

KIRJALLINEN KYSYMYS 330/2010 vp

Mainos- ja ilmaisjakelulehtiä jakavien työehtojen lainmukaisuus

Eduskunnan puhemiehelle

Ilmaisjakelulehtiä ja mainoksia jakaa Suomessa vuositasolla noin 15 000 työntekijää, joista säännöllisesti työskentelevien osuus on noin 8 000—9 000 työntekijää. Suurin osa alan työntekijöistä on lapsia, nuoria ja maahanmuuttajia.

Alalle tehtiin yleissitova työehtosopimus (Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus, Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry ja Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto Tikli ry), joka määrittelee mm. osoitteettomien lähetysten erillisjakelun vähimmäispalkaksi 7,67—7,90 euroa tunnissa. Työehtosopimuksen voimaan saattaminen herätti suurta vastarintaa, ja sen yleissitovuudesta valitti yli kaksikymmentä jakeluyritystä. Työtuomioistuin kuitenkin hylkäsi valituksen.

Huolimatta sopimuksen voimaantulosta työehtojen polkeminen alalla jatkuu. Työtä teetetään 2—3 euron tuntipalkalla ja jopa ilman korvausta (esimerkiksi lajittelusta ei makseta palkkaa). Laiminlyöntejä esiintyy myös työaikalain noudattamisessa.

Erityisesti merkillepantavaa on se, että jakeluyhtiöiden edustajat perustivat vuoden 2009 lopulla alalle samanaikaisesti uuden työntekijäliiton (Suomen Mainosjakajien Etujärjestö ry) ja työnantajaliiton (Suoramainonnan ja kaupunkilehtien erillisjakelun yhdistys SKE ry). Yhdistykset sopivat mainos- ja ilmaislehtien jakeluun

valtakunnallisen työehtosopimuksen, joka alittaa reilusti alalle yleissitoviksi vahvistetut työehdot. Työehtosopimuksen mukaan mm. tuntipalkaksi muodostuu 2—3 euron korvaus. Herää kysymys, onko tämä menettely työehtosopimuslain mukaista?

Asiaa on käsitelty eduskunnassa aiemminkin — viimeksi vuosien 2008 ja 2009 vaihteessa. Silloinen työministeri Tarja Cronberg viittasi lakiin ja totesi hyvin yksiselitteisesti, että työntekijöille on maksettava kohtuullinen palkka tehdystä työstä.

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

Onko ministerin mielestä lainmukaista, että työnantajapuoli voi perustaa ammattiliiton ja neuvotella oman työehtosopimuksen, joka sallii mm. 2—3 euron tuntipalkan ja

mitä hallitus aikoo tehdä suojatakseen pätkätyötä tekevien, työelämään ensimmäisiä askeliaan ottavien koululaisten, opiskelijoiden ja maahanmuuttajien oikeuksia työelämässä?

KK 330/2010 vp — Jukka Gustafsson /sd ym.

Helsingissä 22 päivänä huhtikuuta 2010

Jukka Gustafsson /sd
Esa Lahtela /sd

Merja Kuusisto /sd
Katja Taimela /sd

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Herra puhemies, olette toimitaneet asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Jukka Gustafssonin /sd ym. näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 330/2010 vp:

Onko ministerin mielestä lainmukaista, että työnantajapuoli voi perustaa ammattiliiton ja neuvotella oman työehtosopimuksen, joka sallii 2 – 3 euron tuntipalkan ja

mitä hallitus aikoo tehdä suojatakseen pätkätyötä tekevien, työelämään ensimmäisiä askeliaan ottavien koululaisten, opiskelijoiden ja maahanmuuttajien oikeuksia työelämässä?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajan yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Lisäksi pykälässä määritellään, mitä työehtosopimuksen tekemiseen kelpoiselta työnantajien ja työntekijöiden yhdistykseltä edellytetään.

Työehtosopimuslaissa työnantajain yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Olennaista on, että työehtosopimuksen tehneet osapuolet edustavat aidolla tavalla sopimukseen sidottuja työnantajia ja

työntekijöitä. Aito edustavuus ei toteudu, jossa työehtosopimuksen työntekijäosapuolta edustavan tahon tosiasiallisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden vaan alan työnantajaetujen valvominen. Toisaalta aito edustavuus edellyttää, että työehtosopimuksen tehnyt työntekijäpuoli aidosti edustaa sitä ammattiryhmää ja niitä työntekijöitä, joita työehtosopimus koskee.

