



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*

Maakohtainen Tapaustutkimusraportti SUOMI

Tammikuu 2024

KIRJOITTAJA:

Sanna Saksela-Bergholm



**Co-funded by
the European Union**

The TeamHub! Project is Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Metodologia	4
Maakohtainen tapaustutkimusraportti	7
TAPAUSTUTKIMUS 1 (Liiketoimintamalli): Inex Partners Oy:n varasto osana S-ryhmän sähköisen kaupan ketjua	7
TAPAUSTUTKIMUS 2 (Ammattiliittojen käytännöt): Palvelualojen ammattiliitto PAM	11
TAPAUSTUTKIMUS 3 (Työehtosopimusneuvottelut): Postin automatisoituminen ja työolojen tulevaisuus	13

Johdanto

Team Hub! on Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosaston tukema kaksivuotinen hanke. Se saa rahoitusta SOCPL-2021-IND-REL-ohjelmasta, jonka tavoitteena on kehittää asiantuntemusta työmarkkinasuhteiden alalla. Kaksivuotinen (8/2022–7/2024) *Team Hub!* -hanke on yhdistelmä asiakirjatutkimusta ja empiiristä tutkimusta sekä keskinäistä oppimis- ja verkostoitumistoimintaa. Hankkeen tarkoituksena on analysoida sähköisen kaupankäynnin toimitusketjun ominaispiirteitä ja haasteita tutkimuskohteiksi valituissa maissa, eli Belgiassa, Virossa, Ranskassa, Suomessa, Saksassa¹, Kreikassa, Italiassa, Puolassa ja Espanjassa.

Hankkeen toteuttamiseen osallistuu yleiseurooppalainen konsortio, johon kuuluu yliopistoja, tutkimuslaitoksia ja ammattiliittoja yhdeksästä EU:n jäsenvaltiosta. Konsortion jäseniä ovat Italian kuljetusalan liitto (FILT-CGIL), Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), Belgian kuljetusalan liitto (ABVV-BTB), kreikkalainen Eurooppa- ja ulkopolitiikan säätiö (ELIAMEP), Jyväskylän yliopisto (JYU), Tarton yliopisto (UTARTU), NOTUS – Applied Social Research, Institute of Public Affairs Foundation (IPA/ISP) sekä Institute for Economic and Social Research (IRES)². Konsortio ryhtyi yhteisesti käsittelemään sähköisen kaupankäynnin toimitusketjujen kompleksisuutta ja haasteita erityisesti varastointi- ja jakelutoiminnan osalta tekemällä asiakirja- ja kenttätutkimusta, toteuttamalla koulutusta ja verkostoitumistoimia sekä laatimalla poliittisia suosituksia. *Team Hub!* pyrkii analysoimaan COVID-19-pandemiaa seuranneen sähköisen kaupankäynnin voimakkaan kasvun seurauksia ja tarjoamaan ammattiliitoille tietoa ja valmiuksia, joita ne tarvitsevat liiketoimintamallien ja työn organisoinnin kestävään uudistamiseen toimitusketjussa ottaen huomioon myös digitaalisen vallankumouksen ja ekologisen kestävyuden tavoitteet.

Hankkeen ensimmäinen vaihe on alustavasta kirjallisuuskatsauksesta koostuva **tutkimus**, jonka tarkoituksena on laatia maakohtainen tausta-analyysi sähköisen kaupankäynnin ja logistiikan tilasta. Tavoitteena on identifioida ja arvioida tietoja sähköisen kaupankäynnin toimitusketjujen keskeisistä suuntauksista ja piirteistä kansallisella tasolla. Erityistä huomiota kiinnitetään markkinoiden keskeisiin toimijoihin ja hallitseviin liiketoimintamalleihin, työ- ja työllisyysolosuhteisiin, työmarkkinaosapuolten toimintaan sekä toimitusketjujen maantieteellisiin tekijöihin tarkastelun kohteena olevissa maissa. Työn tuloksena julkaistaan yhdeksän **maatietokorttia**, jotka sisältävät analyysin sähköisen kaupankäynnin ja logistiikan tilasta tutkimuksen kohteina olevissa maissa³. Kansallisella tasolla tehdyn analyysin arviointi ja vertailu muodostaa yleiskuvan Euroopan tason tilanteesta. Tätä tarkoitusta varten **taustaraportissa**⁴ kuvataan sähköisen kaupankäynnin toimitusketjun keskeiset suuntauksukset ja vallitseva dynamiikka, tuodaan esiin seikat, joihin ammattiliittojen on kiinnitettävä erityistä huomiota kansallisella ja EU:n tasolla, ja kartoitetaan keskeiset maantieteelliset alueet, joilla suurimmat sähköisen kaupankäynnin yritykset varastoivat ja toimittavat tavaroita.

Toinen vaihe, eli fokus, koostuu empiirisestä laadullisesta tutkimuksesta, jonka tavoitteena on toteuttaa joukko maakohtaisia tapaustutkimuksia. Niissä havainnollistetaan valittujen liiketoimintamallien keskeisiä piirteitä, ammattiliittojen käytäntöjä ja saavutuksia sekä annetaan esimerkkejä työehtosopimusneuvotteluista sähköisen kaupankäynnin ja logistiikan toimitusketjuissa. Maakohtainen tapaustutkimusraportti on osa yhdeksän dokumentin sarjaa, joista kuhunkin on koottu kolme kansallisen tason hankekumppanin tekemää tapaustutkimusta käännettynä alkuperämaan kielelle. Englanniksi on saatavilla kattava tapaustutkimusraportti, johon on koottu kaikki 27 tapaustutkimusta.

1 Kolme tähän raporttiin sisältyvää saksalaista tapaustutkimusta toteutti Fondazione Giacomo Brodolinin tutkija yhdessä saksalaisen Ver.di-ammattiliiton kanssa.

2 Luettelo kaikista *Team Hub!* -hankeeseen osallistuvista yhteistyökumppaneista: <https://team-hub-project.eu/partners/>

3 *TeamHub*-maatietokortit (helmikuu 2023): <https://team-hub-project.eu/resources/>

4 *Teamhub*-taustaraportti (kesäkuu 2023): https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

Metodologia

Hankkeen yhdeksän yhteistyökumppania sovelsi raportin tuottamisessa yhteistä metodologiaa, jonka pohjalta kussakin maassa toteutettiin kolme kansallisen tason tapaustutkimusta. Lopputuloksena oli 27 homogeenista tapaustutkimusta, jotka ovat jossain määrin vertailukelpoisia keskenään.

Tämä oli mahdollista määrittämällä kolme temaattista aluetta (*scope*), joiden osalta kunkin maakohtaisen yhteistyökumppanin oli määriteltävä ja toteutettava kolme kansallista tapaustutkimusta. Teknisen ehdoituksen luonnosvaiheessa valittiin seuraavat kolme aihealuetta, jotka kumppanit myöhemmin vahvistivat:

- 1. Liiketoimintamalli:** Johtavien yritysten työn organisointi sähköisen kaupankäynnin toimitusketjussa sekä suorien työntekijöiden että ulkopuolisten palveluntarjoajien osalta.
- 2. Ammattiliittojen käytännöt:** Ammattiliittojen linjaukset ja toimenpiteet koskien työntekijöiden jäsenyyttä ja järjestäytymistä sähköisen kaupankäynnin toimitusketjun erilaisissa työsuhteissa ja eri yrityksissä.
- 3. Työehtosopimusneuvottelut:** Neuvottelut ja sopimukset, joilla säännellään yhteisiä ja yksilösuhteita sähköisen kaupankäynnin yrityksissä ja joissa mahdollisesti käsitellään myös ulkoistettujen palvelujen työoloja.

