med styrketrening, aerobics, yoga, pilates med mer. Den andre halvparten trente på egen hånd (gå tur i skog og mark, jogging, skigåing m.m) Nesten ingen frisører i utvalget bedrev organisert idrett i form av lagspill som fotball og håndball, eller individuelt i form av friidrett o.l.

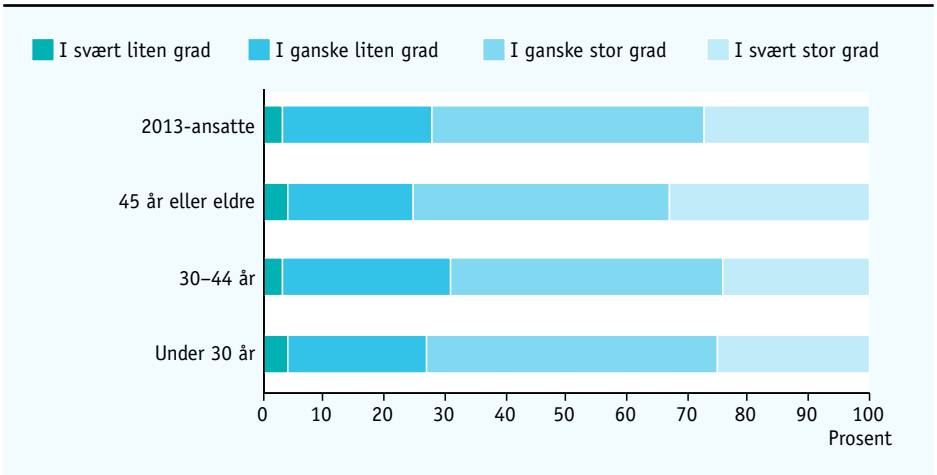
## 5.3 Trener frisørene for å forebygge belastningsskader?

Det kan finnes mange gode begrunnelser for å holde seg i fysisk aktivitet. Frisørene som trente ble derfor spurt om de gjorde dette for å forebygge belastningsskader.
Syv av ti oppgir at de i stor eller ganske stor grad trener for å forebygge belastningsskader. Det er de eldste som har de største andelene som svarer «i svært stor grad». Videre er det eiere og daglig ledere som i størst grad oppgir at de trener for å hindre belastningsskader. 80 prosent av lederne oppgir i ganske/i svært stor grad, mot 68 prosent av de ansatte (ikke vist).

Type treningsform er den faktoren som spiller mest inn. Blant de som oppgir

at de trener på helsestudio, sier ni av ti at de i ganske eller i stor grad gjør dette for å redusere belastningsskader. Frisører som trener i treningsstudio trente også oftere enn de som trente på egen hånd. Fire av fem frisører som trente i studio gjorde dette to ganger eller oftere per uke, mens drøyt halvparten av de som trente på egen hånd gjorde det like så ofte.

**Figur 5.2** I hvilken grad trener du for å forebygge belastningsskader? Ansatteutvalget 2013 (n=179).




## 5.4 Røyker frisørene?

Andelen som røyker daglig har i de senere årene gått kraftig ned i den norske befolkningen. For ti år siden oppga 27 prosent av den voksne befolkningen at de røykte daglig, mens andelen lå nede på 16 prosent i 2012 (ssb.no/statistikkbanken). Ved forrige måling oppga hele 43 prosent av ansatteutvalget at de røykte daglig. Hvordan er så røykevanene til frisørene nå, har de fulgt den samme trenden som i befolkningen for øvrig?

- I 2013 oppga 23 prosent av ansatteutvalget at de røykte daglig.

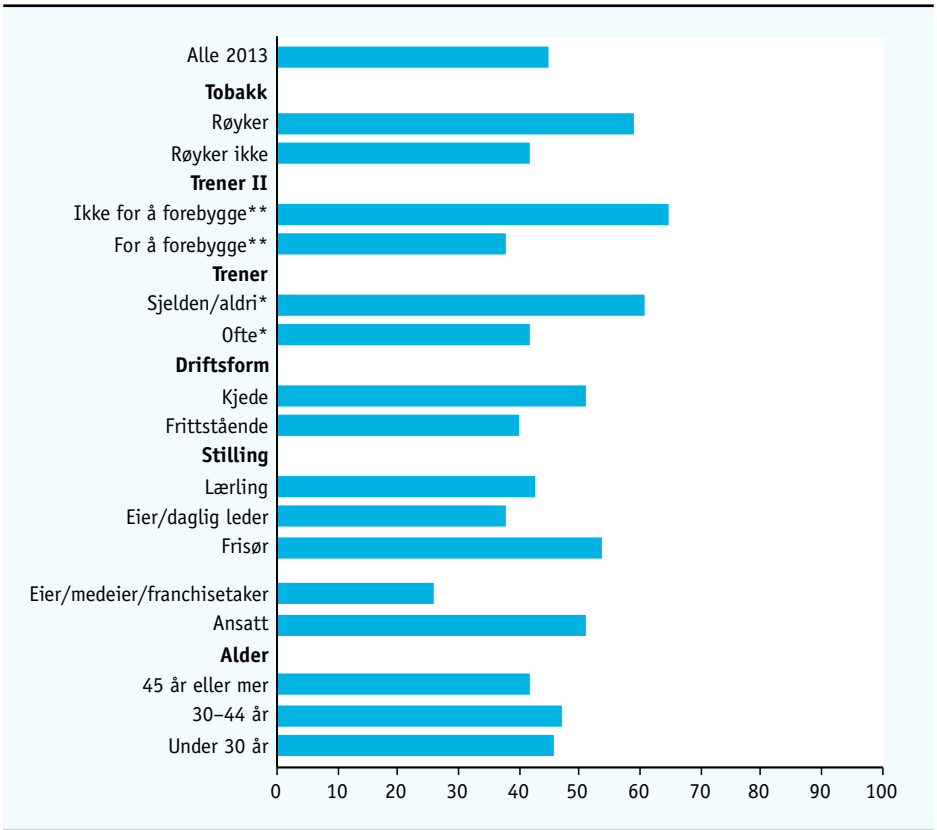
Sammenliknet med befolkningen for øvrig, kan det se ut til at frisørene har en noe større andel røykere. 23 prosent eller snaut hver fjerde frisør oppgir at han eller hun røyker. Andelen er lavest blant dem over 45, hvor hver tiende oppgir at de røyker daglig. Det er i mellomgruppen 30–44 år man finner flest røykere, hvor hver tredje oppgir at de gjør dette daglig. Blant de yngste var andelen en av fem.

## 5.5 Har frisørene opplevd helseplager?

Sammen med renholdere og yrkesaktive innenfor primærnæringene var frisør det yrket hvor flest oppga at de hadde jobbrelaterte helseplager (STAMI 2012). I ansatteundersøkelsen ble det derfor spurt om de hadde opplevd helseplager i forbindelse med jobben som frisør i løpet av det siste året.

45 prosent oppga at de hadde opplevd jobbrelaterte helseplager det siste året. I 2003 oppga halvparten at de hadde opplevd dette, men det ble da ikke bedt om å begrense det til siste år. Tallene er derfor ikke helt sammenliknbare, men det kan se ut til at andelen er nokså stabil.

**Figur 5.3** «Har du i løpet av det siste året opplevd jobbrelaterte helseplager knyttet til jobben som frisør?» Ansatteutvalget 2013 (n=187).




