

## KIRJALLINEN KYSYMYS 936/2008 vp

KK 936/2008 vp - Paavo Arhinmäki /vas

Tarkistettu versio 2.0

### Mainosten ja ilmaisjakelulehtien jakajien työehdot ja minimipalkka

#### Eduskunnan puhemiehelle

Suomen huonoimmin palkatut työläiset löytyvät kotioviltamme: mainos- ja ilmaisjakelulehtien jakajien tuntipalkat jäävät alimmillaan vain 2,5 euroon. Raskasta jakelutyötä ala-arvoisella palkalla tekevät pääasiassa lapset, opiskelijat ja maahanmuuttajat. Työpaikkana on useimmiten koti, jossa lehdet lajitellaan ja mainokset pistetään jaettavaiin nippuihin.

Mainos- ja ilmaisjakelulehtien jakelussa ei ole tähän mennessä ollut työehtosopimuksella määriteltyä minimipalkkaa lainkaan. Myös työturvallisuusmääräysten noudattaminen ja työsuojelu ovat jakeluyhtiöissä olleet kyseenalaisia sairausajan palkasta puhumattakaan. Nyt mainos- ja ilmaisjakelulehtien jakajille on kuitenkin säädetty ensimmäistä kertaa yleissitovat työsuhteen ehdot ja minimipalkka. Sosiaali- ja terveysministeriön alainen työehtosopimusten yleissitovuuksia tarkasteleva lautakunta vahvisti syksyllä Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen yleissitovuuden, johon sisältyvät osoitteettomia lähetyksiä koskevat erillismääräykset myös palkkauksen osalta.

Suorajakelualan yritykset kuitenkin vastustavat sopimusta. Yli 20 alan yritystä on valittanut ratkaisusta työtuomioistuimeen vedoten lähinnä siihen, että sopijaosapuolet eivät edusta toimialan yrityksiä riittävästi. Todellinen syy on tietenkin raha - kotimaisen halpatyövoiman käyttö on kannattavaa bisnestä. Tuhansia pääasiassa osa-aikatyöntekijöitä työllistävän alan vuosiliikevaihdoksi arvioidaan 84 miljoonaa euroa.

Edellä olevan perusteella ja eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ään viitaten esitän asianomaisen ministerin vastattavaksi seuraavan kysymyksen:

Koska Suomessa työsuhteiden vähimmäisehdot on säädetty kattavasti työehtosopimuksilla, niin onko ministerin mielestä ilmaisjakelulehtien jakaminen sellaista työtä, jossa pitää olla vähimmäispalkka ja

miten on ylipäätään mahdollista, että meillä Suomessa toimii ala, joka käyttää lapsia halpatyövoimana ilman minkäänlaisia työehtoja?

Helsingissä 4 päivänä joulukuuta 2008

Paavo Arhinmäki /vas

#### Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Herra puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Paavo Arhinmäen /vas näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 936/2008 vp:

Koska Suomessa työsuhteiden vähimmäisehdot on säädetty kattavasti työehtosopimuksilla, niin onko ministerin mielestä ilmaisjakelulehtien jakaminen sellaista työtä, jossa pitää olla vähimmäispalkka ja

miten on ylipäätään mahdollista, että meillä Suomessa toimii ala, joka käyttää lapsia halpatyövoimana ilman minkäänlaisia työehtoja?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Työsopimuslaissa ei säädetä työntekijälle maksettavan palkan määrästä. Suomessa vähimmäispalkat ja muut työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät alakohtaisten työehtosopimusten mukaan. Valtakunnalliset ja soveltamisalallaan edustavana pidettävät työehtosopimukset vahvistetaan yleissitoviksi. Järjestäytymätön työnantaja on velvollinen noudattamaan työsuhteen vähimmäisehtoina yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä teettäessään työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia töitä.

Jos työnantajan toimialalla ei ole solmittu työehtosopimuksia, työntekijän palkka määräytyy työsopimuksessa sovittun mukaisesti. Työntekijän turvaksi työsopimuslaissa on säädetty puolestaan säännös, jonka mukaan kohtuuttomia sopimusehtoja esimerkiksi palkasta voidaan sovitella tai ehto voidaan jättää huomioon ottamatta. Kohtuuttomien ehtojen sovitteleminen kuuluu yleiselle alioikeudelle.

Jos puolestaan työnantaja ja työntekijä eivät ole työsopimusta tehdessään sopineet palkasta, työntekijälle on työsopimuslain mukaan maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Sovitun palkan kohtuullisuuden ratkaisee viime kädessä yleinen alioikeus.

