

Jarruttaako työttömyys palkkojen nousua?

JUHANA VARTIAINEN

Ajatus työttömyyden ja työntekijöiden neuvotteluvoiman välisestä yhteydestä lienee juurtunut useimpien ekonomistien ja talouspolitiikkojen mieleen. Sen intuitiivinen sisältö on uskottava. Jos työttömyys lisääntyy, työntekijöiden neuvotteluvoima heikkenee ja palkankorotusvaatimuksista tingitään. Työttömyyden vähentyessä työnantajan neuvotteluasema heikkenee ja palkat nousevat. Yhteys palkankorotusten ja työttömyyden välillä on myös empiirisesti todennettu (ks. esim. *Holmlund, 1990*).

Yritän tässä puheenvuorossani ärsyttää lukijaa pohtimaan, missä määrin tämä yksinkertainen perusintuitio voi pitää paikkansa sellaisessa nykyaikaisessa, korporatiivisessa taloudessa, jossa työntekijät ovat järjestäytyneet ja työnantajalla ja työntekijöillä on keskinäiseen yhteistyöhön liittyvää, sille ominaista molempuolista monopoliivoimaa. Tarkasteluni perustuu yksinkertaiseen teoreettiseen mallikehiköön. Yritän osoittaa, että palkkaneuvotteluongelman teoreettinen analyysi ei välttämättä tue sitä käsitystä, että korkeampi työllisyys implikoi palkkojen nousua. Teoreettisen analyysin valossa on silti mahdollista ja jopa todennäköistä, että ekonometrisessa tutkimuksessa havaitaan, että korkean työttömyyden ja alhaisen palkankorotusten vaiheet ja vastaavasti alhaisen työttömyyden ja korkeiden palkankorotusten vaiheet osuvat yksiin. Ne voivat siis olla saman endogeenisen prosessin tuottamia, mutta voi silti olla väärin sanoa, että korkea työttömyys suoranaisesti »hillitsee» palkankorotuksia. Toisaalta työttömyyden vaikutus voi olla varsin erilainen siitä riippuen, miten keskitettyä ammattiyhdistysliikkeen edunvalvonta on.

Tätä pohdin esitykseni viimeisessä jaksossa.

Tarkastelujeni yksi motivaatio on työttömyyden ja palkankorotusten välisen yhteyden talouspoliittinen ulottuvuus. Vallitseva käsitys työttömyyden palkkojen nousua hillitsevästä vaikutuksesta johtaa siihen päätelmään, että työttömyys on keino, jolla palkkojen nousua tarvittaessa hidastetaan ja kilpailukykyä parannetaan. Tällainen talouspolitiikka voi kuitenkin olla tuhoisaa, jos työttömyyden ja palkankorotusten välillä ei vallitsekaan syy-seuraussuhdetta.

1. Työmarkkinat ja arbitraasi

Perinteinen talousteoria perustuu ajatukselle markkinoilla tapahtuvasta arbitraasista. Arbitraasi tarkoittaa sitä, että markkinoilla olevat taloudenpitäjät koko ajan vertailevat hintoja, niin että liian alhaiset tai korkeat hinnat katoavat markkinoilta, kukaan ei saa ylimääräisiä voittoja ja voimavarat ovat täyskäytössä. Tämä uusklassisen talousteorian mukainen pelkistys kuvaa parhaiten sellaisia hyödykemarkkinoita, joilla myydään jatkuvasti tasalaatuista tavaraa ja joilla toimii paljon sekä ostajia että myyjiä.

Työmarkkinoilla on vain harvoin vallinnut sellainen uusklassisen talousteorian mukainen tilanne, jossa työnantaja ja työntekijä voivat jatkuvasti verrata keskinäistä tulojakoaan yleiseen markkinapalkkatasoon ja sen nojalla sopeuttaa palkkasopimuksiaan. Pohjoismaissa vahva ammattiyhdistysliike on eristänyt jäseniään kilpailulta. Metalliteollisuuden työnantajaliitto ei voi korvata koko Metallityöväen liit-

toa filippiiniläisellä työvoimalla, eikä Rauma-Repola voi irtisanoa koko työvoimaansa, vaikka Lapissa olisi väkeä, joka olisi halukasta tekemään samat työt vallitsevaa pienemmällä palkalla. Työmarkkinoiden osapuolet ovat naimisissa keskenään, ja keskinäistä tulonjakoa, palkkasopimuksia, on tarkasteltava kahdenkeskisen monopolin tuloksena.