** Trener ofte= 4-6 ganger i måneden eller mer og sjelden=1-2 ganger i måneden/sjelden/aldri*
*** Trener II : for å forebygge: oppgir at de i svært stor eller ganske stor grad trener for å forebygge – i liten eller svært liten grad trenes for å forebygge =ikke for å forebygge.*

Fordelt etter alder er det overraskende små forskjeller i svargivingen. Derimot ser man i figur 5.3 at de ansatte i betydelig større grad sier at de har jobbrelaterte plager enn det eierne/medeierne av salongene rapporterer. Etter stilling viser det seg at godt over halvparten av de ferdig utdannede frisørene oppgir helseplager. Lærlingene har høyere andel med jobbrelaterte plager enn daglig ledere/eiere – som gjerne er betydelig eldre og har langt større fartstid i faget. Halvparten av de som jobber i en kjedetilknyttet salong oppgir at de har hatt helseplager, mot fire av ti blant de frittstående virksomhetene. Dette må ses i sammenheng med at det er mange eiere blant de frittstående, som trekker andelen ned.

De som sjelden eller aldri trener, oppgir i langt større grad at de har opplevd helseplager enn de som trener ofte. Tilsvarende er andelen som har opplevd helseplager høyere blant de som trener uten at hensikten er å forebygge, enn de som oppgir at de trener for å forebygge belastningsskader. Blant røykerne er det flere som oppgir helseplager enn blant ikke-røykere.

## 5.6 Hva er de vanligste helseplagene?

De som oppga å ha hatt jobbrelaterte helseplager, ble videre bedt om å beskrive hva disse var. Sett ut fra hele ansatteutvalget, var fordelingen som følger:

- 35 prosent oppga smerter i armer og skuldre.
- 31 prosent oppga smerter i føtter, bein eller rygg.
- 14 prosent oppga hudallergi/eksem.
- 7 prosent oppga luftveisplager/hoste.
- 7 prosent oppga jobbrelaterte psykiske forhold.

Hver tredje i ansatteutvalget oppga smerter i armer og skuldre, mens tre av ti oppga smerter i føtter, bein eller rygg. Dette må ses i sammenheng med klippeprosessen og det at man står store deler av arbeidsdagen. Riktig arbeidsstilling og arbeidsutstyr vil kunne hjelpe – sammen med trening.

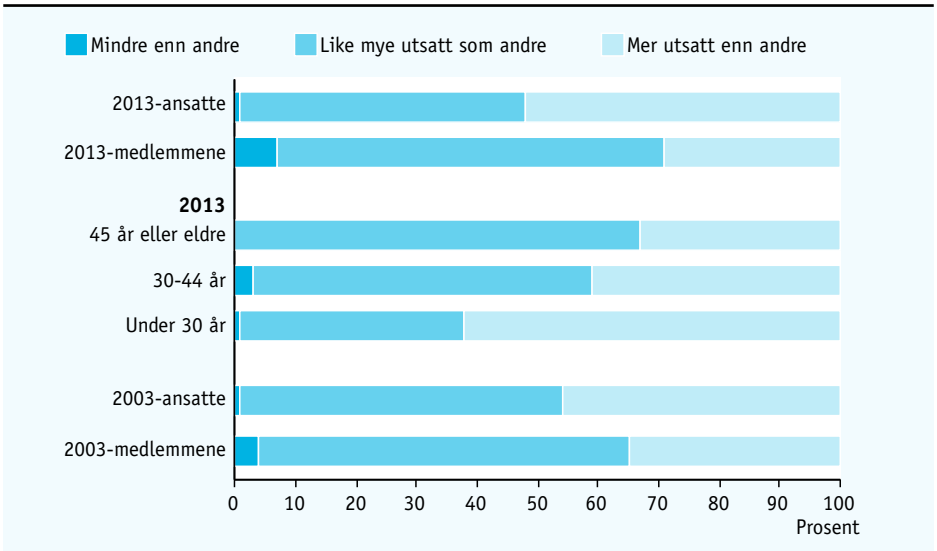
Blant de som oppgir at de trener for å forebygge belastningsskader, hadde tre av ti smerter i armer og skuldre, mot annenhver blant de som trente uten at hensikten var å forebygge skader. Tilsvarende oppga hver fjerde som trente for å forebygge belastningsskader at de hadde smerter i føtter, bein eller rygg, mot annenhver blant de som trente uten å ha et forebyggende formål. Andelen som oppgir allergier eller hudproblemer lå på 14 prosent av ansatteutvalget. Tilsvarende var det 7 prosent som oppga at de hadde luftveisproblemer. Problemstillinger knyttet til bruk av hansker og ventilasjon kommer i et senere avsnitt.

## 5.7 Mener frisørene seg mer utsatt enn andre yrkesgrupper?

Faktaboken om arbeidsmiljø og helse (Stami 2012) viste at det er mange organisatoriske, mekaniske eller fysiske mål som samlet sett gir ulike kjennetegn på jobb og helse. En interessant problemstilling er hvordan frisørene, alt i alt, vurderer egen yrkesgruppes helserelaterte plager opp mot andres. Spørsmålet ble også stilt i 2003, slik at man kan se om det har vært endringer siden den gangen. Spørsmålet er bevisst stilt åpent, uten spesifisert type helseplage eller om den var jobbrelatert. Hovedpoenget var og er å forsøke å fange frisørenes oppfatning om egen arbeidssituasjon, sett i forhold til andre arbeidstakere. Tilbake i 2003 svarte fire av ti at de var mer utsatt enn andre, mens nesten seks av ti oppga at de var like utsatt som andre yrkesgrupper. Derimot var det svært få som oppga at de var mindre utsatt enn andre. Det var den gangen også en klar sammenheng mellom det å ha opplevd helseplager og oppfatning av helseplager i yrket generelt.

I første rekke er det de svarer avhengig av hvilken stilling de har (se figur 5.4). Vi ser at ledere og eiere i større grad enn de ansatte sier at de er like mye utsatt som andre yrkesgrupper, mens ansatte har større tilbøyelighet til å si at de er mer utsatt. Seks av ti ledere/eiere mener frisørene er som andre, mens halvparten av de ansatte mener det samme.

**Figur 5.4** «I hvilken grad oppfatter du at frisører er utsatt for helseplager sett i forhold til andre yrkesgrupper?» (2013). Bedrifts- og ansatteundersøkelsen (2003-kun medlemsbedrifter og de som arbeider i disse).

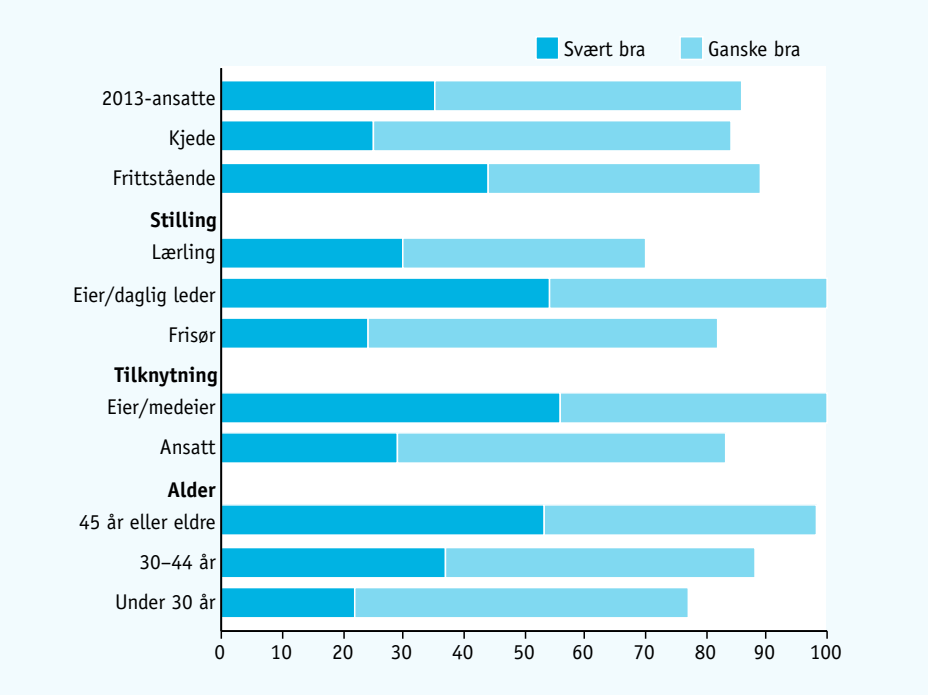


De ansatte deler seg mer eller mindre i to, hvor den ene delen oppgir at de er like utsatt som andre, mens den andre halvdelen sier at de er mer utsatt. Blant lederne finner man også noen som mener at de er mindre utsatt enn andre. Sammenlikner man 2013-svarprofilen med 2003, finner man den samme effekten, ansatte deler seg i to jevnstore grupper, mens flest ledere/eiere oppgir «som andre yrkesgrupper».

