

**Toimihenkilöt neuvottelupöydässä -historiateos:**

**Toimihenkilöt toivat työmarkkinakulttuuriin ammatillisuuden ja koulutuksen**

**Vaikka lääkärit olivat Suomen ensimmäisiä ammattiryhmiä 1830-luvulla, jotka alkoivat perustaa omia ammatillisia yhdistyksiään, toimihenkilöt pääsivät asettumaan neuvottelupöytiin vasta 120 vuotta myöhemmin.**

”Toimihenkilöt ovat tehneet töitä työnantajien ja työntekijöiden ristipaineessa, ja luokkataistelun sijaan heitä on yhdistänyt ammatillisuus tai koulutus”, luennoi historian dosentti **Ilkka Levä** TJS Opintokeskuksen järjestämässä webinaarissa 21.1.2022.

Levä on kirjoittanut Toimihenkilöt neuvottelupöydässä -historiateoksen, jossa hän selvittää toimihenkilöiden ja virkamiesten työehtosopimustoiminnan alkujuuria ja vakiintumista osaksi suomalaista työmarkkinakulttuuria.

**Työehtosopimukset pitkän ajan tavoitteena**

Teollistuminen 1800-luvulta lähtien synnytti palkkatyöyhteiskunnan, ja johti 1900-luvulla nykymuotoiseen työsuhteen säätelyyn lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla. Ensimmäiset työehtosopimukset Suomessa solmittiin 1800-luvun loppupuolella rautatieläisille, räätäleille ja kirjatyöntekijöille. Englannissa tuolloin jo 90 prosenttia teollisuustyöntekijöistä oli sopimusten piirissä.

”Kollektiivisen sopimisen ideana on tasavertaistaa työntekijöiden ja työnantajien neuvotteluasetelma, vaikka samalla se tarkoittaa työntekijöiden suostumusta työskennellä työnjohtovallan alaisuudessa”, Levä luonnehtii.

Suomessa työehtosopimuskäytäntö edistyi kuitenkin hitaasti. Sitä hidastutti omalta osaltaan itsenäistyminen ja kansalaissota, mutta ennen kaikkea työnantajien haluttomuus.

1920-luvulla Suomessa käynnistyi työlakien säätäminen. Silloin säädettiin muun muassa asetus teollisuustyöstä, työsopimus- ja työehtosopimuslait sekä laki palkoista valtion viroissa. Tuolloin työnantajien mielestä työlainsäädäntö riitti, eikä sopimiseen nähty tarvetta. Taustalla oli kommunismin pelko; järjestäytyminen nähtiin poliittisena ja vallankumouksellisena toimintana. Tämä näkyi muun muassa siten, että työnantajat lakkotilanteissa eivät suostuneet neuvottelemaan, vaan keskittyivät lakkojen murtamiseen.

Vuonna 1919 kansainvälinen työjärjestö ILO hyväksyi pariteettiperiaatteen, joka tarkoittaa kolmikantaista yhteistyötä, jossa ovat mukana työnantajat, työntekijät ja valtio. Suomeen kolmikanta-ajattelu sujahti luontevasti, sillä työsuhteen säätelyssä oli vahvasti mukana kansallinen eheytyks kansalaissodan aiheuttamien haavojen parantamiseksi. Kolmikantaisen sopimisen kautta luotiin luottamuksen ilmapiiriä.

Talvisota, Suomen asema lännen ja Neuvostoliiton paineessa sekä tarve yhdistää kansalaissodan jakama kansa saivat työnantajat tunnustamaan ammattiliitot sopimusosapuoliksi vuonna 1940 - syntyi Tammikuun kihlaus. Sillä ei ollut välittömiä vaikutuksia sopimuskäytäntöihin, mutta heti sotien jälkeen työnantajat päätyivät – aikaisemmasta kannasta poiketen - ostamaan työrauhaa työehtosopimuksilla, ja välttämään lakien säätämistä. Työehtosopimuskäytännöt syntyivät ensin työntekijäkenttään, eivätkä alkuun koskettaneet toimihenkilöitä. Toimihenkilöiden käsite itse asiassa luotiin vasta 1940-luvun lopulla tuotantokomiteoita koskevassa laissa.