Kahdenkeskinen riippuvuus ei välttämättä edellytä pohjoismaista kansallisesti voimakasta ammattiyhdistysliikettä. Myös hajautetun sopimustoiminnan maissa kuten Yhdysvalloissa paikallinen ammattiyhdistysliike voi olla vahva suhteessa työnantajaan. Teknisesti edistyneissä yrityksissä kulloinenkin työvoima on omaksunut työsuhteelle spesifiä ammattitaitoa, ja työnantaja ei voi lähteä siitä, että työvoimatoimiston jonosta olisi suoraan palkattavissa yhtä tuottavaa työvoimaa. Myös hajautetun neuvottelujärjestelmän Japanissa teknisesti korkeatasoisten yritysten työvoiman työsuhteet ovat erittäin pitkäaikaisia, ja palkkojen määräytymistä voi tuskin lähestyä uusklassisen tasapainoanalyysin keinoin.

2. Neuvotteluongelma

Miten voidaan analysoida yrityksen ja sen työvoiman välistä palkkasopimusta, kun työntekijät ovat järjestäytyneet? Tarkastelen nyt lyhyesti palkkaneuvotteluongelmaa neuvotteluteorian valossa.

Sekä työntekijät että yritys hyötyvät siitä, että palkkasopimus saadaan aikaan. Tilanne muistuttaa siten ylijäämän, »kakun» jakamista: on järkevää päästä sopuun jostain jakoosuudesta, koska muuten koko kakku jää syömättä. Tämä tosiasia jättää kuitenkin avoimeksi palojen suuruuden eli sopimuksen täsmällisen tason. Kummallakin osapuolella on sopimukseen liittyviä toiveita, preferenssejä, joita voidaan kuvata hyöty- ja voittofunktioilla. Merkitään yrityksen voittoa P palkan funktiona

$$(1) P(w; p).$$

missä w on palkka ja p on yrityksen tuottaman tuotteen hinta. Voitto P on palkan w laskeva funktio ja hinnan p nouseva funktio. Yritys ei

voi vaikuttaa hintaan ja pyrkii niin suureen voittoon kuin mahdollista eli niin alhaiseen sopimuspalkkaan kuin mahdollista.

Työntekijöiden muodostama ammattiyhdistysliike on kiinnostunut jäsentensä toimeentulosta. Merkitään ammattiliiton tavoitefunktiota

$$(2) R(w; X),$$

missä siis R on ammattiliiton saavuttama hyötytaso, w on palkka ja X kuvaa talouden muita muuttujia.

Mikä on tavoitefunktion R järkevä muoto? Utilitaristinen ammattiliitto tai ammattiyhdistys painottaa kaikkien jäsentensä etua yhtäläisesti ja pyrkii mahdollisimman suureen jäsenten hyötytasojen summaan. Sen on myös otettava huomioon palkkatason vaikutus työllisyyteen. Olkoon työllisten määrä palkan w laskeva funktio $g(w, p)$, johon vaikuttaa (positiivisesti) myös tuotteen hinta p . Kuvattakoon työllistetyin ammattiliiton jäsenen hyötytasoa tulon y funktiona hyötyfunktiolla $u(y)$. Jos solmitaan sopimus palkkatasosta w , työllistettyjen ammattiliiton jäsenten yhteenlaskettu hyöty on siten $g(w, p)u(w)$. Jos ammattiliiton edunvalvonnassaan huomioon ottamia jäseniä on N kappaletta, jää $N-g(w, p)$ työntekijää työttömäksi. Työttömät pyrkivät työllistymään muualla taloudessa, ja jos kansantalouden työttömyysaste on U , on luontevaa olettaa, että osa $1-U$ ammattiliiton työttömistä löytää uuden työpaikan kun taas osuus U jää elämään työttömyyskorvauksen varassa. Olkoon työttömyyskorvauksen markkamääräinen taso b ja muualla taloudessa odotettavissa oleva palkkataso w' . Tällöin työttömäksi jäävien keskimääräinen hyötytaso on $(1-U)u(w') + Uu(b)$. Kaikkien työntekijöiden hyötytaso R on siten