Tar man 2013-tallene for ansatteutvalget og deler dem etter alder, ser vi at det faktisk er de yngste som i størst grad mener at frisører er mer utsatt for helseplager. Blant dem under 30 år oppgir seks av ti at de mener de er mer eksponert. For dem over 45 år, derimot, er andelen nede i en av tre.

Fordi spørsmålet var åpent formulert, ba vi både lederne og de ansatte utdype med egne ord. Det var ingen spesielle mønstre ut fra om man var leder eller ansatt i svargivingen. Én leder oppsummerte det slik: «Det er fire viktige ting i bunn: 1. God fysikk i bunn. 2. Å være ikke-røyker. 3. Gode sko, med støtdempende såle. 4. Godt arbeidsmiljø».

**Figur 5.5** «Hvordan er utforming av arbeidsutstyr som vask, speil og stol m.m?» Ansatteundersøkelsen 2013 (n= 191).



En ansatt oppsummerte det slik:
*«Frisører står mye, lærer du deg å stå riktig, så er det beviselig mindre skadelig for ryggen å stå, enn å sitte. Alle fag/yrker har sine ting de kan få skader/plager av. Derfor mener jeg at det ikke er større fare å være frisør, enn å være i mange eller de fleste yrker. I noen år så kunne bare frisører nevne for legen at de for eksempel hadde vondt i ryggen, og dermed var det snakk om omskolering prompte… Det samme gjelder allergiplager og kanskje skulder-nakke problemer. Det er hos oss som i andre yrker, viktig å ta forholdsregler for å unngå helseskader. Men dette er ikke alltid den enkleste løsningen.»*

## 5.8 Arbeidsutstyrets utforming

Hvor godt verktøy man har for å utføre den jobben man skal gjøre, er fundamentalt i alle yrker. De ansatte ble derfor spurt om utformingen av arbeidsutstyr som vask, speil med mer. Den store majoriteten mente at dette var bra, men det er likevel noen forskjeller på om de syntes det var svært bra eller ganske bra.

De som jobber i en kjedetilknyttet salong har noe høyere tilbøyelighet til å svare ganske bra enn de som arbeider i en frittstående – samlet sett, derimot, er det om lag 85 prosent som mener dette er bra i deres salong (figur 5.5 på forrige side).

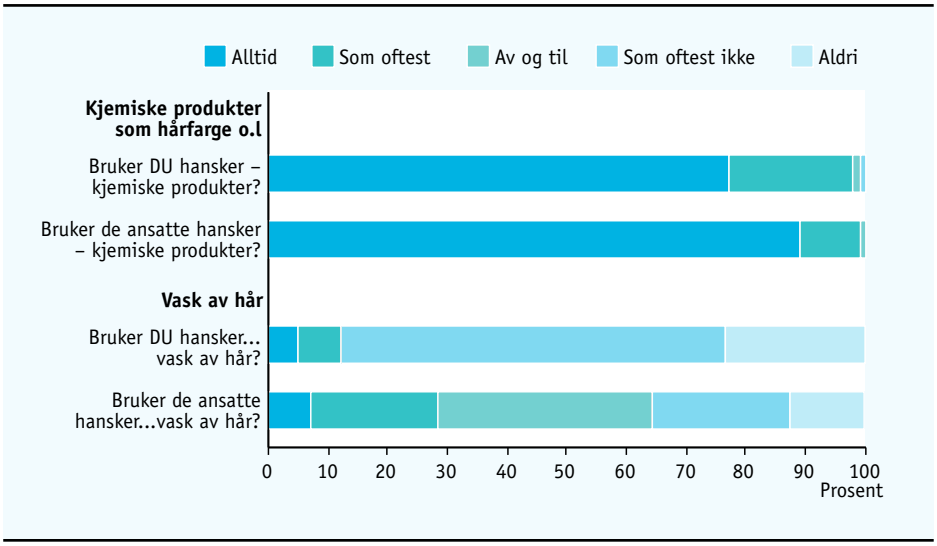
Tilsvarende er det eiere/daglig ledere/medeiere som har høyest tilbøyelighet til å si svært bra – mens de ansatte, frisører og lærlinger tenderer til å si ganske bra. Ettersom de eldste har lengre fartstid og har fått med seg utviklingen på området – eller fordi de er ledere, ser man at disse også tenderer til å si svært bra, mens de yngste i større grad oppgir ganske bra. Det store bildet er likevel at de aller fleste er fornøyd med arbeidsplassens utforming. Drøyt 2 prosent av utvalget er misfornøyd med utformingen, mens de resterende 10 prosentene sier at utformingen er «verken eller» (ikke vist).

## 5.9 Bruker de hansker?

Som del av EØS-avtalen er Norge forpliktet til å følge det europeiske regelverket, herunder den nye kosmetikkforordningen (EF no. 1223/2009) som ble innført juli 2013. I norsk sammenheng betyr dette at den norske kosmetikkforskriften oppheves, samtidig som en ny henvisningsforskrift om kosmetikk og kroppspleieprodukter gjøres gjeldende. Hovedhensikten med den innskjerpede reguleringen er å fremskaffe tryggere produkter for brukerne. Dette innebærer også et felles europeisk regelverk, hvor produsenter og distributører ilegges større ansvar, blant annet gjennom registrering

av alle produkter i en felles europeisk database – før markedsføring av produktet blir tillatt, samt strengere krav til risikovurderinger med mer. Frisørene som håndterer ulike kjemiske preparater i sitt daglige virke, vil derfor påvirkes av direktivet. Spesielt heldekkende farging av hår og preparatene man trenger for å gjennomføre dette, har vært i søkelyset. Det finnes også frivillige sertifiseringsordninger som går lenger enn det gjeldende regelverket. Videre er det en kontinuerlig debatt blant frisører rundt bruk av organiske produkter – og om disse faktisk er bedre enn de tradisjonelle produktene.

**Figur 5.6** «Bruker de ansatte i salongen hansker når de jobber med kjemiske produkter .... med vask av hår?» Bedriftsundersøkelsen 2013 (n=389). «Bruker DU hansker når de jobber med kjemiske produkter....med vask av hår?» Ansatteundersøkelsen 2013 (n=183).




I europeisk sammenheng kan det sies at norsk frisørnæring var tidlig ute med å sette søkelys på helse, miljø og sikkerhet i salongene. Påbud om punktavsug, blandeskap og hanskebruk ved kjemiske behandlinger ble innført tidlig på 90-tallet. Ved forrige korsvei (2003) oppga omtrent samtlige tilgangen til beskyttelsesutstyr som svært god eller god. Én ting er tilgjengelighet ute i salongene, en annen ting er om frisørene faktisk bruker for eksempel hansker. Vi spurte derfor både ledere og ansatte om frisørene faktisk brukte hansker i arbeidet.