Jotta eri maiden yhteistyökumppanien kontribuutioiden yhdenmukaisuus voitiin varmistaa, niille toimitettiin pohjamallit kutakin temaattista aluetta varten. Mallien rakenne on esitetty seuraavassa taulukossa:

	Liiketoimintamallit	Ammattiliittojen käytännöt	Työehtosopimusneuvottelut
Alue	<i>Johtavien yritysten työn organisointi sähköisen kaupankäynnin toimitusketjussa sekä suorien työntekijöiden että ulkopuolisten palveluntarjoajien osalta</i>	<i>Ammattiliittojen linjaukset ja toimenpiteet koskien työntekijöiden jäsenyyttä ja järjestäytymistä sähköisen kaupankäynnin toimitusketjun erilaisissa työsuhteissa ja eri yrityksissä</i>	<i>Neuvottelut ja sopimukset, joilla säännellään yhteisiä ja yksilösuhteita sähköisen kaupankäynnin yrityksissä ja joissa mahdollisesti käsitellään myös ulkoistettujen palvelujen työoloja</i>
Konteksti	<p>Koko, maantieteellinen alue ja kauppatavaroiden valikoima.</p> <p>Viimeaikaiset työllisyyden, myynnin, investointien, liikevaihdon ja tulojen kehityssuuntaukset.</p> <p>Tärkeimmät pitkän aikavälin muutokset COVID-19:n jälkeen.</p> <p>Horisontaalisen ja vertikaalisen integraation aste ja suhteet toimittajiin.</p> <p>Asianosaisten työntekijöiden tiedot (sukupuoli, ikä, kansallisuus, ammatti).</p>	<p>Mukana olevan liiton tai liittojen koko ja toimialue.</p> <p>Keskeiset piirteet yrityksissä, joihin käytäntö vaikuttaa, ja niiden suhteet ammattiliittoihin⁵.</p> <p>Tärkeimmät pitkän aikavälin muutokset COVID-19:n jälkeen.</p> <p>Keskeiset huolenaiheet.</p> <p>Asianosaisten työntekijöiden tiedot (sukupuoli, ikä, kansallisuus, ammatti).</p>	<p>Mukana olevien organisaatioiden koko ja toimialue.</p> <p>Keskeiset piirteet yrityksissä, joihin käytäntö vaikuttaa, ja niiden suhteet ammattiliittoihin.</p> <p>Tärkeimmät pitkän aikavälin muutokset COVID-19:n jälkeen.</p> <p>Keskeiset huolenaiheet.</p> <p>Asianosaisten työntekijöiden tiedot (sukupuoli, ikä, kansallisuus, ammatti).</p>
Kuvaus	<p>Yrityksen yleinen toiminta-ajatus ja henkilöstöpolitiikka.</p> <p>Työpaikkojen laatu⁶ sekä terveys ja turvallisuus keskeisissä sähköiseen kaupankäyntiin liittyvissä varastointi- ja toimitustoimissa</p> <p>Erot palkansaajien, epätyypillisten työntekijöiden, itsenäisten ammatinharjoittajien ja ulkoistettujen toimintojen työntekijöiden sekä tarvittaessa muiden työntekijäryhmien välillä (esim. sukupuolen, työpaikan, ammatin ja kansallisuuden mukaan jaotellut ryhmät).</p> <p>Digitalisaatioinvestointien tavoitteet ja keskeiset vaikutukset kasvuun ja kannattavuuteen sekä työllisyyteen ja työoloihin.</p> <p>Ympäristövastuullisuusinvestointien tavoitteet ja keskeiset vaikutukset liiketoiminnan kasvuun ja kannattavuuteen sekä työllisyyteen ja työoloihin.</p>	<p>Toimenpiteet, joita on toteutettu työolojen ja toimintatapojen muuttamiseksi.</p> <p>Keskeiset työpaikkojen laadun ulottuvuudet sekä terveys- ja turvallisuuskysymykset sähköiseen kaupankäyntiin liittyvissä varastointi- ja jakelutoiminnoissa: huolenaiheet ja vaatimukset.</p> <p>Toimintamalli, joka on kehitetty palkansaajien, epätyypillisten työntekijöiden, itsenäisten ammatinharjoittajien, ulkoistettujen toimintojen työntekijöiden tai muiden työntekijäryhmien (jaoteltuna esim. sukupuolen, työpaikan, ammatin ja kansallisuuden mukaan) liittämiseksi jäseneksi tai mobilisoimiseksi.</p> <p>Digitalisaatioinvestointeihin liittyvät huolenaiheet ja vaatimukset.</p> <p>Ympäristövastuullisuuteen liittyvät huolenaiheet ja vaatimukset.</p>	<p>Keskeiset työoloja ja kestäväää liiketoiminnan kasvua koskevat säännökset.</p> <p>Keskeiset työpaikkojen laadun ulottuvuudet sekä terveys- ja turvallisuuskysymykset sähköiseen kaupankäyntiin liittyvissä varastointi- ja jakelutoiminnoissa.</p> <p>Palkansaajia, epätyypillisiä työntekijöiden, itsenäisiä ammatinharjoittajia, ulkoistettujen toimintojen työntekijöitä tai muita työntekijäryhmiä (jaoteltuna esim. sukupuolen, työpaikan, ammatin ja kansallisuuden mukaan) koskevat säännökset.</p> <p>Työn digitalisointia koskevat huolenaiheet ja säännökset.</p> <p>Ympäristövastuullisuuteen liittyvät huolenaiheet ja säännökset.</p>
Tulokset ja huomiot	<p>Yrityspolitiikan tämänhetkinen vaikutus työllisyyteen, työoloihin ja työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun (myös mitattavissa olevien muuttujien osalta, esim. henkilöstön vaihtuvuus, työllisyyden kasvu, palkkojen muutos, ammattiliittojen jäsenet, työpaikkakokoukset, lakot ja allekirjoitetut työehtosopimukset).</p> <p>Työllisyyden, työolojen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun odotettavissa oleva kehitys.</p> <p>Mahdolliset vaihtoehdot liiketoimintamallit ja loppukommentit.</p>	<p>Ammattiliiton toiminnan tämänhetkinen vaikutus työllisyyteen, työoloihin ja ammattiliiton läsnäoloon työpaikalla (myös mitattavissa olevien muuttujien osalta, esim. henkilöstön vaihtuvuus, työllisyyden kasvu, palkkojen muutos, ammattiliittojen jäsenet, työpaikkakokoukset, lakot ja allekirjoitetut työehtosopimukset).</p> <p>Toimintatavan odotettavissa oleva kehitys ja vaikutukset ammattiliittojen vahvuuteen ja työoloihin.</p> <p>Mahdolliset liittojen vaihtoehdot meneteltävät ja loppukommentit.</p>	<p>Työehtosopimusneuvottelujen tämänhetkinen vaikutus työllisyyteen, työoloihin ja työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun (myös mitattavissa olevien muuttujien osalta, esim. henkilöstön vaihtuvuus, työllisyyden kasvu, palkkojen muutos, ammattiliittojen jäsenet, työpaikkakokoukset, lakot ja allekirjoitetut työehtosopimukset).</p> <p>Työehtosopimusneuvotteluiden odotettavissa oleva kehitys ja vaikutukset yrityspolitiikkaan ja työoloihin.</p> <p>Mahdolliset vaihtoehdot ja loppukommentit.</p>

5 Eurofoundin eurooppalaisen yritystutkimuksen tulosten perusteella kehittämän toimintamallin ja ryhmittelyn mukaisesti tapaustutkimuksissa kuvataan suhteita ammattiliittoihin seuraavien tekijöiden osalta: 1) laaja tai suppea osallistuminen päätöksentekoon ja 2) luotavaiset tai ristiriitaiset suhteet.