$$(3) R(w; w', U) = g(w, p)u(w) + [N-g(w, p)][(1-U)u(w') + Uu(b)]$$

$$= g(w, p) \{ u(w) - Uu(b) - (1-U)u(w') \} + N \{ Uu(b) + (1-U)u(w') \}.$$

Kaavan (3) viimeisen lausekkeen ensimmäinen termi riippuu palkasta kun taas toinen termi on kansantalouden tilasta — työttömyysasteesta U ja yleisestä palkkatasosta w' — riip-

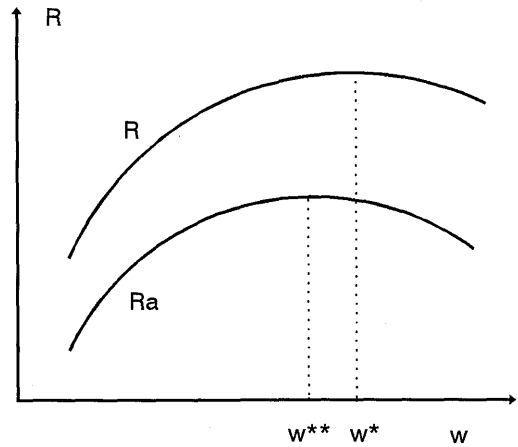
puva vakioterminä. Hyötytaso R on luontevin oletuksien palkan w nouseva funktio kunhan palkka ei ole liian korkea. Tällöin tavoitefunktio R on kuvion 1 esittämää muotoa. Palkkatason noustessa työntekijöiden hyötytaso nousee, mutta samalla työllisyys laskee. Kun palkka on kohonnut riittävän korkealle, työllisyyden väheneminen alkaa kuitenkin painaa vaakakupissa suhteellisesti enemmän kuin tulotason nousu.

Jos ammattiliitto voisi itse valita palkan, se asettaisi sen lakipisteen w^* kohdalle. Jos työttömyys lisääntyy eli U kasvaa, hyötyfunktio siirtyy alaspäin ja lakipiste vasemmalle kohtaan w^* . Tämä vastaa kuviossa 1 katkoviivalla piirrettyä vaihtoehtoista hyötyfunktioita R_a . Työttömyyden lisääntyessä ammattiliiton haluama palkka siis laskee — aivan kuten yleisesti ajatellaan.

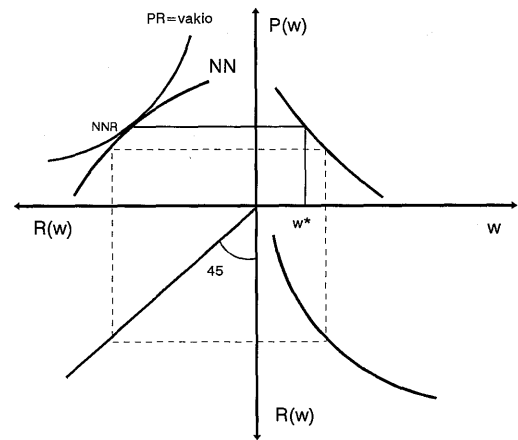
On kuitenkin epärealistista olettaa, että yksittäinen ammattiliitto tai ammattiyhdistys voi sanella palkan. Palkka määräytyy tuloksena neuvotteluista ja osapuolten sopimuksesta saamat hyödyt ovat lausekkeiden (1) ja (2) mukaiset. Neuvotteluasetelmaa on havainnollistettu kuviossa 2. Siinä itäinen akseli mittaa palkkaa w ja pohjoisella akselilla esitetään yrityksen voitto P palkan laskevana funktiona. Vastaavasti eteläisellä akselilla mitataan työntekijöiden hyöty R palkan kasvavana funktiona. Vasemmassa alaneljänneksessä on 45 asteen suora, joka siirtää työntekijöiden hyötytason eteläiseltä akselilta läntiselle akselille. Jokaista palkkaa w kohti voidaan nyt osoittaa sitä vastaava voittotaso pohjoiselta akselilta ja ammattiliiton hyötytaso läntiseltä akselilta. Näin hahmottuu vasempaan yläkvadranttiin osapuolten sopimusmahdollisuuksien käyrä NN eli niiden kummankin osapuolen tavoitefunktioiden arvojen yhdistelmät, jotka ovat parhaimmillaan mahdollisia. Palkkaneuvottelujen tarkoitus on sopia palkasta ja siten jostakin tämän sopimuskäyrän pisteestä.