Suomalaiset työmarkkinat ovat olleet varsin vakiintuneet, eikä sopijapuolten työehtosopimuskelpoisuuteen liittyviin tulkintaongelmiin ole törmätty kuin harvinaisissa poikkeustapauksissa. Yksi tällainen työntekijäyhdistyksen riitautus koski videovuokrausalan työehtosopimusta ja sen solmineen työntekijäyhdistyksen tarkoitusta. Asiasta ei kuitenkaan annettu ratkaisua, koska jutun vireillepano peruutettiin työnantajapuolen järjestäytymisen seurauksena.

Toinen julkisuudessa ja kirjallisessa kysymyksessäkin esiin tuotu tapaus liittyy työehtosopimukseen, jolla on sovittu ilmaisjakelulehtien ja mainosten jakajien työehdoista. Sopimuksen osapuolina ovat rekisteröidyt työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Sopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan sopimusta sovelletaan osoitteettomien lähetysten erillisjakelua harjoittavien työnantajayhdistyksen jäseninä olevien yritysten työntekijöiden työsuhteissa. Tätä työehtosopimusta ei ole vahvistettu yleissitovaksi työehtosopimukseksi, koska mainitun työehtosopimuksen soveltamisala on osittain päällekkäinen työtuo- mioistuimen yleissitovaksi vahvistaman viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen kanssa eikä samalle alalle voida vahvistaa yhtä useampaa yleissitovaa työehtosopimusta. Täyttäänsään työehtosopimukselle säädetyt edellytykset yleissitovuutta vaille jäävää työehtosopimusta voidaan soveltaa työehtosopimuslain 4 §:n 2

momentin mukaan ns. normaalisitovana työehtosopimuksena.

Alalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen ja työnantajan työehtosopimuslain mukaan sitovan työehtosopimuksen välisestä etusijajärjestyksestä säädetään työsopimuslaissa. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu sellaiseen työehtosopimukseen, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijäliitto, ei ole velvollinen noudattamaan alan yleissitovaa työehtosopimusta. Säännös kunnioittaa työntekijien oikeutta järjestäytyä haluamallaan tavalla ja oikeutta tehdä työehtosopimuksia. Edellytyksenä kuitenkin on, että vastapuolena on työntekijöitä edustava valtakunnallinen liitto. Työntekijäpuolen valtakunnallisuusedellytyksellä on pyritty turvaamaan se, että normaalisitovasta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa riittävä sopimustasapaino on turvattu eikä tällaisella sopimuksella poljeta alalle sovittuja yleissitovaksi vahvistettuja ehtoja.

Työsopimuslaissa ja työehtosopimuslaissa säädetty työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisjärjestelmä on kokonaisuutena toiminut alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti. Selvää kuitenkin on, että tämänkaltaisen järjestelmän toimivuus edellyttää paitsi vakiintuneita työmarkkinasuhteita ja järjestörakenteita myös sitä, että järjestelmää ei keinoitekoisin sopimusjärjestelmin pyritä väärinkäyttämään. Yksittäisessä riitatapauksessa sovellettavan työehtosopimuksen valinnan arviointi kuuluu yleiselle tuomioistuimelle ja työehtosopimuksen pätevyyden arviointi työtuomioistuimelle. Mainosjakelun palkkasaatavat ovat parhaillaan käräjäoikeuden käsiteltävänä.

Yleisellä tasolla työ- ja elinkeinoministeriö seuraa ja arvioi vähimmäisehtojen määräytymiseen ja työehtosopimustoimintaan liittyviä kysymyksiä työmarkkinoiden, kaikkien siellä toimi-

vien ja järjestelmän kokonaisuuden kannalta. Suomessa vähimmäispalkka perustuu työehtosopimukseen. Työnantaja, joka kuuluu työehtosopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon, noudattaa liittonsa alalle tekemää työehtosopimusta. Työnantaja, joka ei kuulu työehtosopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon, on velvollinen noudattamaan alan yleissitovaa työehtosopimusta. Jos työnantaja ei kuulu työehtosopimuksen tehneeseen työnantajain yhdistykseen, eikä alalla ole häntä velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta, työnantajan on maksettava työstä tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävää palkkaa.