6 Työolojen tarkastelussa hyödynnetään Eurofoundin työpaikkojen laatukehystä. Tarkastelussa on mukana esimerkiksi seuraavat ulottuvuudet: fyysinen ympäristö, työn intensiteetti, työajan laatu, sosiaalinen ympäristö, taidot ja harkintakyky, tulevaisuudennäkymät ja ansiot.

Yhteistyökumppaneita pyydettiin täyttämään mallipohjat kokoamalla niihin tietoja sidosryhmien teema-haastatteluista (koskien erityisesti yritysjohtajia ja henkilöstöhallinnon edustajia, ammattiyhdistysliikkeen edustajia, työntekijöitä, paikallisia poliittisia päättäjiä jne.) sekä saatavilla olevasta harmaasta kirjallisuudesta ja virallisia lähteistä (lehdistötiedotteet, talousraportit, hallinnolliset tiedot, tieteelliset julkaisut jne.).

Tämän jälkeen yhdeksän kansallisen yhteistyökumppanin mallipohjien avulla keräämät tiedot tarkistettiin ja koottiin tähän raporttiin. Raportti sisältää kutakin maata koskevan osion, jossa kuvataan kolme kansallista tapaustutkimusta seuraavan rakenteen mukaisesti:

- i) Konteksti
- ii) Kuvaus ja ominaispiirteet
- iii) Tulokset ja huomiot
- iv) Lähteet

Maakohtainen tapaustutkimusraportti

Tapaustutkimus 1 (Liiketoimintamalli): Inex Partners Oy:n varasto osana S-ryhmän sähköisen kaupan ketjua

I. Konteksti

S-ryhmä on asiakasomisteinen suomalainen vähittäiskaupan ja palvelusektorin yritysverkosto, jolla on yli 1 900 toimipistettä Suomessa. **Inex Partners Oy**llä on merkittävä rooli päivittäistavaran (etupäässä elintarvikkeet) ja kulutustavaran (mm. lelut, urheiluvälineet ja tarvikkeet) logistiikassa. Elintarvikkeiden sähköisen kaupankäynnin suosio kasvoi COVID-19-pandemian aikana, kun taas pandemian jälkeen kulutustavaroitten sähköisestä kaupankäynnistä on tullut suosittumppaa. Inex Partners huolehtii näiden tuotteiden varastoinnista ja jakelusta. Sen varastokeskus sijaitsee Etelä-Suomessa Sipoossa. Varastokeskus on tällä hetkellä Suomen toiseksi suurin rakennus. Sähköisessä kaupankäynnissä kulutustavarat pakataan ja toimitetaan asiakkaille Inex Partnersin toimesta joko suoraan pakettipisteisiin, joita on joissakin S-ryhmän paikallismyymälöissä, tai Postin pakettipisteisiin.

Vuonna 2022 liikevaihto kasvoi 433 261 000 eurosta (12/2021) 467 384 000 euroon. Sen sijaan liikevoitto laski hieman 1 072 000 eurosta (12/2021) 1 063 000 euroon (12/2022). Sähköisen kaupankäynnin myyntiä koskevia tarkkoja lukuja ei ole annettu. Lasku selittyy osittain henkilöstökustannuksilla, jotka aiheutuivat työntekijöiden määrän kasvusta 1 254:stä (12/2021) 1 306:een (12/2022).⁷ Kesäkuussa 2022 Inex Partnersin palveluksessa oli yhteensä 1303 työntekijää, joista 800 työskenteli päivittäistavaroitten logistiikassa ja 300 kulutustavaroitten parissa ja joista 150 oli johtotehtävissä. Lisäksi työntekijöitä palkattiin 150, ja 200 työntekijää toimi alihankinnan kautta. Valtaosa heistä työskenteli päivittäistavaroitten parissa. COVID-19-pandemian aikana verkkokaupan myynti oli huipussaan, jolloin tarvittiin tilapäisiä työntekijöitä, kun taas tällä hetkellä (Q3/2023), osittain myös inflaation kiihtymisen vuoksi, kulutustavaroitten myynti on supistunut ja tilapäisten työntekijöiden sekä alihankkijoiden tarve on vähentynyt. Myyntihuippujen aikana Inex Partners pyrkii pitämään työntekijöidensä määrän vakaana lisäämällä tilapäisten työntekijöiden määrää joko alihankkijoidensa tai vuokratyöyritysten kautta⁸.

COVID-19-pandemia-aika ei aiheuttanut pitkän aikavälin muutoksia logistiikkaan, koska suuri osa siihen liittyvästä työstä perustuu automatisointiin. COVID-19:n aikana sekä elintarvikkeiden että kulutustavaroitten kysyntä lisääntyi huomattavasti, ja myös varastotyöntekijöiden tarve kasvoi. Lisäksi Inex Partners ja sen alihankkijat palkkasivat joitakin tilapäisiä työntekijöitä, mutta muilta osin asiat sujuivat automaation ansiosta jokseenkin normaaliin tahtiin. Luottamusmies nosti esille työntekijöiden sitoutumisen ja digitaalisten ohjelmien ja automaation tuntemuksen merkityksen.

Monet työtehtävät on korvattu automaatiolla. Vuosien 2016-2019 aikana Inex Partners siirtyi vähitellen suurempiin toimitiloihin ja alkoi käyttää automatisointia erityisesti kulutustavaran keräilyssä ja pakkaamisessa. Haastateltava suhtautui epäilevästi vuokratyöntekijöiden työolojen paranemiseen. On olemassa riski, että S-ryhmä ja sen alihankkijat valitsevat tilapäiset työntekijänsä vuokratyöyrityksen tarjoaman halvimman sopimuksen perusteella. Esille tuotiin mahdollinen riski, että tilapäisiä työntekijöitä irtisanotaan lyhyellä irtisanomisajalla, jos sähköisen kaupankäynnin toimitusketjun eri vaiheissa ei tarvita niin paljon resursseja kuin on odotettu. Viimeksi mainittu on hyvin todennäköinen tilanne, koska nykyinen hallitus suunnittelee työntekijöiden irtisanomista tai heidän palkkaamistaan vain tilapäisesti.

7 Luvut perustuvat haastatellulta saatuihin tietoihin, ja ne voivat poiketa jonkin verran Inex Partnersin toimittamista virallisista luvuista. (Linkki: <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/inex+partners+oy/0807892-9>).

