

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 359/2021 vp

Vastaus kirjalliseen kysymykseen taksialan palkoista

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimitannut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Johannes Yrttiahon /vas näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 359/2021 vp:

Mihin toimiin hallitus aikoo ryhtyä varmistaakseen lainmukaisen, kohtuullisen palkkauksen ja muut työntekijöiden oikeudet taksialalla?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Suomessa työehdot (ml. palkat) määräytyvät pääosin valtakunnallisten työehtosopimusten perusteella. Työehtosopimukset sitovat työnantajaa työehtosopimuslain mukaan järjestäytymisen perusteella tai työsopimuslakiin perustuvan yleissitovuuden kautta. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän selvityksen (Ahtiainen, Lasse. Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62) mukaan yksityisellä sektorilla työehtosopimusten piirissä oli 83,8 prosenttia palkansaajista. Kun otetaan huomioon myös julkinen sektori, jolla sopimukset kattavat kaikki palkansaajat, kuului työehtosopimusten piiriin 88,8 prosenttia palkansaajista. Työehtosopimusten ulkopuolelle on arvioitu jäävän noin 235 000 palkansaajaa. Heidän osaltaan palkkaehdot määräytyvät työsopimuksen perusteella. Tämä ei automaattisesti merkitse heidän osaltaan heikkoja palkkaehtoja, vaan työsopimuksen sisältöön vaikuttaa palkatun henkilön koulutus- ja työmarkkina-asema. Työehtosopimus puuttuu esimerkiksi joillakin asiantuntijaaloilta.

Taksialalla on työehtosopimus, mutta se ei ole yleissitova. Taksiliikenteessä yritykset ovat pieniä ja työnantajien järjestäytyminen on vähäistä (Ahtiainen, Lasse. Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62). Myös provisiopalkkaus on taksitoiminnassa tavallista, mikä merkitsee palkan määrän vaihtelua taksiliikenteen kysynnän perusteella.

Työsopimukseen sisältyvän palkkaehdon on oltava kohtuullinen. Työsopimuslain 10 luvun 2 §:n mukaan, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Siinä tapauksessa, että työsopimuksessa ei ole lainkaan sovittu palkasta, on työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Käytännössä pal-

kan määrän riitauttaminen voi edellyttää oikeusprosessia työnantajaa vastaan, johon voi työntekijällä olla korkea kynnys. Ongelmatilanteissa järjestäytynyt työntekijä voi ensin kääntyä työntekijäjärjestön puoleen.

Työmarkkinoilla on viime kuukausien aikana tapahtunut muutoksia, joilla voi eräillä aloilla olla vaikutusta vähimmäispalkkojen määräytymiseen. On kuitenkin vielä ennen aikaista arvioida, onko käynnissä laajempi koko työmarkkinajärjestelmää koskeva muutos. Hallitus seuraa kuitenkin tiiviisti työmarkkinoiden toimivuutta. Työehtosopimusjärjestelmän toimivuutta arvioidaan myös työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alaisessa kolmikantaisessa alatyöryhmässä, jonka tehtävänä on edistää paikallista sopimista.

Vähimmäispalkan määräytymisen kannalta oleellisena asiana voidaan mainita myös Euroopan unionin komission antama vähimmäispalkkaa koskeva direktiiviehdotus (COM(2020) 682 final). Ehdotuksen tavoitteena on torjua työssäkäyvien köyhyyttä muun muassa parantamalla työmarkkinajärjestöjen asemaa palkanmuodostuksessa sekä edistämällä niiden edellytyksiä neuvotella ja sopia palkoista työehtosopimuksin. Asia on tällä hetkellä neuvoston sosiaaliasioiden työryhmän käsittelyssä.

Helsingissä 29.6.2021

Työministeri Tuula Haatainen