Miten neuvotteluratkaisu valikoituu? Neuvotteluteorian mukaan osapuolten yhteinen ylijäämä jaetaan kiinnittäen huomiota ns. uhkapisteisiin, eli niihin osapuolten hyötytasoihin, jotka toteutuvat, mikäli sopimusta ei synny. Neuvottelutilanne palautuu siis seuraavantapaisiin kysymyksiin: »Miten paljon osapuoli x

Kuvio 1. Ammattiliiton hyötytaso R palkan w funktiona.



Kuvio 2. Yrityksen ja ammattiyhdistyksen välinen neuvotteluasetelma.



hyötyy tästä sopimuksesta, suhteessa siihen, että sopimusta ei synnykään?» Analyysin kannalta kriittinen kohta on uhkapisteiden järkevä valinta.

Ns. Nash-neuvotteluteorian mukaan varsin luontevin neuvottelumenettelyä koskevin oletuksien päädytään lopputulokseen, joka maksimoi osapuolten sopimuksesta saamien hyötyjen tuloa suhteessa uhkapisteisiin. Olkoon työntekijöiden hyötytaso uhkapisteessä T ja yrityksen voittotaso uhkapisteessä V . Tällöin

palkkaneuvottelun ns. Nash-neuvotteluratkaisu on se palkka w , joka

- (4) maksimoi tulon $\{P(w; p) - V\} \{R(w; w', U) - T\}$.

Olkoon *kuviossa 2* uhkapisteen hyötytasot sijoitettu origoon eli kuvitellaan, että $V = T = 0$. Tällöin Nash-neuvotteluratkaisun mukaan valitaan se tavoitetasojen yhdistelmä (P, R) joka maksimoi tulon PR . Tämä vastaa neuvottelujoukon sitä pistettä NNR , joka ylettyy uloimmalle PR -koordinaatiston hyperbelille $PR = \text{vakio}$.

Analyysin kannalta on keskeistä se, miten uhkapiste ymmärretään. Teorian mukaan uhkatilanteen hyödyt vastaavat sitä osapuolten hyötytasoa, joka toteutuu, mikäli sopimusta ei synny. Tämä määritelmä jättää kuitenkin uhkapisteen tulkinnan varsin avoimeksi. Teoria kiinnittää huomiota kahteen päätapaukseen. Ensimmäisessä tapauksessa sopimusta määrittää osapuolten kärsimättömyys, toisessa tapauksessa taas osapuolten suhtautuminen epävarmuuteen.

Näitä kahta tapausta voi karkeasti kuvailla seuraavasti. Kärsimättömyys on olennaista silloin, kun itse jaettavaan »kakkuun» ei kohdistu ulkoisia uhkia. Tällöin osapuolet istuvat neuvottelupöydässä tietäen, että itse sopimussuhde ei ole uhattuna, mutta kumpikin osapuoli on kärsimätön ja halukas saamaan sopimuksen aikaan ja tuotannon käyntiin. Tällöin uhkapisteen eli sopimuksettoman tilan voi samastaa siihen tilanteeseen, jossa osapuolet ovat neuvottelujen kuluessa, ennen kuin sopimusta on syntynyt. Vaikka neuvotteluja voidaan käydä esimerkiksi samalla kun tuotanto on käynnissä entisin palkkasopimuksin, neuvotteluvoima tiivistyy viime kädessä kuitenkin siihen, miten osapuolten »kantti» kestää varsinaista sopimuksetonta tilaa, työnseisausta ja työsulkua. Tällöin uhkapiste voidaan samastaa lakon ja työsulun aikaisiin hyötytasoihin. Ne vastaavat kouriintuntuvasti sitä vaihtoehtoa, että kakun jakamisesta ei ole päästy sopuun.