8 Luottamusmiehen haastattelu 30.8.2023

S-ryhmällä on monia epäsuoria hankintoja, mutta Inex Partners voi vapaasti tehdä omat sopimuksensa. Vuokratyön ostaminen tapahtuu tietyllä kertoimella ja siitä maksetaan tietyn kertoimen mukaisesti. Tilapäisten työntekijöiden palkka voi vaihdella kertoimien 1,3 ja 1,7 välillä. Halvin lasketaan kertoimella 1,3 (n. 13 euroa tunnilta), kun taas kalliimman kerroin on 1,7. Kilpailu on kovaa, joten vaarana on, että käytetään halvimpia tilapäisiä työntekijöitä. Vaikka Inex Partners edellyttääkin, että kaikki osapuolet noudattavat sen työehtoja ja työoloja, se ei käytännössä pysty valvomaan alihankkijoita tai tilapäisiä työntekijöitä.⁹

Työvoimaa leimaa työntekijöiden määrän väheneminen automatisoinnin vuoksi, mutta jäljellä olevat työntekijät ovat työskennelleet Inex Partnersissa pitkään. Luottamusmiehen mukaan työntekijöillä on *”pitkät työurat, alhainen vaihtuvuus (verrattuna kotimaiseen kilpailijaan), työ koetaan mielekkääksi ja automatisointi on tuonut lisää mielekkäitä työtehtäviä. Ennen [automatisointia] käytettiin puhekomentoja, ja työ oli yksitoikkoisempaa.”* Päivittäistavaroiden osastolla työntekijät ovat pääasiassa Suomen kansalaisia. Kulutustavaroiden osastolla taas on palkattuna enemmän alihankintatyöntekijöitä, joista monet ovat maahanmuuttajataustaisia. Varastossa käytetään suomea ja englantia. Automaation kieli on englanti. Johtotehtävissä toimivien naisten määrä on edelleen pieni, eikä yhtiö ole vielä löytänyt ratkaisua, jolla motivaatiota hakeutua johtotehtäviin voitaisiin lisätä.

II. Kuvaus ja ominaispiirteet

Inex Partnersin toiminta-ajatuksen ja **henkilöstöpolitiikan** lähtökohtana on tarjota työntekijöille pitkäaikaisia työsopimuksia, jotka sisältävät urakehitysmahdollisuuksia. Tällä hetkellä automaatio tarjoaa sekä mahdollisuuksia että haasteita. Työtehtävät ovat monipuolistuneet ja työntekijöiden työmotivaatio on vahvistunut. Johto on toisaalta tietoinen myös ikääntyvistä työntekijöistä ja pyrkii löytämään ratkaisun muun muassa siihen, miten heidän digitaalisia taitojaan voitaisiin parantaa. Luottamusmiehen mukaan Inex Partners arvostaa enemmän motivoituneita työntekijöitä, joilla on *”oikeanlainen asenne”*, kuin työntekijöiden koulutustaustaa. Nykyään on entistä vaikeampaa löytää vakituista henkilöstöä, vaikka palkkataso on kilpailukykyinen. Päivittäistavaran varastotyöntekijöiden kuukausipalkat vaihtelevat 3 200 ja 4 200 euron välillä, kun taas kulutustavaran parissa työskentelevien keskipalkka on alle 3 000 euroa kuukaudessa. Etenkin nuorten pitkäaikaisten työntekijöiden löytäminen on haastavaa, koska nuorempi sukupolvi arvostaa vapaa-aikaansa enemmän kuin työkontekstia.

Inex Partners järjestää neljä kertaa vuodessa **yhteistoimintaneuvotteluja** sekä johdon ja työntekijöiden välisiä kokouksia viikoittain. Viikoittaisissa kokouksissa työntekijät ovat tuoneet esiin työturvallisuuden ja -terveyteen sekä työajan hallintaan liittyviä seikkoja, kuten esimerkiksi ehdotuksia ergonomian parantamiseksi ja työvuorojen muuttamiseksi. Säännölliset kokoukset sekä johdon että henkilöstön tasolla ovat uudistetun yhteistoimintalain (L1333/2021, mukaan lukien muutokset lakiin L91/2023 asti) mukaisia.

Yhteistoimintalaki korostaa työnantajan velvollisuutta ylläpitää jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Tämän velvoitteen vuoksi työnantajan on pyrittävä avoimeen keskusteluun yritystä tai yhteisöä ja henkilöstöä koskevissa asioissa. Henkilöstölle on esimerkiksi kerrottava, kuinka paljon yrityksessä käytetään tilapäistyövoimaa, kuinka suuri osa työsopimuksista on määräaikaista ja millaisia muutoksia on mahdollisesti tapahtumassa lähitulevaisuudessa (L1333/2021). Hyvin organisoitu työajanhallinta sekä työturvallisuus ja -terveys ovat myös ratkaisevan tärkeitä sähköisen kaupankäynnin ja logistiikan saumattoman toiminnan kannalta, koska onnettomuuksista tai sairauspoissaoloista johtuvilla häiriöillä on välitön vaikutus sähköisen kaupankäynnin logistiikkaan. Haastateltu luottamusmies totesi myös seuraavaa: *”Olemme pystyneet vaikuttamaan joustavuuteen erilaisilla työaikaratkaisulla, joissa osa on ollut aamu- ja osa iltavuoroissa. Se, että voi vaikuttaa ihmisten toiveisiin.”* Hän toi esille myös hyvään johtajuuteen investoimisen merkityksen. Yritys on panostanut siihen, että johtotehtäviin löydetäisiin oikeanlaisia

⁹ Inex Partnersin luottamusmiehen haastattelu 31.09.2023.

henkilöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi henkilöt, jotka kuuntelevat työntekijöitä ja aktivoivat heitä tekemään työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä suunnitelmia ja keskustelemaan niihin liittyvistä aiheista. Yritys on tietoinen mahdollisista ongelmista, jotka liittyvät Inexissä alihankkijoiden tai vuokratyöyritysten kautta työskenteleviin tilapäisiin työntekijöihin. Luottamusmiehen mukaan on yleistä, että vuokratyöyritykset eivät anna työntekijöilleen työturvallisuutta ja -terveyttä koskevaa koulutusta ennen kuin heidät lähetetään asiakasyritykseen. Yritykset voivat näin saavuttaa jonkin verran kustannussäästöjä, mutta samalla on olemassa riski, että kyseiset työntekijät, joilla ei välttämättä ole tietoa mahdollisista työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvistä riskeistä, joutuvat työskentelemään terveytensä kannalta sopimattomassa työympäristössä¹⁰.