Når det gjelder hanskebruk for kjemiske produkter, oppgir den store majoriteten at de faktisk benytter det. Ni av ti ledere oppgir at de ansatte alltid bruker dette, men et visst innslag av de ansatte svarer også «som oftest». Tilsvarende oppgir de ansatte

selv at de bruker hansker til dette. Mens bruk av verneutstyr i forbindelse med farging er utbredt, er hanskebruk ved hårvask mindre utbredt. Hver tiende ansatt sier at de bruker hansker «alltid»/«som oftest», mot hver fjerde leder som mener at de ansatte bruker det som oftest. De aller fleste ledere og ansatte er med andre ord ganske enige om at hansker benyttes sjelden.
I forbindelse med fokusgruppeintervjuene hadde frisørene en diskusjon om hansker og bruk av disse ved hårvask – som en frisør kan gjøre 10–15 ganger i løpet av en arbeidsdag. De yngste som deltok mente at det var noe plunder og heft med hansker og hårvask, mens de mest erfarne i fokusgruppen var tydelige på at i perioder med mye å gjøre måtte man bruke dette for å unngå eksem og utslett. Hansker med en kvalitet som gjør det behagelig for den som vasker og den som blir vasket ble også nevnt som sentralt.

## 5.10 Ventilasjon

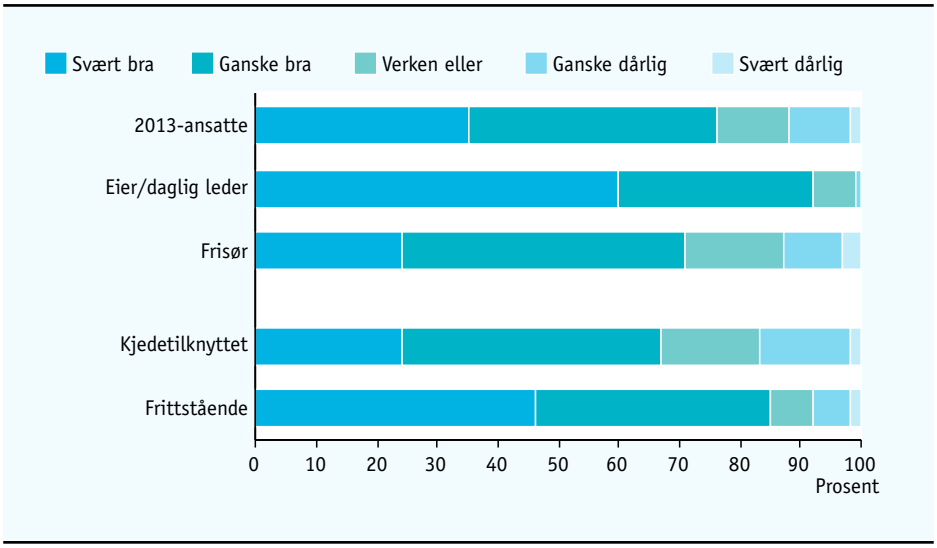
Norge var tidlig ute med å regulere ventilasjon i salongene, blant annet med krav om mekanisk avsug over blandeplass. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å sikre et fullt forsvarlig inneklima og for at det etableres tilfredsstillende ventilasjon. NHO Håndverk, NFVB og Arbeidstilsynet har sammen utarbeidet ventilasjonsforskrifter og gir veiledning og informasjon til medlemsbedrifter som står overfor ombygging eller som inngår kontrakter om nye lokaler.

Avgasser fra hårspray, ammoniakk, bleke-/avfargingsprodukter, permanent, hårfarger, løsemidler og støv kan alle være med på å forurense luften, og som deretter kan irritere slimhinner, danne grunnlag for astma/snue luftveisinfeksjoner eller eksem, hodepine eller liknende. En tilnærming er derfor å spørre frisørene om hvordan de synes ventilasjonen i deres salong er.

Tre av fire i ansatteutvalget betegner ventilasjonen i salongen som bra, hvorav snaut halvparten betegner den som svært bra. Drøyt 12 prosent betegner den som dårlig. Det er visse forskjeller etter stilling, hvor flere av lederne mener at ventilasjonen er svært bra, mens de ansatte frisørene er mer tilbøyelig til å si at den er ganske bra. Ni av ti ledere/eiere mener ventilasjonen er god, mens syv av ti frisører mener det samme. Det er visse forskjeller etter driftsform, hvor de som arbeider i de frittstående virksomhetene rapporterer om bedre ventilasjon. Allmenn ventilasjon er ikke bare opp til arbeidsgiver, som oftest er det også et spørsmål om hva huseier gjør.

I bedriftsundersøkelsen ble ledere og eiere derfor stilt en del spørsmål om ventilasjon. Ni av ti oppga her at de kjente til kravet om allmenn ventilasjon, og det var ingen forskjell i svargiving ut fra om man kom fra en kjede eller en frittstående salong. Bedriftslederne ble også spurt om det var montert avsug over blandeplass

**Figur 5.7** «Hvordan synes du ventilasjonen i salongen er?» Ansatteundersøkelsen 2013 (n=181).




(for hårfarging og permanent) i deres salong. Ni av ti kjedeledere oppga at dette var montert i deres salong, mot åtte av ti frittstående eiere/ledere.

Ventilasjon kan by på utfordringer, ettersom de fleste salonger leier lokaler. Ligger salongen i et kjøpesenter eller større forretningsbygg, er gjerne lokalene avhengig av ventilasjonsanlegget i bygget. Lederne ble derfor spurt om det hadde vært gjennomført utbedringer på dette området de siste tre årene.

- Seks av ti daglig ledere/eiere oppga at det hadde vært foretatt utbedringer på ventilasjon de siste tre årene.

Hyppigst utbedring hadde det vært på generell ventilasjon, noe som ble oppgitt av ni av ti. Ellers hadde også to av tre virksomheter foretatt utbedringer på punktavsug, og seks av ti hadde foretatt ventilasjonsforbedringer på blandeplass for farge, permanent og liknende.

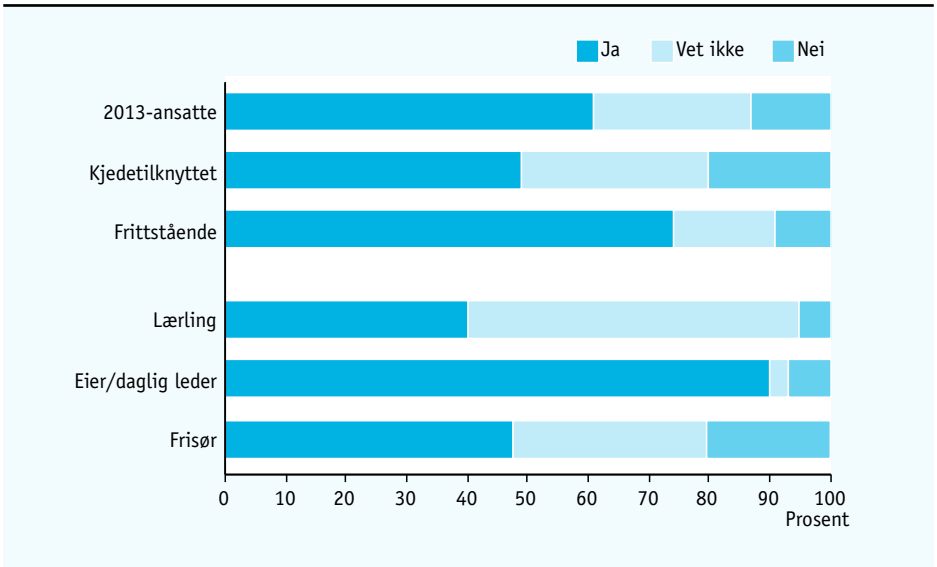
## 5.10 Bedriftshelsetjeneste

I 2010 ble norske frisørsalonger med arbeidsgiveransvar pålagt å ha bedriftshelsetjeneste (BHT) for sine ansatte. NFVB har fremforhandlet en avtale med en sentral aktør som tilbyr bedriftshelsetjeneste til medlemmene, eller medlemmene kan ordne

dette på egen hånd. Ordningen med lovpålagt bedriftshelsetjeneste er relativt ny, og det vil derfor være interessant å se nærmere på hvor utbredt, kjent og eventuelt brukt bedriftshelsetjeneste er.