Neuvotteluteorian toinen päätapaus on se, jossa osapuolet eivät ole kärsimättömiä, mutta kumpikin osapuoli on halukas solmimaan sopimuksen, koska neuvottelujen pitkittyessä on jatkuvasti olemassa epävarmuus yhteistyön

jatkumisesta: ulkoinen uhka, vaara, että koko jaettava kakku katoaa. Tällainen tilanne vallitsee, jos esimerkiksi monikansallisen yrityksen suomalaisen tytäryhtiön palkkaneuvotteluja varjostaa tieto, että pääkonttorissa harkitaan koko suomalaisen yhtiön lopettamista, tai jos palkkasopimuksen solmimisen pitkittyminen voi johtaa siihen, että kilpailijat valtaavat kokonaan markkinat. Tällöin uhkapiste on samastettava pikemminkin tämän vaihtoehtoisen kehityskulun hyötytasoihin.

Palkkaneuvotteluissa on mukana elementtejä kummastakin tekijästä, kiireestä ja epävarmuudesta. Kiire syntyy siitä, että kummallekin osapuolelle on epäedullista pitää tuotantoa pysähdyksissä. Sopimuksen pitkittyessä lakon aikana myös epävarmuustekijät lisääntyvät.

Kun kysymyksessä ovat palkkaneuvottelut kokonaisten ammattiliittojen ja työnantajaliittojen välillä, on ehkä järkevää ajatella, että kärsimättömyys on ensijainen sopimusta määräävä tekijä. On vaikea kuvitella, että esimerkiksi Metallityöväen Liiton ja Metalliteollisuuden työnantajaliiton neuvotteluja varjostaisi vaara, että osapuolten yhteistyö loppuu kokonaan. Sama koskee yritystä, joka toimii suhteellisen vakiintuneissa oloissa ja valmistaa tuotetta, jonka kysyntä on vakaata. Jatkan nyt mallianalyysia valiten perustapaukseksi sen tulkinnan, jonka mukaan varsinaista epävarmuutta ei vallitse ja neuvottelujen uhkapiste samastetaan konfliktinaikaiseen hyötytasoon. Työntekijöiden osalta konfliktinaikainen hyötytaso voidaan samastaa lakkokassojen takaamaan tulotasoon. Työnantajan vastaava uhkakuva on työnseisauksen aikainen voittojen taso. Nämä kielteiset uhkakuvat voivat todella vaikuttaa lopulliseen palkkasopimukseen ilman että niiden tarvitsee toteutua.

Olkoon työntekijän lakonaikainen tulotaso s , jolloin työntekijän lakonaikainen hyötytaso on $u(s)$. Mikä on järkevä arvio ammattiliiton tavoitefunktion tasosta konfliktin aikana? Työntekijöistä osa voi hakeutua myös lakon aikana muihin tehtäviin. Tämä osuus on arvatunkin pienempi kuin se osuus $1-U$, joka varsinaisen työttömyyden kohdatessa löytää muita tehtäviä, koska lakon aikana tuskin yhtä halukkaasti haetaan kokonaan muita töitä kuin varsinaisen

työttömyyden sattuessa. Olkoon toista työtä hakevien osuus Q . On luontevaa olettaa, että näistä hakijoista osa $1-U$ löytää toisen työn palkalla w' kun taas osuus U elää lakkoavustuksilla s . Tällöin ammattiliiton lakonaikainen hyötytaso T eli uhkapiste on

$$(5) T = N\{Q[Uu(s)+(1-U)u(w')]+(1-Q)u(s)\}.$$

Koska yleensä pätee $w' > s$, uhkapisteen hyötytaso T riippuu negatiivisesti työttömyydestä. Nash-neuvotteluratkaisu lasketaan sijoittamalla T :n lauseke kaavasta (5) maksimointitehtävään (4). Koska työntekijöiden uhkapisteen T havaittiin kaavassa (5) riippuvan myös työttömyydestä U , lakkoavustuksesta s ja vaihtoehtoisesta palkasta w' , voidaan Nash-neuvotteluratkaisun edellyttämä maksimoitava lauseke (4) kirjoittaa