Työntekijöiden välisiä eroja tarkasteltaessa voidaan todeta, että tavaroiden pakkaamisesta vastaa joko Inexin henkilökunta tai sen alihankkijoiden henkilökunta, joka ei siis ole peräisin vuokratyöyrityksestä. Näin toimitaan siitä syystä, että kyseisten työtehtävien hoitaminen edellyttää automaatio-osaamista, jota harvoin opetetaan lyhytaikaisille työntekijöille, kuten vuokratyöyritysten henkilöstölle. Tällaisia työntekijöitä palkataan sen sijaan tekemään niin sanottuja "likaisia" tai "vähemmän houkuttelevia" töitä, kuten siivousta. Tilapäistyöntekijöillä, jotka palkataan joko alihankintayritysten tai vuokratyöyritysten kautta, ei välttämättä ole samanlaisia paikallisia työehtosopimuksia kuin Inex Partnersilla on vakituisten henkilöstönsä osalta. Luottamusmiehen mukaan: *"Työntekijöiden turvallisuutta ja työsuojelusoikeutta koskeva lainsäädäntö ei ole enää entisellään. Aina silloin tällöin tulee esille esimerkiksi siivoustyötä koskevia tapauksia, joissa työperäisten maahanmuuttajien työolot eivät ole asianmukaiset. Näissä tapauksissa työntekijät ovat alihankkijoidemme palkkaamia, emmekä voi tehdä ongelmalle mitään, jos meille ei ilmoiteta siitä. Vuosien 2016-2019 aikana Inex Partners siirtyi vähitellen suurempiin toimitiloihin ja alkoi käyttää automatisointia erityisesti kulutustavaran keräilyssä ja pakkaamisessa. Ja jos ongelmia ilmenee, vuokratyöyritys hankkiutuu työntekijästä eroon, koska tämä ei ole ammattiliiton jäsen."* Samaan aikaan yritykset käyttävät alihankkijoita ja tilapäisiä työntekijöitä enemmän kuin koskaan aiemmin, mikä johtuu pääasiassa kaupan alan kovasta kilpailusta.

S-ryhmä investoi parhaillaan vähittäiskauppaketjunsä **digitalisointiin ja automatisointiin**. Ajatuksena on parantaa hyvän toimituksen tehokkuutta investoimalla automatisointiin. Modernisointi kasvattaa keräilynopeutta moninkertaisesti korvaamalla fyysisesti hidasta työtä tekevän ihmisen. Haastatellun mukaan on epätodennäköistä, että nykyiset työntekijät vastaisivat näistä tehtävistä, koska heidät on palkattu tilapäisinä työntekijöinä, jotka joko työskentelevät alihankkijalle tai vuokratyöyrityksen lähettämänä. Automatisointi ja uusien digitaalisten ohjelmien käyttö edellyttävät myös työntekijöiden koulutusta. Huolena on myös se, kuinka nopeasti iäkkäämmät (yli 50-vuotiaat) työntekijät oppivat käyttämään uusia digitaalisia ohjelmia ja laitteita.

Inex Partners pyrkii yhteistyössä kuljetusyritysten kanssa löytämään sopivia ratkaisuja päästöjen vähentämiseksi ja **ympäristön kestävyden** parantamiseksi. Ne ovat esimerkiksi modernisoineet kuljetuskaluston moottoritekniikkaa, lisänneet polttoaineen täyttöastetta ja siirtyneet uusiutuvien ja vaihtoehtoisten polttoaineiden käyttöön. Lisäksi Inex Partners ja sen yhteistyötahot ovat lisänneet pitkien kuorma-autojen käyttöä. Yritys hyödyntää myös uudelleenkäytettäviä kuormalavoja, muovi- ja rullalaatikoita. Lisäksi paluu-kuormien mukana kuljetetaan muun muassa muovijakeita ja pantillisia juomapakkauksia¹¹.

III. Tulokset ja huomiot

Yrityspolitiikan edetessä kohti digitalisaatiota ja automaatiota varastohallinnassa on alettu ymmärtää, miten tärkeitä ovat kokeneet ja ammattitaitoiset työntekijät, jotka tuntevat erilaiset logistiikassa käytettävät ohjelmat. Vuonna 2018 työntekijöiden pysyvyyden varmistamiseksi neuvoteltiin noin viiden prosentin palkankorotus, jota seurasi vielä joitakin tarkistuksia. Tämä perustuu yleensä työehtosopimusten niin

10 Inex Partnersin luottamusmiehen haastattelu 31.9.2023.

11 <https://inex.fi/vastuullisuus/#kuljetuspaastot>

sanottuihin ”paikallisiin eriin”, joilla on tärkeä rooli palkkaneuvotteluissa. Yritys pyrkii myös parantamaan tehokkuuttaan ja tuottavuuttaan investoimalla työntekijöiden koulutukseen ja teknologiaan.

Tulevaisuutta ajatellen sekä S-ryhmä että Inex Partners ovat tietoisia siitä, että digitalisointiin ja automatisointiin investoiminen on kilpailukyyn kannalta tärkeää. Automaation lisääntyminen todennäköisesti vähentää työntekijöiden määrää nykyisestä. Samalla S-ryhmä ja Inex Partners etsivät ratkaisuja nykyisten työntekijöittensä digitaalisten taitojen päivittämiseksi, mikä on edelleen merkittävin haaste. Tulevaisuudessa Inex Partners investoi entistä enemmän sähköiseen kaupankäyntiin. S-ryhmälle se ei ole tällä hetkellä taloudellisesti kannattavaa, koska päivittäistavaran varastoissa tuotteiden keräily tehdään käsin. Kun tämä työtehtävä on automatisoitu, työntekijöitä tarvitaan etupäässä sähköisen kaupankäynnin automatisoiduissa varastoissa.

IV. Lähteet

Inex Partners Oy:n luottamusmies Heikki Laakkosen haastattelu (31.9.2023).

Tapaustutkimus 2 (Ammattiliittojen käytännöt): Palvelualojen ammattiliitto PAM

I. Konteksti

Palvelualojen ammattiliitto PAM on suomalainen ammattiliitto, joka edustaa pääasiassa kaupan, ravintola-alan, kiinteistönhoidon ja turvallisuusalan palvelualoja sekä joitakin pienempiä aloja. PAMin ensisijaisena tehtävänä on neuvotella palvelualojen työntekijöiden työehtosopimuksista. Kaupan aloja, mukaan lukien sähköinen kaupankäynti, edustavat myynnistä vastaavat työntekijät. Viimeksi mainittu ei ole erillään kaupan alasta, eli kaupan alalla työskentelevä työntekijä voi työskennellä myös sähköisen kaupankäynnin parissa, vaikka yritykset eivät sitä erikseen ilmoittaisikaan. PAM edustaa kaupan ja sähköisen kaupankäynnin työntekijöitä, jotka työskentelevät myymälöissä tai varastoissa, mutta toimitus-, jakelu- ja kuljetustyöntekijöitä edustavat muut ammattiliitot, esimerkiksi AKT ja PAU, eivätkä ne kuulu tämän tapaustutkimuksen piiriin.

PAMilla on 190 000 jäsentä. Liitot edustavat pääasiassa naisvaltaisia aloja. Valtaosa PAMin jäsenistä on naisia (71 %), ja 30 % jäsenistä on alle 25-vuotiaita. Monet jäsenistä ovat nuoria, jotka ovat juuri aloittaneet työuransa. Jäsenet edustavat yli 200:aa kieliryhmää. Liittoa onkin kutsuttu ”suurimmaksi maahanmuuttajajärjestöksi”. PAM pyrkii tekemään vuorovaikutuksesta ja viestinnästä mahdollisimman vaivatonta jäsenilleen sekä verkossa että suurimmissa kaupungeissa sijaitsevilla paikallistoimistoissaan. Paikallistoimistosta on tullut suosittuja erityisesti ulkomaalaistaustaisten jäsenten keskuudessa.