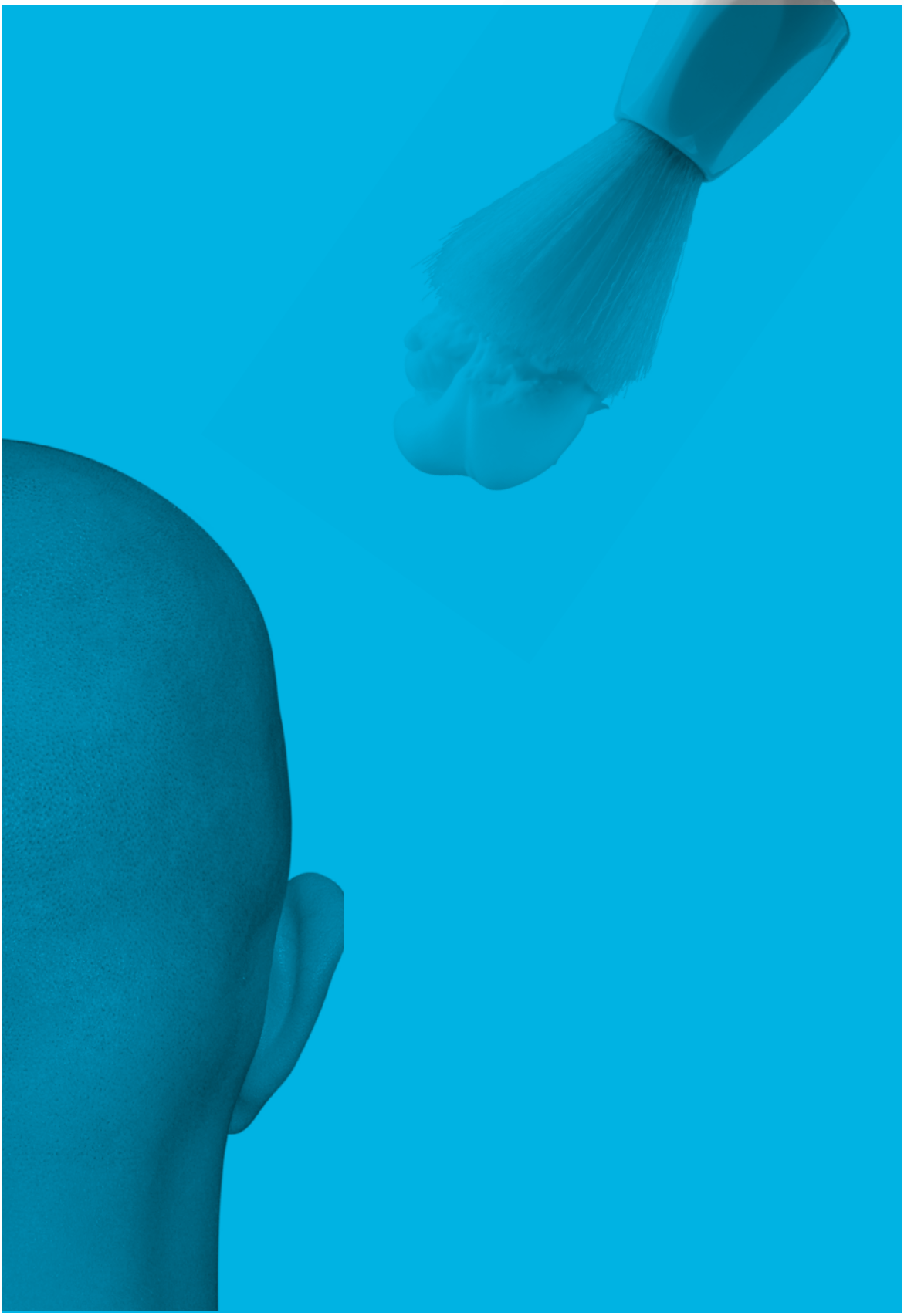
Seks av ti i ansatteutvalget oppgir at de har BHT, en av fire sier at de ikke vet, og de siste 14 prosentene sier nei. Andelen som bekrefter at de har BHT er høyere blant de frittstående virksomhetene enn blant kjedevirksomhetene. Vet ikke-andelen er interessant her. I et tidligere avsnitt kom det frem at nesten halvparten av ansatteutvalget hadde opplevd jobbrelaterte helseplager. Gitt at en så stor andel av arbeidsstokken oppgir dette, burde det være nokså allment kjent ute i salongene om man har en bedriftshelsetjeneste eller ei. Blant de som oppga helserelaterte plager i arbeidet, viser det seg at tre av ti er usikre på om de har bedriftshelsetjeneste eller ikke. Har man jobbrelaterte helseplager, ville det vært naturlig å vite om man har BHT eller ei. Hvorfor de ikke vet dette, kan skyldes manglende informasjon eller at noen ikke helt er klar over arbeidsdelingen mellom fastlege og bedriftshelsetjeneste.

**Figur 5.8** «Har du tilgang til bedriftshelsetjeneste gjennom jobben?» Ansatteundersøkelsen 2013 (n=181).




Selv om det er få lærlinger med i undersøkelsen, er disse tatt med i figur 5.8, fordi det er først og fremst de som er usikre. Andelen usikre er også høy blant frisørene, hvor en av tre ikke er sikker. Sikre er derimot ledere og eiere, hvor ni av ti oppgir at de har BHT. De som oppgir å ha en bedriftshelsetjeneste, har de så brukt denne?

De som hadde tilgang, ble spurt om akkurat dette. Nesten to av tre som oppga at de hadde tilgang på bedriftshelsetjeneste, hadde brukt den det siste året. Sett i lys av stilling, er det en interessant forskjell: eiere/medeiere/franchisetakere utgjorde 24 prosent av utvalget – men 42 prosent av de som hadde benyttet seg av BHT. Tilsvarende utgjorde de ansatte 76 prosent av utvalget og 58 prosent av de som hadde benyttet seg av BHT. Eiere er altså flinkere til å benytte BHT enn de ansatte, dersom de har en slik tjeneste.



# 6 Arbeidsmiljø

I kapittel 4 kom det frem at frisørene trives godt i yrket, ni av ti oppga dette. Ser vi på frisørenes svar, begrunnet de det med at de likte å jobbe med hår og at det var et sosialt yrke. STAMI sin 2012-gjennomgang viste at frisør var blant de yrkene med lavest grad av omorganisering og nedbemanning, de skåret høyest på motivasjon og engasjement i jobben, de oppga god sammenheng mellom arbeidsmengde og arbeidstempo, de oppga at de får relevant informasjon og de var det yrket som fikk flest tilbakemeldinger fra sin leder. Videre var de også den yrkesgruppen som opplevde mest støtte fra nærmeste leder.

I dette kapitlet skal vi se på hvordan ansatte vurderer arbeidsmiljøet i sin salong. Videre skulle de ta stilling til en del påstander om arbeidsmiljøet. De ble blant annet spurt om i hvilken grad de oppfattet miljøet som kreativt og utfordrende, om de ansatte ble respektert uavhengig av kjønn, hudfarge eller seksuell legning, hvor moro de syntes det var og grad av konflikt på arbeidsplassen. STAMIs 2012-rapport viste også at frisørene kom ut under gjennomsnittet på noen områder innenfor det organisatoriske arbeidsmiljøet. De var mindre fornøyd med lønnen, og frisør var også det yrket der de oftest opplevde å måtte skjule sinne og frustrasjon på jobben. Det foregående kapitlet om helse viste at mange har utfordringer med belastning av armer, skuldre, bein og rygg. At man i det store og hele trives, betyr likevel ikke automatisk at man blir værende i yrket. Avslutningsvis skal vi derfor se nærmere på hvordan frisørene ser for seg fremtiden, og om de vil være i yrket om fem år.