$$(6) \{P(w; p)-V\}\{R(w; w', U)-T(U, s, w')\}.$$

Lauseketta (6) analysoimalla voidaan arvioida sitä, miten työttömyyden kasvu vaikuttaa palkkaan. Lausekkeen (6) maksimoiva sopimuspalkka laskee, jos funktio R siirtyy ylöspäin. On myös helppo nähdä, että työntekijöiden uhkapisteen hyötytason T laskiessa sopimuspalkka alenee. Työttömyyden U lisääntyminen laskee uhkapisteen hyötytasoa T , jolloin palkka siis alenee. Tämä vastaa perinteistä intuitiota työttömyyden ja palkankorotusten suhteesta. Kun työntekijöiden sopimukseton tila huononee, he ovat enemmän sopimuksen tarpeessa. Tästä tarpeesta yritys ottaa osansa. Mutta tämä vaikutus tuskin on kovinkaan voimakas, koska Q on todennäköisesti pieni. Uhkapistehyöty T kuvaa työntekijöiden tilannetta työtaistelun aikana, ja kansantalouden työttömyys U vaikuttaa siihen analyysissämme vain välillisesti, sitä kautta, että osa työntekijöistä tekee muita töitä työtaistelun aikana. Tämä osa ei välttämättä ole kovin suuri.

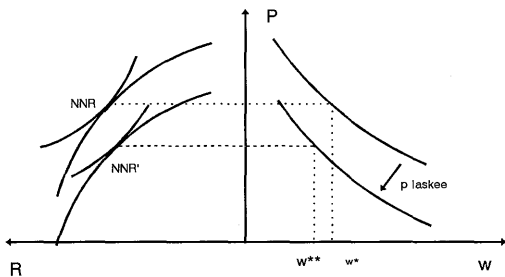
Lisäksi työttömyyden kasvu alentaa myös varsinaista sopimuksenaikaista hyötytasoa R (kunhan pätee $w' > b$), kuten kaavasta (3) on helppo havaita. Tämä vaikuttaa vastakkaiseen suuntaan, Nash-sopimuspalkkaa nostavasti: kun kansantaloudessa on paljon työttömyyttä, ei ole enää niin suurta väliä, ollaanko lakossa vai työmarkkinoilla. Yritys joutuu ottamaan

osan niukkuudesta itselleen. Työttömyys tuskin vaikuttaa kovinkaan voimakkaasti hyötyfunktioon R , koska vaikutus toteutuu vain työttömien jäsenten kautta. Mutta kuten edellä väitin, valtakunnallinen työttömyys tuskin vaikuttaa kovin paljon myöskään työselkkauksen aikaiseen hyötytasoon T . Ammattiliitto arvioi työtaistelun yhteydessä eritoten omaa lakkovalmiuttaan, joka ei ole yhteydessä kansantalouden yleiseen työttömyysasteeseen. Lopputuloksena on, että työttömyydellä tuskin on kovin paljon vaikutusta Nash-neuvotteluratkaisua vastaavaan palkkaan. Jos $Q = 0$ eli kaikki työntekijät pysyvät »suoraselkkäisesti» lakossa hakematta muita töitä, työttömyyden kasvu nostaa Nash-sopimuspalkkatasoa.

3. Työttömyyden ja palkankorotusten yhteys

Alhaisten palkankorotusten ja korkean työttömyyden välillä vallitsee kuitenkin tilastollinen yhteys. Ylläolevan mallin valossa tällainen säännönmukaisuus onkin uskottava. Työttömyys on ylipäänsä korkealla talouden taantumakausina. Taantumaa voi mallissa kuvata olettamalla, että yrityksen tuotteestaan saama hinta p laskee normaalia alhaisemmalle tasolle. Olettakaamme, että työttömyys U nousee samaan aikaan, mutta nousun vaikutus sopimuspalkkaan on niin pieni, että se voidaan edellisen kappaleen analyysin valossa jättää huomiotta. Hinnan p lasku siirtää yrityksen voittokäyrää alas: kullakin palkkatasolla yrityksen voitto P on aiempaa alhaisempi. On helppo osoittaa, että tällöin Nash-neuvotteluratkaisua vastaava ratkaisu merkitsee aiempaa alhaisempaa palkkaa. Tätä on havainnollistettu kuviossa 3, johon on piirretty kuvion 2 ylemmän puoliskon R - P - w -koordinaatisto. Hinnan laskiessa sopimusjoukko eli saavutettavien hyötykombinaatioiden joukko kutistuu epäedullisemmaksi ja uusi Nash-neuvotteluratkaisu NNR' toteutuu aiempaa alhaisemmalla palkkatasolla w^{**} . Työntekijät saavat aiempaa vähemmän, koska yrityksessä on aiempaa vähemmän yhteistä jaettavaa. Tämä on sopimusmekanismin normaalia toimintaa, johon yleinen