COVID-19-pandemian jälkeen tapauskohtaisiin tilanteisiin on kiinnitetty enemmän huomiota. Esimerkiksi pandemian aiheuttamien sulkujen aikana useat työntekijät joutuivat kokemaan äkillistä **taloudellista epävarmuutta**. Palvelualojen ammattiliiton PAM keskittyi jakamaan jäsenilleen nopeasti tietoa ja opastusta muun muassa heidän oikeuksistaan ja mahdollisuudesta saada korvauksia. Joissakin tapauksissa liitto antoi myös ruokalajakortteja jäsenilleen, joilla ei ollut varaa ostaa päivittäisiä elintarvikkeita. Koska pandemiasulkujen aikana monet kaupan alan työntekijät Suomessa eivät saaneet minkäänlaista korvausta, liiton keskeisin tavoite oli, että työntekijät saisivat muuta kuin työttömyyskorvausta, joka on tarkoitettu toisenlaiseen tilanteeseen.

II. Kuvaus ja ominaispiirteet

Kevään 2023 eduskuntavaaleissa Palvelualojen ammattiliitto PAM nosti keskeiseksi kysymyksekseen **työntekijöiden oikeuden pandemiarajoitusten aiheuttamiin korvauksiin**. Liitto ei ole esittänyt erityisesti sähköiseen kaupankäyntiin liittyviä vaatimuksia, koska se ei ole Suomessa erillään kaupan alasta.

Työoloihin liittyen Palvelualojen ammattiliitto PAM toi ilmi, että työn imu on vuodesta 2008 lähtien vähentynyt kaupan alalla ja että sekä fyysinen että henkinen kuormitus on lisääntynyt. Työ varastoissa on usein fyysistä ja raskasta. Monet nuoret työntekijät työskentelevät niissä usein vuokratyöyritysten kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että heidän työehtonsa ovat huonommat kuin suoraan yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden. Eniten työtapaturmia kirjataan tapahtuvan juuri tilapäisille työntekijöille. PAM pyrkii vaikuttamaan tähän ilmiöön, vaikka tilapäiset työntekijät ovatkin vain harvoin ammattiliiton jäseniä, ja pyrkii eri tavoin (esimerkiksi tiedotuksen ja koulutuksen avulla) varmistamaan, että vuokratyöyritysten työntekijöiden perehdyttämiskoulutukseen kiinnitetään riittävästi huomiota.¹²

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että erityisesti palvelualalla kiireellisen työn tarve, epäsäännölliset työajat ja työaikoja koskevat joustavuusvaatimukset ovat lisääntyneet. Viestinnässä on puutteita työpaikoilla. Myös mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ovat vähentyneet, ja COVID19-pandemian polarisoiiviin lyhyen ja pitkän aikavälin vaikutukset ovat tuoneet esiin laaja-alaista epävarmuutta (Turunen & Lindholm, 2023).

¹² <https://www.pam.fi/en/in-society/pam-influences-society/the-working-environment-and-health-and-safety-at-work-2/>

PAM on myös nostanut esiin kysymyksen **digitalisaation roolista** palvelu- ja kauppa-alalla. Ammattiliitto on korostanut sen olevan tärkeää, että "Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko kaupan toimialasta" sisältää erillisen osion siitä, miten ammatillisten taitojen yhteensopimattomuus, työvoiman rakennemuutokset ja riittävän työajan tarjoaminen voivat vaikuttaa digitalisaatioon¹³. PAM osallistuu myös TYÖ2030¹⁴-kehitysohjelmaan, jonka tavoitteena on teknologian tehokas hyödyntäminen työpaikoilla, toimintatapojen uudistaminen ja työelämään liittyvien innovaatioiden tuottaminen.

Ympäristökysymykset eivät liity suoraan työehtosopimusneuvotteluihin, vaan niihin puututaan enemmän työntekijöiden koulutuksen kautta.

III. Tulokset ja huomiot

Sekä kaupan alan että sähköisen kaupan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu työolojen vähimmäisvaatimuksista kaupan alan työpaikoilla. Myyjät ja varastotyöntekijät näkevät sopimuksesta palkallista työaika tai sairausajan palkkaa koskevat tiedot. Nämä ovat kuitenkin vain vähimmäisehdot. Toistaiseksi sähköisen kaupankäynnin eriyttämisestä kaupan alasta ei ole keskusteltu.

PAM korostaa jäsentensä **uudelleen koulutuksen** tärkeyttä osittain digitalisaation ja ympäristöhaasteiden seurauksena. Tällä hetkellä liiton järjestämässä koulutuksessa keskitytään korkeasti koulutettuihin työntekijöihin, kun taas työntekijät, joiden työtehtävät edellyttävät matalampaa koulutustasoa ja joiden palkka on alhaisempi, jäävät jatkuvan oppimisen tilaisuuksien ulkopuolelle. Tasa-arvo ja yhtäläiset mahdollisuudet koulutuksessa ovat PAMin tavoitteiden ytimessä¹⁵. PAM pyrkii myös nostamaan esille puutteet, jotka liittyvät siihen, että vuokratyöntekijät (joista osa työskentelee nollatuntisopimuksilla) on jätetty koulutusoikeuksien ulkopuolelle, mistä on tullut tavanomainen käytäntö.

PAMin tutkimuspäällikkö totesi ammattiliiton tulevista haasteista seuraavaa: *"Työ on pirstaloitumassa, mikä tarkoittaa, että ammattikunnat eivät ole järjestäytyneet samalla tavalla kuin ennen. Ammattiliitoilla on edessään suuri haaste [jäsenten löytämisessä]! Viime vuonna osa-aikaisia työntekijöitä oli Suomessa enemmän kuin koskaan, lähes 400 000. Osa-aikatyö on Suomessa yleisempää kuin muissa EU-maissa. Meillä on joukko ihmisiä, jotka tekevät kahta tai useampaa työtä samanaikaisesti, eli osa-aikatyö on polarisoitunut palvelualan ja asiantuntijoiden välille."*

IV. Lähteet

Palvelualojen ammattiliitto PAMin tutkimuspäällikkö Antti Veirton haastattelu (23.8.2023).

Sosiaali- ja terveysministeriö. WORK2030 - Development programme for work and wellbeing at work (TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma). Linkki: <https://stm.fi/en/work2030-development-programme-for-work-and-wellbeing-at-work> [sivulla käyty 22.9.2023]

PAM, The labour market and agreement models (Työmarkkinat ja sopimisen mallit). Linkki: <https://www.pam.fi/en/in-society/pam-influences-society/the-labour-market-and-agreement-models/> [sivulla käyty 22.9.2023]

PAM, Training and Competence Development (Koulutus ja osaamisen kehittäminen). Linkki: <https://www.pam.fi/en/in-society/pam-influences-society/adequate-basic-skills-general-education-and-working-life-skills/> [sivulla käyty 22.9.2023]

Turunen, J. and Lindholm, S. (2023). Töissä palvelualoilla. (EN: At work in the Service Sector). Työterveyslaitos.

13 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164509/VN_2022_76.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14 <https://stm.fi/en/work2030-development-programme-for-work-and-wellbeing-at-work>

15 <https://www.pam.fi/en/in-society/pam-influences-society/adequate-basic-skills-general-education-and-working-life-skills/>

Tapaustutkimus 3 (Työehtosopimusneuvottelut): Postin automatisoituminen ja työolojen tulevaisuus

I. Konteksti

Posti-konsernilla on hallitseva asema Suomen logistiikkapalveluissa, ja se on laajentanut palveluitaan myös Ruotsiin ja Baltian maihin. Sen ydinliiketoiminta voidaan jakaa seuraaviin osa-alueisiin: jakelupalvelut, sähköinen kaupankäynti, postipalvelut sekä varastointi ja logistiikka.