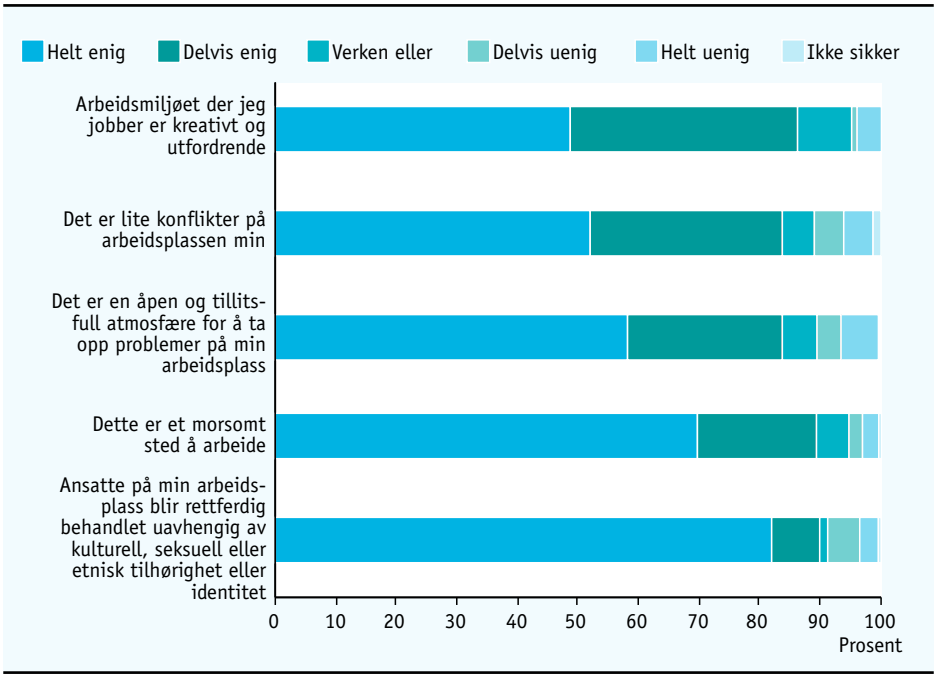
## 6.1 Opplevelse av arbeidsmiljø

Ansatteutvalget fikk fem forhåndsdefinerte påstander som de skulle si seg enig eller uenig i. Disse er vist i figur 6.1. I det store og det hele er om lag ni av ti i ansatteutvalget enig i de positivt ladede påstandene. Om lag hver tiende er uenig i påstandene, og det er noe variasjon i bruk av den nøytrale midtkategorien «verken eller».

Ser vi på andelen som sier seg helt enig i påstanden, er det flest som er enig i at det er stor aksept for å ha en bakgrunn eller identitet som er litt utenfor «A4-normalen». At man skiller seg ut på den ene eller andre måten, det være seg hvor man kommer fra

eller hvilken seksuell identitet man har, påvirker ikke hvordan man blir behandlet. Ansatte frisører og lærlinger er enige med sine eiere/ledere i dette.

**Figur 6.1** «I hvilken grad er du enig i følgende påstander?» Ansatteutvalget 2013 (n=182).

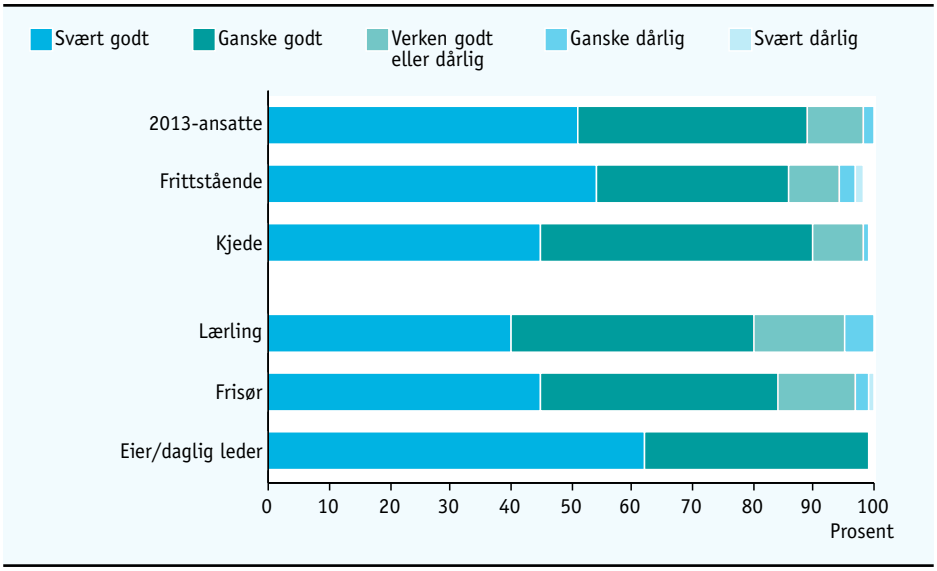



Syv av ti i ansatteutvalget er dessuten helt enig i at de synes salongen de arbeider i er et morsomt sted å jobbe. Seks av ti ansatte frisører og to av tre lærlinger mener dette. Slik sett er det en enda større andel av ledere og eiere som mener det. Samtlige eiere sier seg også helt eller delvis enig i påstanden om at «Det er en åpen og tillitsfull atmosfære for å ta opp problemer på min arbeidsplass». Blant de ansatte sier åtte av ti at de er helt eller delvis enig i påstanden. 14 prosent av de ansatte er uenig i denne påstanden. Driftsform eller kjedetilknytning har ingen ting å si for svarprofilen her.

Halvparten av ansatteutvalget sier seg helt enig i at det er lite konflikter på arbeidsplassen. Samtlige eiere sier seg helt eller delvis enig i påstanden, mens andelen er lavere blant de ansatte. Fire av ti er helt enige, fire er delvis enige, og 12 prosent er uenig i denne påstanden. Tendensen med at eiere og daglig ledere tenderer til å si seg enig, gjelder også for påstanden om at «Arbeidsmiljøet der jeg jobber er kreativt og utfordrende». Blant ansatte frisører sier åtte av ti seg enig, og fire av ti er delvis enige.

Hovedinntrykket fra påstandsbatteriet er altså at de aller fleste gir positive tilbakemeldinger om arbeidsmiljøet i salongen hvor de jobber. Som på alle andre arbeidsplasser kan det være forhold man er svært godt fornøyd med – og det kan være forhold hvor man ser det er forbedringspotensial. Dersom man ser alt under ett, hvor man veier ulike fordeler og ulemper med det lokale arbeidsmiljøet, blir ansatteutvalgets svargiving som vist i figur 6.2.

**Figur 6.2** «Alt i alt, hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet i salongen der du jobber? Vil du si det er...» Ansatteundersøkelsen 2013 (n=182).




Fem av ti i utvalget vurderer arbeidsmiljøet som svært godt, og fire av ti sier at det er ganske godt. Kun 3 prosent beskriver det som dårlig. Ser man på svargivingen i lys av stilling, er eiere/daglig ledere av den oppfatning at det er godt, mens ansatte frisører og lærlinger har noe høyere innslag av «verken godt eller dårlig ». Det store bildet, når vi inkluderer ansatte lærlinger og frisører, er dog at de aller fleste beskriver arbeidsmiljøet i salongen som svært eller ganske godt.