Työmarkkinoilla tehdään työtä myös määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa. Esimerkiksi ilmaislehtien jakelutyössä tällaisissa työsuhteissa työskentelee nuoria työntekijöitä. Nuorten työntekijöiden työsuhteessa sovelletaan yleisesti sovellettavan työlainsäädännön lisäksi erityislakina nuorista työntekijöistä annettua lakia. Tässä laissa säädetään muun muassa nuoren työntekijöiden työajasta ja sen sijoittelusta.

Määräaikaisen työntekijöiden asemaan on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota, ja lainsäädäntöä on korjattu useaan otteeseen vastamaan mahdollisimman paljon toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa sovellettavia säännöksiä. Työlainsäädännön noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, kun taas työehtosopimusmääräysten noudattamisen valvonta kuuluu työmarkkinajärjestöille sillä poikkeuksella, että yleissitovien työehtosopimusten valvonta kuuluu järjestöjen ohella myös työsuojeluviranomaisille. Sekä työ- ja elinkeinoministeriö että sosiaali- ja terveysministeriön ovat pyrkineet jakamaan tietoa nuorille työelämän pelisäännöistä. Lisäksi maahanmuuttajille on tarjolla erityispalveluja, joilla pyritään helpottamaan heidän työllistymistään ja lisäämään heidän tietoisuuttaan suomalaisista työnteon ehdoista.

Helsingissä 18 päivänä toukokuuta 2010

Työministeri Anni Sinnemäki

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 330/2010 rd undertecknat av riksdagsledamot Jukka Gustafsson /sd m.fl.:

Tycker ministern att det är lagligt att arbetsgivarparten kan bilda ett fackförbundet och förhandla fram ett eget kollektivavtal som tillåter en timlön på 2–3 euro och

vad tänker regeringen göra för att värna om rättigheterna i arbetslivet för skolelever, studerande och invandrare som gör snuttjobb och tar sina första steg i arbetslivet?

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

Enligt 1 § i lagen om kollektivavtal avses med kollektivavtal ett avtal som av en eller flera arbetsgivare eller registrerade föreningar av arbetsgivare slutas med en eller flera registrerade föreningar av arbetstagare om villkor, som ska länka till efterrättelse vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt. Dessutom bestäms det i paragrafen vad som förutsätts av en förening av arbetsgivare och en förening av arbetstagare som är behörig att ingå ett kollektivavtal.

I lagen om kollektivavtal avses med förening av arbetsgivare förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetsgivarnas intressen i arbetsförhållandena, och med förening av arbetstagare förening, till vars egentliga ändamål hör att bevaka arbetstagarnas intressen i arbetsförhållandena. Det väsentliga är att de parter som har ingått ett kollektivavtal på ett genuint sätt representerar de arbetsgivare och arbetstagare som är

bundna till avtalet. En genuin representativitet förverkligas inte om den kollektivavtalspart som representerar arbetstagarna inte har som faktiskt ändamål att bevaka arbetstagarnas intressen utan att bevaka branschens arbetsgivares intressen. Genuin representativitet förutsätter emellertid också att den arbetstagarpart som har ingått ett kollektivavtal genuint representerar den yrkesgrupp och de arbetstagare som kollektivavtalet gäller.

Den finländska arbetsmarknaden har varit rätt stabil och man har inte stött på tolkningsproblem i fråga om avtalsparternas kollektivavtalsbehörighet annat än i sällsynta undantagsfall. Ett sådant bestridande av en arbetstagarförening gällde ett kollektivavtal inom videouthyrningsbranschen och ändamålet för den arbetstagarförening som hade ingått avtalet. Det fälldes dock inget avgörande i ärendet, eftersom anhängiggörandet av målet återkallades till följd av arbetsgivarpartens organisering.

En annan fråga som har förts fram i offentligheten och även i ett skriftligt spörsmål hänförs till ett kollektivavtal där man har kommit överens om arbetsvillkoren för personer som delar ut gratistidningar och reklamer. Avtalsparterna är de registrerade arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Enligt bestämmelsen om avtalets tillämpningsområde tillämpas avtalet på arbetstagare i anställningsförhållanden hos företag som separat distribuerar adresslösa försändelser och som är medlemmar i en arbetsgivarförening. Detta kollektivavtal har inte fastställts som allmänt bindande kollektivavtal, eftersom kollektivavtalets tillämpningsområde är delvis överlappande med kollektivavtalet för informationsförmedling och logistik, som av arbetsdomstolen har fastställts som allmänt bindande och det inte är möj-

ligt att fastställa fler än ett allmänt bindande kollektivavtal för samma bransch. När de förutsättningar som föreskrivs för ett kollektivavtal uppfylls kan ett kollektivavtal som inte är allmänt bindande, enligt 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal tillämpas som ett s.k. normalt bindande kollektivavtal.