Toimialan **työehtosopimusneuvottelut** käydään työnantajan, Postin, ja kahden työntekijäliiton, eli PAU:n (Suomen Posti- ja logistiikka-alan unioni) ja Ammattiliitto Pron (pääasiassa johtotehtävissä toimivia henkilöitä edustava ammattiliitto), välillä. Laajin työehtosopimus tehtiin marraskuussa 2019 pitkän lakon jälkeen (katso lisätietoja sopimuksesta jäljempänä).

Varastointi- ja logistiikkapalveluihin kuuluvat tavaroiden vastaanotto, käsittely ja varastointi, tilausten keräily ja toimitus sekä varastokirjanpito. Suurin **logistiikkakeskus** sijaitsee **Vantaan Tikkurilassa**, ja pienempi lajittelukeskus toimii **Helsinki-Vantaan lentoasemalla**. Tutkimuksen kohteena olevassa tapauksessa tarkastellaan näitä kahta keskusta: ensin mainitun keskuksen kohdalla nähdään, miten paketteja käsitellään suurissa logistiikkavarastoissa, ja toinen edustaa pientä, nykyaikaista yksikköä, jossa käsitellään kansainvälisiä ja kotimaan paketteja. Myös asiakkaiden verkkokaupasta tilaamat paketit kulkevat joko jomman kumman tai molempien logistiikkakeskusten kautta. Logistiikka tulisi nähdä olennaisena osana sähköisen kaupankäynnin ketjua, eli kaikki siihen tehdyt parannukset vaikuttavat koko sähköisen kaupankäynnin liiketoimintaketjuun.

Tarkasteltaessa Postin logistiikkakeskusten keskeisiä piirteitä voidaan todeta, että Tikkurilan varastolla on suuri lajittelukeskus, jossa on 200 työntekijää, kun taas Helsinki-Vantaan lentoaseman lajittelukeskuksessa on vain 30 työntekijää. Keskuslogistiikkakeskukseen verrattuna lajittelukeskuksen työpäivään kuuluu henkilökunnan päivittäinen turvatarkastus läpivalaisulla. Tikkurilan varastolla noin 40 prosenttia työntekijöistä on muun kuin Suomen kansalaisia, kun taas Helsinki-Vantaan keskuksen kaikilla työntekijöillä on turvallisuussyistä oltava Suomen kansalaisuus. Enemmistö Helsinki-Vantaan keskuksen työntekijöistä on miehiä, kun taas Tikkurilan varastossa sukupuolijakauma on tasaisempi (tarkkoja lukuja ei ole ilmoitettu). Haastattelun mukaan Helsinki-Vantaan keskuksessa vaihtuvuus on vähäistä johtuen hyvistä työoloista ja ilmapiiiristä. Sen sijaan Tikkurilan varastossa sekä työntekijöiden määrä että vaihtuvuus ovat moninkertaiset. Helsinki-Vantaan lentoasemakeskuksessa työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä ongelmia kirjataan harvoin, kun taas keskusvarastossa on sattunut työtapaturmia ja häirintää, joista ammattiliiton jäsenet ovat tehneet ilmoituksia ja jotka on myöhemmin ratkaistu sovittelumenettelyllä.

Postin toiminta lisääntyi merkittävästi **COVID-19-pandemian** aikana: asiakkaiden lähettämien ja vastaanottamien pakettien määrä kasvoi, mikä lisäsi logistiikka-alan työntekijöiden tarvetta. COVID-19:n huippuvaiheessa henkilöstöpula ratkaistiin siirtämällä tilapäisesti henkilöstöä esimerkiksi lajittelukeskuksesta ja palkkaamalla tilapäisiä työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetun¹⁶ mukaan nopeat organisaatiomuutokset eivät ole aiheuttaneet ongelmia lajittelukeskuksessa sen pienen työntekijämäärän ansiosta, kun taas keskusvarastossa henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstön koordinointiin tarvittiin enemmän aikaa. Sittemmin 50 tilapäistä työntekijää on solminut kokoaikaisen työsopimuksen Postin kanssa. COVID-19:n jälkeen vuoden 2023 ensimmäisellä puoliskolla henkilöstö on vähentynyt noin 400 työntekijällä. COVID-19:n aiheuttamasta tilapäisestä kiireestä ja työorganisaatioiden muutoksista huolimatta suurempia pitkän aikavälin muutoksia ei ole tapahtunut.

16 Työsuojeluvaltuutetun haastattelu (24.8.2023).

II. Kuvaus ja ominaispiirteet

Postialan ammattiliittojen ja työntekijöiden tärkein huolenaihe on **palkkakehitys** (postialan mediaani-palkka on noin 3300 euroa kuukaudessa). Vuonna 2022 ammattiliitot saivat 40–50 palkkausta koskevaa kantelua PRO-ammattiliiton jäseniltä ja Postin ylemmiltä toimihenkilöiltä. Kilpailukykyiset palkat ovatkin tärkeitä, jos yritys mielii säilyttää ammattitaitoiset työntekijänsä ja välttää työntekijöiden suuren vaihtuvuuden. Eniten kanteluita aiheutuu **tilapäisten työntekijöiden** työolosuhteisiin liittyvistä asioista. Haastateltu huomauttikin, että vaikka tilapäiset työntekijät tekevät samaa työtä kuin Postin työntekijät, he eivät saa samaa palkkaa. Valtaosa tilapäisistä työntekijöistä on nuoria tai maahanmuuttajia, ja he kuuluvat vain harvoin ammattiliittoon. Tästä syystä heidän työolojaan ja taloudellista tilannettaan on vaikea parantaa.

Mittavimmat **työehtosopimusneuvottelut** käytiin vuonna 2019. Posti- ja logistiikka-alan unioni (PAU) aloitti **lakon** Postia vastaan marraskuussa 2019 seurauksena Suomen hallituksen päätöksestä siirtää 700 pakettiliiketoiminnan ja sähköisen kaupankäynnin parissa työskentelevää työntekijää Suomen Medialiiton ja Teollisuusliiton työehtosopimuksen piiriin (SAK, 2019). Tähän työehtosopimukseen siirtyminen olisi johtanut **palkkojen heikkenemiseen** 30–50 prosentilla. Lähes 10 000 Postin työntekijää osallistui lakkoon, mikä pysäytti kaiken paperipostin jakelun maassa. Pattitilanne jatkui muutaman viikon ajan, ja sitä seurasi useiden muiden ammattiliittojen tukilakko. Suomen hallitus kieltäytyi edelleen esittämästä ratkaisua tilanteeseen, ja lakko laajeni entisestään ulottuen myös rahdin käsittelyyn. Lisäksi Suomen Merimies-Unioni uhkasi pysäyttää kaikki matkustaja- ja rahtialukset. Saatuaan valtavan tuen suurelta yleisöltä PAU saavutti lopulta voiton. 27.11. ”hallitus ilmoitti, ettei se aio muuttaa 700 työntekijän luokittelua, vaan säilyttää heidät nykyisen työehtosopimuksensa piirissä, mikä turvaa heidän palkkansa ainakin vuoteen 2022 asti” (APWU). Lakkoneuvottelujen jälkeen pääministeri Antti Rinne erosi ja hänen tilalleen tuli Sanna Marin. **Tämän massiivisen lakon jälkeen työehtosopimukseen on tehty vain vähäisiä muutoksia.** (APWU 2020, Helsinki Times 2019). Lakon aikana useita johtotehtävissä toimineita henkilöitä siirrettiin PAU:sta PRO:n työehtosopimuksen alaisuuteen. Haastatellun mukaan työehtosopimusneuvotteluissa ei onnistuttu toivotulla tavalla, ja taloudelliselta kannalta tapahtui huomattavia heikennyksiä, kuten prosenttiperusteisen haittakorvauksen ja palkanlisän menettäminen.

