

Svar på skriftligt spørgsmål SSS 359/2021 rd

Svar på skriftligt spørgsmål om lönerna inom taxibranschen

Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Ärade talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spørgsmål SS 359/2021 rd undertecknat av riksdagsledamot Johannes Yrttiaho /vänst:

Vilka åtgärder ämnar regeringen vidta för att säkerställa en lagenlig, skälig lön och övriga rättigheter för anställda inom taxibranschen?

Som svar på detta spørgsmål anför jag följande:

I Finland fastställs arbetsvillkor (inklusive löner) huvudsakligen på grundval av riksomfattande kollektivavtal. Enligt lagen om kollektivavtal är kollektivavtal bindande för arbetsgivare utifrån organisering eller på grund av den allmänna bindande verkan som grundar sig på lagen om kollektivavtal. Enligt en utredning (Ahtiainen, Lasse. Kollektivavtalens omfattning i åren 2017/2018. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:62) som arbets- och näringsministeriet låtit göra omfattas 83,8 procent av löntagarna inom den privata sektorn av kollektivavtal. Då man även beaktar den offentliga sektorn, där alla löntagare omfattas av kollektivavtal, omfattas 88,8 procent av löntagarna av kollektivavtal. Det har beräknats att cirka 235 000 löntagare inte omfattas av kollektivavtal. För dem fastställs lönevillkor utifrån arbetsavtal. Detta innebär inte automatiskt att deras lönevillkor är svaga, utan den anställda personens utbildning och ställning på arbetsmarknaden påverkar innehållet i arbetsavtalet. Kollektivavtal saknas till exempel från vissa expertområden.

Taxibranschen har ett kollektivavtal, men det är inte allmänt bindande. Inom taxitrafiken är företagen små och organiseringsnivån bland arbetsgivarna låg (Ahtiainen, Lasse. Kollektivavtalens omfattning i åren 2017/2018. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:62). Det är även vanligt med provisionslön inom taxiverksamheten, vilket innebär att lönebeloppet varierar enligt efterfrågan på taxitrafik.

Lönevillkoret som ingår i ett kollektivavtal ska vara skäligt. Enligt 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan ett villkor i ett arbetsavtal jämkas eller lämnas obeaktat, om tillämpningen av villkoret skulle stå i strid med god sed eller annars vara oskälig. Om det i ett arbetsavtal inte alls avtalas om lönen, ska till arbetstagaren enligt 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört. I praktiken kan en rättsprocess mot arbetsgivaren krävas för att bestrida

lönebeloppet, vilket kan vara en hög tröskel för arbetstagaren. Vid problem kan en organiserad arbetstagare först vända sig till en fackförening.

Under de senaste månaderna har förändringar skett på arbetsmarknaden, och inom vissa branscher kan förändringarna ha en inverkan på hur minimilöner fastställs. Det är dock fortfarande förhastat att bedöma huruvida en mer omfattande förändring som gäller hela arbetsmarknadssystemet pågår. Regeringen följer dock aktivt upp hur arbetsmarknaden fungerar. Kollektivavtalssystemets funktion bedöms även i undergruppen på trepartsbasis som är underställd ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen och vars uppgift är att främja avtal på lokal nivå.

Som en avgörande faktor vad gäller fastställandet av en minimilön kan man även nämna Europeiska kommissionens förslag till direktiv om minimilöner (COM(2020) 682 final). Syftet med förslaget är att bekämpa fattigdom hos förvärvsarbetande bland annat genom att förbättra ställningen för arbetsmarknadsorganisationer i lönebildningen och främja deras förutsättningar att förhandla och avtala om löner genom kollektivavtal. Frågan behandlas för närvarande av arbetsgruppen för sociala frågor vid rådet.

Helsingfors 29.6.2021

Arbetsminister Tuula Haatainen