Om företrädesordningen mellan ett kollektivavtal som har fastställts som allmänt bindande i branschen och ett kollektivavtal som binder arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal föreskrivs i arbetsavtalslagen. En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden till ett sådant kollektivavtal där den andra parten är ett riksomfattande arbetstagarförbund, är inte skyldig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet för branschen. Bestämmelsen respekterar arbetsgivarnas rätt att organisera sig på önskat sätt och deras rätt att ingå kollektivavtal. En förutsättning är dock att motparten är ett riksomfattande förbund som representerar arbetstagarerna. Genom bestämmelsen som förutsätter ett riksomfattande arbetstagarförbund har man försökt säkerställa en tillräcklig avtalsbalans vid förhandlingar om ett normalt bindande kollektivavtal och genom ett sådant avtal trampar man inte på de villkor som har fastställts som allmänt bindande för branschen.

Det system för bestämmande av minimivillkoren i ett anställningsförhållande som föreskrivs i arbetsavtalslagen och i lagen om kollektivavtal har som helhet fungerat i enlighet med sitt ursprungliga syfte. För att ett sådant system ska fungera är det dock klart att det förutsätter etablerade arbetsmarknadsrelationer och organisationsstrukturer. Dessutom förutsätter det att systemet inte missbrukas genom konstgjorda avtalsarrangemang. Bedömningen av vilket kollektivavtal som ska tillämpas i ett enskilt tvistefall ankommer på allmän domstol och bedömningen av kollektivavtalets giltighet ankommer på arbetsdomstolen. Lönefordringarna inom reklamutdelningen behandlas som bäst i tingsrätten.

På allmän nivå iakttar och bedömer arbets- och näringsministeriet de frågor som hänför sig till bestämmandet av minimivillkor och kollek-

tivavtalsverksamheten, med beaktande av arbetsmarknaden, samtliga aktörer på arbetsmarknaden och systemet som helhet. I Finland grundar sig minimilönen på kollektivavtal. En arbetsgivare som hör till ett arbetsgivarförbund som ingått ett kollektivavtal, iakttar det kollektivavtal som förbundet har ingått för branschen. En arbetsgivare som inte hör till ett arbetsgivarförbund som ingått ett kollektivavtal, är skyldig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet för branschen. Om en arbetsgivare inte hör till en arbetsgivarförening som har ingått ett kollektivavtal och det inte finns ett allmänt bindande kollektivavtal som förpliktar arbetsgivaren, måste denne betala en sådan lön för arbetet som kan anses som sedvanlig och skälig.

På arbetsmarknaden utförs också arbete i anställningsförhållanden på viss tid och på deltid. I sådana anställningsförhållanden arbetar till exempel unga arbetstagare som delar ut gratistidningar. I unga arbetstagares anställningsförhållanden tillämpas i allmänhet utöver tillämplig arbetslagstiftning, som speciallag lagen om unga arbetstagare. I denna lag föreskrivs bl.a. om unga arbetstagares arbetstid och arbetstidens förläggning.

Visstidsarbetstagarnas ställning har under de senaste åren ägnats mycket uppmärksamhet och lagstiftningen har i flera omgångar korrigerats för att i så stor utsträckning som möjligt motsvara de bestämmelser som tillämpas i anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Efterlevnaden av arbetslagstiftningen övervakas av arbetarskyddsmyndigheterna, medan efterlevnaden av kollektivavtalsbestämmelserna ankommer på arbetsmarknadsorganisationerna med det undantaget att övervakningen av allmänt bindande kollektivavtal utöver organisationerna också ankommer på arbetarskyddsmyndigheterna. Såväl arbets- och näringsministeriet som social- och hälsovårdsministeriet har försökt informera de unga om arbetslivets spelregler. För invandrare står dessutom särskilda tjänster tillbuds som avser att underlätta invandrarnas möjligheter att få arbete och öka deras kännedom om de finländska arbetsvillkoren.

Ministerns svar

KK 330/2010 vp — Jukka Gustafsson /sd ym.

Helsingfors den 18 maj 2010

Arbetsminister Anni Sinnemäki