Nyt kysymyksen kohteena olevan alan osalta on vireillä työtuomioistuimessa arviointi siitä, onko Viestinvälitys ja -logistiikka-alan työehtosopimus yleissitova. Pidän hyvänä sitä, että meillä on järjestelmä, jonka mukaan yleissitovat työehtosopimukset vahvistetaan ja työtuomioistuimelle kuuluu vahvistamisen jälkeen asiasta tehdyn valituksen arviointi. Työsopimuslaissa ja työlainsäädännössä työmarkkinaosapuolille on annettu mahdollisuus sopia laajasti niin palkka, työaika- kuin muistakin työsuhteen vähimmäisehdoista työlainsäädännön sallimissa rajoissa. Vaikka työehtosopimusten kattavuus on varsin korkea, noin 90 % palkansaaajista on työehtosopimusten piirissä, vielä joitakin aloja, joissa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Tällöin tulee noudatettavaksi edellä mainitut työsopimuslain mahdollisuudet vaatia työehtojen kohtuullistamista oikeudessa, jos työntekijä katsoo sopineensa kohtuuttomista ehdoista. Työntekijälle on maksettava kohtuullinen palkka tehdystä työstä.

Helsingissä 12 päivänä tammikuuta 2009

Työministeri Tarja Cronberg

---

## Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Herr talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spörsmål SS 936/2008 rd undertecknat av riksdagsledamot Paavo Arhinmäki /vänst:

Eftersom minimikraven för anställningarna i Finland heltäckande stipulerats genom kollektivavtal, anser ministern utdelning av gratisidningar vara sådant arbete som kräver minimilön och

hur är det över huvudtaget möjligt att det hos oss i Finland fungerar en bransch, där barn används som låglönearbetskraft utan några slags arbetsvillkor?

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

I arbetsavtalslagen föreskrivs inget om beloppet för den lön som ska betalas till arbetstagaren. I Finland bestäms minimilönerna och övriga minimivillkor som tillämpas på anställningsförhållandet enligt branschvisa kollektivavtal. Riksomfattande kollektivavtal och kollektivavtal som anses representera sin tillämpningsbransch fastställs som allmänbindande. En icke-organiserad arbetsgivare är skyldig att som minikrav för anställningsförhållandet följa bestämmelserna i det allmänbindande kollektivavtalet när han låter utföra arbeten som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

Om det inom arbetsgivarens bransch inte sluits kollektivavtal, bestäms arbetstagarens lön i enlighet med vad som avtalats i arbetsavtalet. Till skydd för arbetstagaren har i arbetsavtalslagen åter stiftats en bestämmelse, enligt vilken oskäliga avtalsvillkor till exempel i fråga om lönen kan förlikas eller villkoret lämnas obeaktat. Förlikning av oskäliga villkor hör till allmän underrätt.

Om åter arbetsgivaren och arbetstagaren inte under uppgörandet av arbetsavtalet överenskommit om lönen, bör åt arbetstagaren enligt arbetsavtalslagen betalas sedvanlig och skälig lön för utfört arbete. Skäligheten för den överenskomna lönen avgörs i sista hand av allmän underrätt.

Beträffande den bransch som frågan nu gäller är vid arbetsdomstolen anhängig en bedömning om huruvida kollektivavtalet för Messenger- och logistikbranschen är allmänbindande. Jag anser det lyckat med vårt system, enligt vilket de allmänbindande kollektivavtalen fastställs och det ankommer på arbetsdomstolen att efter fastställandet bedöma besväret i ärendet. I arbetsavtalslagen och arbetslagstiftningen har arbetsmarknadsparterna beretts möjlighet att i stor utsträckning avtala såväl om lön, arbetstid som om övriga villkor för anställningsförhållandet inom ramen för arbetslagstiftningen. Även om kollektivavtalen är rätt så heltäckande, cirka 90 % av löntagarna omfattas av kollektivavtal, återstår det ännu vissa branscher som saknar ett allmänbindande kollektivavtal. Då bör ovannämnda möjligheter i arbetsavtalslagen tillämpas för att kräva en jämkning av arbetsvillkoren i rätten, ifall arbetstagaren anser sig ha avtalat om oskäliga villkor. Arbetstagaren bör betalas skälig lön för utfört arbete.

Helsingfors den 12 januari 2009

Arbetsminister Tarja Cronberg

---