Kuvio 3. Yrityksen kannattavuuden heikkenemisen vaikutus sopimuskäyrään ja Nash-sopimuspalkkaan.



työttömyyden taso ei sinänsä vaikuta yhtään mitään. On uskottavaa, että taantumana aikana tyypillisesti sekä yrityksen — mallissamme hinnan p avulla mitattu — kannattavuus että kansantalouden yleinen työllisyys heikkenevät. Tällöin korkea työttömyys ja alhaiset palkan-
korotukset osuvat yksiin ilman että työttömyys missään mielessä »aiheuttaisi» alhaisia palkan-
korotuksia.

Näitä teoreettisia päätelmiä voi havainnollistaa intuitiivisesti. Olettakaamme, että kansantalouden työttömyysaste U nousee mutta yrityksen tuotteen hinta p on ennallaan. Organisoituneiden eturyhmien työmarkkinoilla työnantaja ei voi sanoa työntekijöilleen: »Palkkoja on alennettava. Jos ette suostu tähän, me irtisanomme työntekijöitä ja otamme tilalle nykyisiä työttömiä, joita on kansantaloudessa runsaasti». Jos työnantaja yrittäisi tällaista, ammattiyhdistys voisi vastata: »Meidän palkka-
vaatimuksemme on ja pysyy irtisanomisuhas-
ta huolimatta. Täällä ei kukaan tule tekemään alihintaan töitä. Meidän lakkokassamme kestää sinänsä pitkänkin työtaistelun, ja sitä ei valtakunnallinen työttömyys supista. Sitäpaitsi nyt laman aikana meillä työntekijöillä menee ylipäänsä huonommin ja sivuansiot ovat tiukassa. Koska tämän yrityksen kannattavuus on sama kuin ennenkin, olisi aivan perusteltua nostaa palkkoja. Niukkuutta on jaettava kummallekin osapuolelle.»

Pelkkä työttömyyden kasvu ei siis välttämättä alenna palkkoja. Taantumalle on kuitenkin tyypillistä, että monissa yrityksissä myös tuot-

teen hinta p alenee samalla kun valtakunnallinen työttömyys U kasvaa. Nyt yritys voi perustellusti sanoa työntekijöille: »Saamme tuoteestamme entistä huonomman hinnan, joten jaettavaa on vähemmän. Reaalipalkan on laskettava, koska niukkuus on jaettava kummallekin osapuolelle ja joka tapauksessa entiselläänkin palkkatasolla työllisyys heikkenee». Uuden Nash-neuvotteluratkaisun NNR' mukainen palkka (ks. *kuvio 3*) on nyt pienempi samalla kun valtakunnallinen työttömyys kasvaa — ilman että jälkimmäinen olisi edellisen »syy». Ekonometrian välinein taloutta tutkiva ekonomisti kuitenkin havaitsee samanaikaisesti palkkojen nousun hidastuvan ja työttömyyden lisääntyvän. Samantapainen, käännetty tarina voidaan kertoa nousukaudelta.

4. Keskitetty ja hajautettu neuvottelu

Edellä luonnosteltu malli kuvaa luontevimmin yhden yrityksen ja sen työntekijöiden neuvottelua, mutta sitä voidaan soveltaa myös jonkin toimialan ammattiliiton ja vastaavan työnantajaliiton tilanteeseen. Mikä on työttömyyden ja palkankorotusten yhteys silloin, kun palkkaneuvotteluja käydään keskitetysti? SAK:n kaltainen keskusjärjestö ei voi pitää valtakunnallista työttömyyttä annettuna vaan sen on syytä nähdä yhteys palkkojen ja työttömyyden välillä.