## 6.2 Vil de fortsatt være frisører om fem år?

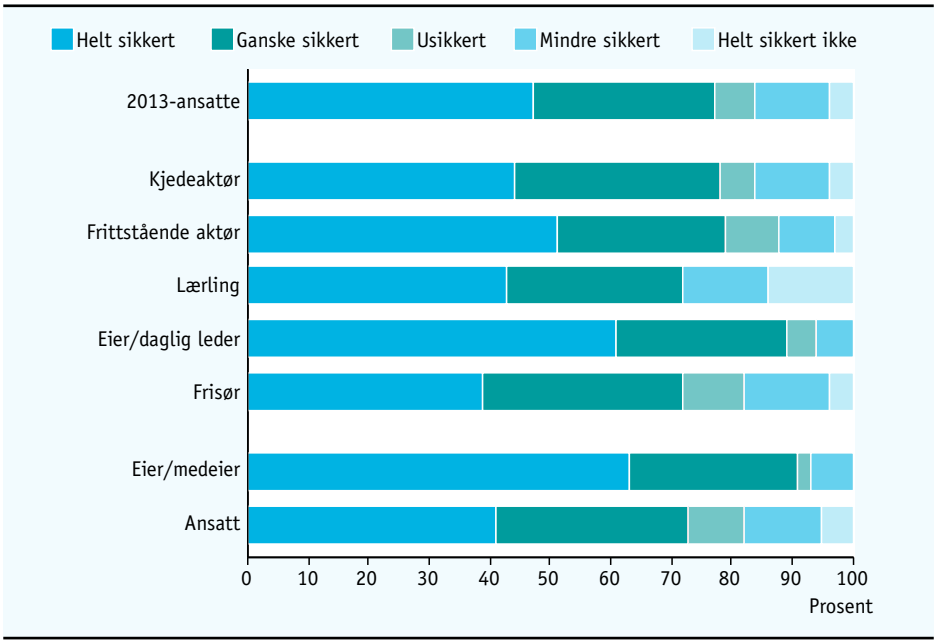
Skulle man lagt tilbakemeldingene om arbeidsmiljø ute i salongene til grunn, kan det se ut til at ingen frisører vil slutte i den salongen de arbeider i. Samtidig tydet svargivingen fra eiere og daglig ledere på at flere både hadde sluttet og begynt enn ved forrige undersøkelse (2003). Spesielt når det gjelder ferdige svenner kan det se ut

som konkurransen om arbeidskraften har tiltatt, og at disse skifter jobb hyppigere enn tidligere. Konkurranse om arbeidskraften er ett forhold, men hvem er det man konkurrer med? Går svennene over i andre yrker, eller bytter de kun arbeidsgiver og salong – og hvordan vil dette utvikle seg? For å kunne gi et anslag på dette, ble de ansatte spurt om hva de så for seg fem år frem i tid.

Et liknende spørsmål ble stilt til 2003-utvalget. Den gangen svarte 87 prosent ja på spørsmålet om de ville være i yrket om fem år.

Å svare et bastant ja eller nei på hva man gjør om fem år, kan selvfølgelig være vanskelig. Hva man sier nå og hva man faktisk gjør om fem år, behøver naturlig nok heller ikke alltid å henge sammen. Mye kan skje, og fem år er lang tid. I 2013 ble det derfor valgt å endre svarkategoriene til hvor sikker man var på om man ville være i næringen, med en femdelt skala: helt sikkert, ganske sikkert, mindre sikkert, helt sikkert ikke, eller at man er usikker.

**Figur 6.3** «Tror du at du er i frisør- og velværefaget om fem år?» Ansatteundersøkelsen 2013 (n=191).




Snaut halve utvalget svarte at de helt sikkert ville være i bransjen om fem år, mens tre av ti oppga at de ganske sikkert ville være det. Ser man disse to samlet, sier 77 prosent av ansatteutvalget at de vurderer det som sikkert at de er i faget også da. 15 prosent

av utvalget sier derimot at de er mindre eller helt sikkert ute av faget, mens resten sier at de er usikre. Andelen som svarte nei på det likelydende spørsmålet i 2003, lå på 7 prosent.

Det er eierne som i størst grad vurderer det som sikkert at de fortsatt vil være i faget. Ni av ti eiere vurderer dette som sikkert. Blant de få eierne som oppgir dette som mindre sikkert, er samtlige over 60 år.

Fire av ti ansatte oppgir at de helt sikkert vil være i faget også om fem år, mens drøyt tre av ti oppgir dette som ganske sikkert. Legger man stilling til grunn, er det faktisk blant lærlingene man finner den høyeste andelen som vurderer det som mindre sikkert. Tre av ti lærlinger vurderer det som mindre sikkert. Det må her sies at det ikke er flere enn 21 lærlinger som har tatt stilling. Ser man hva ansatteutvalget svarte i lys av alder (ikke vist), oppga syv av ti under 30 år at de vurderte det som sikkert at de ville være i faget. Blant midtkategorien 30–44 år svarte åtte av ti det samme, mens for dem over 45 år var andelen ni av ti. Det er altså de yngste som i sterkest grad vurderer det som mindre sikkert å være i faget om fem år. En slik alderseffekt var ikke til stede i ansatteutvalget i 2003.

Avhengig av hva man så for seg om fem år, fikk respondentene noen oppfølgingsspørsmål. Blant de som vurderte det som sannsynlig å bli faget, oppga de fleste at de da ville jobbe i samme stilling som de har i dag. En av fem så for seg en mer faglig spisset stilling (for eksempel som kreativ leder), mens et tilsvarende antall så for seg en mer lederorientert stilling. Tradisjonelt har det vært slik i faget at man etter hvert ender opp som eier eller medeier i en salong. Å starte opp egen salong eller bli eier av en salong, virker ikke sannsynlig i dag, kun 4 prosent av frisørene som vurderte det som sikkert at de ble i faget, så dette for seg.

De som var usikre eller vurderte det som mindre eller helt sikkert at de ville være i faget om fem år, fikk også egne oppfølgingsspørsmål. Det er her kun 30 respondenter, så usikkerheten er høy. Tre av ti blant disse oppga at de mest trolig hadde en annen stilling innenfor privat sektor, og en tilsvarende andel oppga det som mest trolig at de hadde en annen stilling innenfor offentlig sektor. En av ti mente de ville være tilbake på skolebenken og en tilsvarende andel mente at de var ute av yrkeslivet. Resten visste ikke helt hva de eventuelt skulle gjøre.

# 7. Oppsummering

Frisør- og velværebransjen har gått igjennom betydelige endringer siden den sist var i søkelyset. For det første har den økonomiske utviklingen på makronivå vært god siden 2003. Omsetningen har nesten doblet seg, og det er blitt skapt mange nye arbeidsplasser og bedrifter. Langt flere enn i 2003 oppgir også at de ønsker å oppbemanne i sin salong.

Av strukturelle forhold kan det, ut fra bedriftsundersøkelsen og SSB sin statistikk, se ut til at aksjeselskapsformen styrker seg i forhold til enkeltmannsforetak. Videre kan det se ut til at kjedeaktørene vokser ytterligere. Dette er i og for seg ikke noe særskilt for frisør- og velværebransjen – i store deler av privat tjenesteyting er innslaget av frittstående aktører nesten fraværende. Mens det i frisør- og velværebransjen fortsatt er et betydelig innslag av frittstående aktører, reduseres andelen med mesterbrev kraftig. Mesterbrevordningen ser på mange måter ut til å ligge på sotteseng innenfor faget. Mens aldrende mestre blir stadig færre, har daglig ledere med svennebrev i aksjeselskaper blitt flere. Salongene har også blitt større, med flere kvadratmetere og flere ansatte – i gjennomsnitt for medlemsmassen. I løpet av tyveårsperioden 1993–2013 forsvinner dessuten «kjellerstuesalongene» ut av NFVB sin medlemsmasse, og i dag er medlemmenes salonger heller å finne i kjøpesentre og lukrative sentrumsgater, eller i forretningsbygg. Summa summarum kan det se ut til at mange salonger går godt i 2013, og at mange i bransjen har et positivt syn på fremtiden.