Toisaalta Posti on ottanut työntekijöiden **työturvallisuuden ja -terveyden** vakavasti huomioon. Onnistuneiden innovaatioiden toteuttamisessa on kuitenkin eroja suuren varaston ja pienen lajittelukeskuksen välillä, joista jälkimmäisessä ongelmiin on helpompi puuttua. Viime vuosina työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työturvallisuuteensa ja työympäristöönsä ovat lisääntyneet lajittelukeskuksessa. Henkilökunta voi tehdä riskinarvioita ja ergonomiaan liittyviä korjausehdotuksia käyttämällä Falcony-työturvallisuusohjelmaa. Lisäksi työntekijät voivat tehdä ilmoituksia ympäristöhavainnoista, tapaturmista tai niin sanotuista läheltä piti -tilanteista. Vuonna 2022 ohjelmalla tehtiin yli 60 000 havaintoa (ennen Falconya määrä oli noin 10 000 havaintoa vuodessa), ja työtapaturmien määrän havaittiin laskeneen (yli 750 päivää ilman tapaturmia).

Posti on myös tiedostanut, että on tärkeää panostaa työntekijöiden **koulutukseen** ja heidän taitojensa päivittämiseen. Työntekijät, jotka ovat ammattiliiton, esimerkiksi PAU:n, jäseniä, voivat myös osallistua ammattiliittojen järjestämään monipuoliseen koulutukseen, kuten esimerkiksi organisaatiokoulutukseen, digitaalisten taitojen koulutukseen sekä työntekijöiden edunvalvojen koulutukseen. Näitä koulutuksia järjestää ulkopuolinen yhdistys, Työväen Sivistysliitto TSL.

Automatisointi ja digitalisointi ovat nopeuttaneet työtä Postin keskuksissa, esimerkiksi jakelu- ja pakettitoiminnassa. Varastossa käytetään niin sanottuja sormenjälkilukijoita, jotka antavat työnantajalle teknisen mahdollisuuden valvoa työntekijöiden tekemän työn laatua, kuten pakettien skannausten määrää ja sitä, onko paketti kulloinkin oikeassa yksikössä. Haastateltu ei kuitenkaan tiedä, onko kyseinen valvontateknikka ollut käytössä. Postin sähköinen kaupankäynti on riippuvainen sekä korkeasta ammattitaidosta että teknologiasta.

Ympäristövastuullisuus on otettu vakavasti Postissa, joka oli ensimmäinen suomalainen yritys ja maailmanlaajuisesti ensimmäinen yritys alallaan, jonka nollapäästötavoitteet niin sanottu Science Based Targets -aloite (SBTi) on hyväksynyt. Vuonna 2022 Postin omat päästöt laskivat 10 % edellisvuoteen verrattuna. Vuodesta 2011 lähtien Postin päästöt Suomessa ovat laskeneet lähes 60 %¹⁷. Vuoteen 2030 mennessä Postin tavoitteena on vähentää kokonaispäästöjään 50 % vuoden 2020 tasosta. Yhtiö pyrkii saavuttamaan nollapäästöt omassa toiminnassaan ja tekemään tiekuljetuksestaan fossiilitonta¹⁸. Samaan aikaan Posti on pannut merkille, että kilpailu on lisääntynyt, kun suuria volyymeja ja halpoja hintoja tarjoavat kansainväliset myymälät ovat lisääntyneet¹⁹.

III. Tulokset ja huomiot

Pakettien entistä nopeampien ja tehokkaampien toimitusten kasvava kysyntä on lisännyt digitaalitekniikan hyödyntämistä Postin sähköisen kaupankäynnin ketjussa. Sähköisellä kaupankäynnillä on merkittävä rooli Postin palveluissa, erityisesti asiakkaiden tekemien pakettitilausten muodossa. Posti ei kuitenkaan ole erottanut sähköisen kaupankäynnin tehtäviä (lajittelu, pakkaus ja toimitus) muista tehtävistään, eikä sähköistä kaupankäyntiä ole myöskään käsitelty erikseen Postin työntekijöiden tai johtohenkilöiden työehtosopimuksissa. Kaksi keskeistä ammattiliittoa, PAU ja PRO, pyrkivät parantamaan jäsentensä työoloja ja työehtosopimuksia, vaikka viimeisimpien työehtosopimusneuvottelujen ja lakkoihin johtaneiden työtaisteluiden avulla onkin lähinnä pystytty estämään työolojen huonontuminen todellisten parannusten saavuttamisen sijaan.

IV. Lähteet

Työsuojeluvaltuutetun haastattelu, 23.8.2023.

APWU (2020). Solidarity in Finland Leads to Victory in Postal Strike, 23.01.2020. Linkki: <https://apwu.org/news/solidarity-finland-leads-victory-postal-strike>;

Helsinki Times (13.11.2019). JHL announces sympathy strike that will halt rail cargo handling for a day in Finland. Linkki: <https://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/16975-jhl-announces-sympathy-strike-that-will-halt-rail-cargo-handling-for-a-day-in-finland.html>

Kauppalehti (2023). Yrityshaku: Posti Oyj. (13.9.2023). Linkki:

<https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/posti+group+oyj/1531864-4>

Posti E-commerce Index 2023 (Postin sähköisen kaupankäynnin indeksi 2023). Linkki: <https://www.posti.fi/en/for-businesses/download-the-ecommerce-index-2023>

Posti's science-based net-zero targets approved as the first Finnish company - globally first in its industry (Postin tieteeseen perustuvat nollapäästötavoitteet hyväksyttiin ensimmäisenä suomalaisena yrityksenä - alansa ensimmäisenä maailmassa). Linkki: <https://www.posti.com/en/media/media-news/2022/postis-science-based-net-zero-targets-approved-as-the-first-finnish-company---globally-first-in-its-industry/>

Posti's emissions report (Postin päästöraportti): <https://www.posti.com/en/sustainability/environment/postin-paastot/>

SAK (2019). Postal strike is set to escalate, (13.11.2019). Linkki: <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/postal-strike-set-escalate>

17 <https://www.posti.com/en/media/media-news/2022/postis-science-based-net-zero-targets-approved-as-the-first-finnish-company---globally-first-in-its-industry/>

18 Lisätietoja: <https://www.posti.com/en/sustainability/environment/postin-paastot/>

19 Postin sähköisen kaupankäynnin indeksi 2023.

Taloudellinen katsaus 2022. Linkki: https://www.posti.com/globalassets/corporate-governance/reports/2022/posti_taloudellinen_katsaus_2022.pdf

TTK, (1.6.2023). Amendments to the Occupational Safety and Health Act – employers' obligations clarified (Työturvallisuuslaki täsmentyi – työnantajan veloitteet tarkentuivat): <https://ttk.fi/en/2023/06/01/amendments-to-the-occupational-safety-and-health-act-employers-obligations-clarified/>



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*