Menemättä kovin pitkälle yksityiskohtiin voi sanoa teoreettisen analyysin osoittavan, että tällöin työttömyyden uhka saa työntekijöiden edunvalvonnassa suuremman painon. Keskusjärjestö ei voi »viedä» omia työttömiään muille toimialoille ja se tietää, että omat jäsenet joutuvat viime kädessä maksamaan myös työttömyyden kustannukset verojen ja työttömyysvaikutusmaksujen kautta.

Työttömyyden ja palkkojen nousun välinen yhteys on ylläolevassa mallissakin perusteltavissa olettamalla, että keskusjärjestön tavoitefunktiossa myös työttömyysaste U riippuu palkasta. Tämä neuvottelumalli ei ehkä kuitenkaan parhaalla mahdollisella tavalla kuvaa keskusjärjestön tilannetta. Lienee järkevämpää olettaa, että työntekijöiden yhtenäisellä ammatil-

lisella keskusjärjestöllä on niin voimakas asema, että se pystyy asettamaan palkan haluamalleen tasolle. Tällöin tullaan lähelle kuvion 1 kuvaamaa tilannetta. Olkoon kansantaloudessa N ammatillisesti järjestäytyntä työntekijää, ja olkoon koko kansantalouden työvoiman kysyntä $g(w, p)$, missä w on edelleen palkka ja p on nyt koko kansantalouden tilaa kuvaava muuttuja, esimerkiksi avoimen talouden vientihinnot. Työvoiman kysyntäfunktio g on palkan w suhteen laskeva ja suhdannemuuttujan p suhteen nouseva. Jos työttömyyskorvauksen taso on edelleen b , on ammatillisen keskusjärjestön tavoitefunktio $g(w, p)u(w) + [N-g(w, p)]u(b)$, eli työllisten määrä $g(w, p)$ kerrottuna työllisten hyötytasolla $u(w)$ plus työttömien määrä $N-g(w, p)$ kerrottuna työttömien hyötytasolla $u(b)$. Määrittellään työttömyysaste $U(w, p) = [N-g(w, p)]/N$, eli työttömyys riippuu palkasta w ja suhdannemuuttujasta p . Tavoitefunktio voidaan nyt kirjoittaa muotoon

$$(7) \quad N\{[1-U(w, p)]u(w) + U(w, p)u(b)\}.$$

Kaavan (7) tavoitefunktio on luontevin oletuksin kuvioon 1 piirretyt muotoiset. Suhdannetilanteen heikentyessä eli p :n laskiessa tavoitefunktio R siirtyy alaspäin asemaan R_a samalla kun työttömyys kasvaa entisellä palkkatasolla w^* . Tällöin ammatillisen keskusjärjestön kannattaa laskea palkkaa tasolle w^{**} . Työttömyys siis vaikuttaa palkkatasoon.

Empiiriset analyysit ovat osoittaneet, että palkat todellakin reagoivat työttömyyteen voi-

makkaammin keskitetyn palkkaneuvottelujärjestelmän maissa kuin hajautetun sopimustojen maissa (Holmlund, 1990; Lilja, 1990).

5. Talouspoliittisia johtopäätöksiä

Olen epäillyt, että kansantalouden yleisen työttömyysasteen kohoaminen ei välttämättä paina palkkoja alaspäin, jos palkoista sovitaan hajautetusti. Työttömyydellä voi myös kuvitella olevan voimakkain vaikutus palkkoihin juuri keskitetyssä neuvottelujärjestelmässä. Johtopäätös on, että suomalaista neuvottelujärjestelmää tulisi käyttää hyväksi työttömyyden torjunnassa. Sen sijaan tämän analyysin valossa palkkaneuvottelujen hajauttaminen ja työttömyyttä lisäävä deflaatiopolitiikka eivät välttämättä tuota toivottua kilpailukyyn paranemista.

Kirjallisuus

- Holmlund, Bertil (1990): »Svensk lönebildning — teori, empiri, politik.» Särtryck Nr. 20, Fackförreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning, Stockholm.
- Lilja, Reija (1990): Palkkojen joustavuus ja työllisyys. Teoksessa Reija Lilja — Tuire Santamäki-Vuori — Guy Standing: *Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa*. Työpoliittinen tutkimus, Työministeriö 1990.