En landsforening som NFVB har sine historiske røtter i et håndverksbasert laugsvesen, og de vil måtte balansere mellom tradisjonene og nye aktører med andre perspektiver på drift og kommersialisering. Dette kan også leses ut fra hvordan medlemmene mener NFVB bør prioritere sine aktiviteter. Mens kjedemedlemmene vektla lønns- og tariffspørsmål som prioritert område, var de frittstående virksomhetene opptatt av økonomiske medlemsfordeler og rammebetingelser. Siden de frittstående virksomhetene sjelden har noe samarbeid med andre rundt innkjøp, markedsføring og produktvalg, oppnår de heller ingen stordriftsfordeler. Der de frittstående rapporterer om samarbeid med andre, dreier det seg i hovedsak om opplæringsringer for lærlinger. Blant kjedevirksomhetene svarer omtrent samtlige at de er integrert i kjeden på det økonomiske området.

Derimot delte de fleste frittstående og kjedevirksomhetene en avmålt skepsis til å gå tungt inn med et utvidet tjenestesortiment utenfor hårpleie. Tre av fire hadde ikke velværetjenester i form av negldesign, hudbehandling, spa/massasje eller liknende. Årsakene var at de primært ønsket å tilby hårrelaterte tjenester og at det ikke var plass i salongene, og en del var også skeptisk til inntjeningspotensialet. Uavhengig av driftsform, mente medlemsbedriftene videre at skole- og utdanningspolitikk var det mest sentrale feltet NFVB burde engasjere seg i, for å sikre tilgang på ny arbeidskraft og kurs/videre- og etterutdanning for de ansatte.

Det kan også se ut til at det å holde på arbeidskraften har blitt vanskeligere siden forrige måling. Særlig ser dette ut til å gjelde ferdig utdannede svenner, som er krumtappene i produksjonssystemet i salongene. Svargivingen kan det tyde på at det å bytte jobb har blitt vanligere blant svenner. Årsakene til dette kan naturlig nok være flere.

I tilbakemeldingene fra de ansatte rapporterer de aller, aller fleste om et godt arbeidsmiljø i salongen de arbeider i, og de aller fleste oppgir også at de trives i yrket. De fleste er fornøyd med arbeidsutstyr og ventilasjon, og det ser ut til at de bruker verneutstyr når de jobber med kjemiske preparater. De aller fleste ser også for seg en fremtid i næringen i et femårsperspektiv. «Alle», inkludert eiere og daglig ledere, synes lønnsnivået i bransjen er for lavt. Derimot er det noen interessante forskjeller som trer frem fra 2003-undersøkelsen; mens andelen av daglig ledere og eiere som er fornøyd med eget lønnsnivå har økt mellom de to målingene, er tendensen motsatt blant frisørene. Mens 15 prosent av de ansatte frisørene uttrykte misnøye i 2003, var dette økt til 31 prosent i 2013. Hvorfor misnøyen er økt, kan man bare spekulere i. Landet har i perioden etter 2003 hatt en betydelig lønnsvekst, og legger man teknisk beregningsutvalg (TBU) til grunn, har lønningene for landets arbeidstakere økt med 52,6 prosent i perioden 2002–2012. Men som alltid når det handler om lønn – de fleste er opptatt av hvordan de kommer ut sammenliknet med andre yrkesgrupper. Veksten i minstelønnssatsene lå i samme periode på 46–48 prosent, eller noe under nasjonalregnskapets tall i TBU. De variable inntektene hadde i gjennomsnitt for 2002 og 2012 derimot ikke samme veksttakt, men her skal det sies at det er ganske store svingninger i statistikkmaterialet.

De aller fleste frisørene har et lønnssystem basert på omsetning, hvor minstelønnssatsene i tariffavtalen fungerer som sikringsmekanisme. Hvor høye eller hvor lave disse satsene skal være, er det helt opp til partene å forhandle om. Samtidig er det også et faktum at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er lav – og det samme må sies om tariffavtaledekningen og virksomheter som er bundet av overenskomsten. Både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene er likevel av den oppfatning at overenskomsten har sterke normdannende føringer ellers i bransjen. Hvor normdannende overenskomsten vil være med en kraftig økning i minstelønnssatsene, er da

det store spørsmålet. At dette er en bransje eller næring med ganske få hindringer for etablering og hvor det er lave investeringskostnader, gjør heller ikke en kollektiv regulering enklere.

Når det gjelder de omsetningsbaserte inntektene, varierer disse naturlig nok etter aktivitetsnivået, etter hvor stor kundeportefølje den enkelte frisør har opparbeidet seg, ry og rykte, og en rekke andre faktorer. Ansatteutvalget ble ikke spurt om hvordan produksjonsgrensene ble satt. Derimot ble dette tatt opp i gruppeintervjuene. De som deltok der, var av den oppfatning at det var eier som satte disse grensene, og som eventuelt også endret dem. Noe overraskende viste det seg at disse kunne være på individuelt nivå, eller gjelde samtlige i salongen – men det visste man som regel ikke. Dersom man skal legge fokusgruppeintervjuene til grunn, var det heller ingen etablert tommelfingerregel med hensyn til satser, ingen i gruppeintervjuet oppga de reelle satsene, men brukte termer som «hos oss er det opp til en viss sats og en annen sats…». På mange måter fremstår lønnsdannelsen, for en utenforstående, som et resultat av forretningshemmeligheter – som man ikke eksponerer for konkurrentene.

I et arbeidsmarked hvor mange eiere vil ansette flere og hvor etterspørselen etter fagutdannet arbeidskraft er stor, vil et slikt lønnsregime ha store utfordringer. Dette fordi det er mange varianter av lønnssystemer, mange måter å regne ut lønnen på – og ikke minst fordi det er lite åpenhet rundt dette. Når alt kommer til alt, er det å skape åpenhet omkring lønn og lønnssystemer kanskje den største utfordringen bransjen står overfor i årene som kommer.

# Litteratur


Arbeidstilsynet (2013). http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849

Bogen, H., Hansen, E. & Stokke, L. J. (1993). *Frisørbransjen – en tilstandsrapport.* Fafo-rapport 158.

Folkenborg, K. & Jordfald, B. (2003), *Frisørundersøkelsen 2003. Bedriftsstruktur og arbeidsforhold.* Fafo-rapport 421.

Gaarder, J. K. (red) (2007). *En levende historie.* 1907–2007 *Norges Frisørmesterforbund 100 år.* Norges Frisørmesterforbunds servicekontor. Merkur-Trykk.

Nergaard, K. (2006). *Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv. Tilleggsundersøkelse til AKU 2005 4. kvartal.* Fafo-notat 2006:19.

Stami (2012). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse.* Status og utviklingstrekk.

Stami (2010). *Yrke og kreft i Norge 2010.* Stami-rapport. Årgang II. Nr. 3.

Vaage, O. F. (2009). *Mosjon, friluftsliv og kulturaktiviteter. Resultater fra levekårsundersøkelsen fra 1997 til 2007.* Rapporter 2009/15. Statistisk sentralbyrå.

# Frisørundersøkelsen
*2013*

Med ti års mellomrom har Norske frisør- og velværebedrifter (NFVB) gitt Fafo i oppdrag å studere frisør- og velværebransjen. 2013-rapporten ser derfor nærmere på utviklingen siden den første undersøkelsen tilbake i 1993. Hvilke nærings- og strukturmessige endringer er skjedd? Hvordan opplever de ansatte sin arbeidshverdag? Trives de, og vil de bli? Hva mener de om lønn og HMS-forhold? Dette er noen av spørsmålene som denne rapporten tar opp.

Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2013:34
ISBN 978-82-324-0032-4
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20324