## **Tupo-kausi oli toimihenkilöiden kultakausi**

Varsinainen läpimurto toimihenkilöiden edunvalvonnassa tapahtui vuonna 1950 kun silloinen STTK eli vuonna 1946 perustettu Suomen teknisten toimihenkilöiden keskusliitto sai sovittua ensimmäisen runkosopimuksen ja palkkojen ohjelukujärjestelmän. Valtion ja kuntien virkamiehet olivat saaneet sopimusoikeuden jo sotien aikana, mutta ensimmäinen keskitetty virkaehtosopimus solmittiin vasta vuonna 1969 - vuosikymmenenä, jona tulopoliittiset kokonaisratkaisut yleistyivät.

1960-lukua voikin kutsua ay-liikkeen kulta-ajaksi, sillä silloin säädettiin yleissitovuudesta ja sovittiin ay-jäsenmaksujen työnantajaperinnästä ja verovähennysoikeudesta jäsenmäärien ponkaistessa nousuun. Palkkatyöyhteiskunta, jossa myös naiset olivat tasavertaisesti mukana, syntyi Suomessa vasta 1970-luvulla. Sitä ensin koetteli öljykriisi ja työttömyys, mutta johti pian täystyöllisyyteen ja nousukauteen 1980-luvulla.

1980-luvulla työnantajat alkoivat kuitenkin turhautua tupoihin, sillä ne eivät estäneet työtaisteluja. 70- ja 80-luvuilla järjestettiin vuosittain satoja lakkoja, pahimpina vuosina jopa tuhansia. Niitä osaltaan selitti se, että nousukausi houkutteli ammattiliitot liittokohtaiseen sopimiseen parempien sopimusten toivossa. Ajatus paikallisesta sopimisesta palasi keskusteluun. Sitä viitoitti Suomen työnantajien keskusliiton STK:n toimitusjohtaja Somerton arvio vuodelta 1985, että säätely on siirtymässä yritystasoiseen sopimiseen.

## **Tietotyö muutti neuvotteluasetelmia**

1990-luku alkoi lamalla ja työttömyydellä, ja työnantajat julkistivat tavoitetilansa sopimustoiminnan hajauttamisesta. Tuolloin elettiin sitovien lakien ja keskusjärjestötasoisien sopimusten aikaa, mikä jätti – ainakin työnantajien mielestä - vain vähän sopimisvaraa liitto- ja yritystasolle. Niin sanotuissa työnantajien saatanallisissa säikeissä linjattiin, että tulevaisuudessa työsuhteen ehdoista sovitaan hajautetusti, yksilöllisesti, joustavasti ja kannustavasti.

Suomen talous kääntyi hiljalleen nousuun, mutta työmarkkinoilla oli tapahtunut perustavanlaatuisia muutoksia. Työelämä toimihenkilöistyi ja tietotyöntekijöiden osuus työvoimasta kasvoi, työurat ja -suhteet yksilöllistyivät ja pirstaloituivat. Tuloerot alkoivat

Toimihenkilöliikkeen



kasvaa vuodesta 1995 lähtien ja tietäntasoinen työttömyys hyväksyttiin osaksi yhteiskuntaa. Samalla ay-liikkeen jäsenmäärä alkoi kääntyä laskuun lukuun ottamatta korkeasti koulutettujen keskusjärjestö Akavaa. Toisaalla yksityisen työttömyyskassan suosio kääntyi hurjaan nousuun.

”Puhunnan kehä muuttui. Innovaatioiden välttämättömyydellä perusteltiin paikallista sopimista ja paikallisen sopimisen välttämättömyydellä innovaatioita”, Levä tiivistää.

Teksti: Tanja Harjuniemi