

Väitöksiä

Työn tarjonnasta, palkanmuodostuksesta ja ay-liikkeen aktiivisuudesta*

HEIKKI NIEMELÄINEN

Kuluttajan teorian aksioomat ja perusoletukset, erityisesti hyötyfunktion konkaavisuus, antavat tuloksen, jonka mukaan hyödykkeen oman hinnan nousu aiheuttaa hyödykkeen kysynnän vähenemisen. Tulos pätee vain, jos tarkastelu rajoitetaan niin sanottuun hyötykompensoituu eli hicksiläiseen kysyntään, jolla ymmärretään seuraavaa. Hyödykkeen hinnan muutoksella on kaksi vaikutusta. Ensiksi, hyödykkeen hinta suhteessa muiden hyödykkeiden hintoihin muuttuu. Toiseksi, kuluttajan reaalitytulo muuttuu. Hyötykompensointi tarkoittaa sitä, että reaalitytulon muutos, joka aiheutuu hinnan muutoksesta, eristetään analyysistä pois muuttamalla kuluttajan tuloa siten, että hänen hyötytasonsa säilyy ennallaan hinnan muutoksesta huolimatta.

Kysyntäanalyyseissä työn tarjonta johdetaan vapaa-ajan kysynnän avulla: nämä ovat toisilleen käänteisiä ilmiöitä. Vuorokaudessa on ra-

jallinen määrä tunteja, ja työaika on pois vapaa-ajasta. Edellä esitellyn hicksiläisen kysyntäanalyyseissä tuloksen soveltaminen työmarkkinoilla merkitsee, että käteen jäävän palkan alentumisen tulisi lisätä vapaa-ajan hyötykompensoitua kysyntää ja näin vähentää työn hyötykompensoitua tarjontaa. Verotuksen ja verottajan kannalta tämä murheelliseksi luonnehdittava perustulos tarkoittaa sitä, että verotuksen kiristäminen lisää vapaa-ajan kysyntää kun käteen jäävä palkka pienenee, ja samalla työn tarjonta vähenee, jolloin myös veropohja kaventuu.

Empiirinen tuki tälle tulokselle ei ole aukoton. Osa empiirisistä tutkimustuloksista tukee teoreettista perustulosta, osa tuottaa päinvastaisia johtopäätöksiä.

Empiirisen tutkimuksen antamaan haasteeseen on työn taloustieteen piirissä vastattu hakemalla mahdollista puuttuvaa muuttujaa, jonka sisällyttäminen analyysiin selittäisi havaitut poikkeamat perusteoriasta.

Ehdotettu puuttuva muuttuja, jota tarkastelen, on työaikainen kulutus, jolla ymmärretään luontaisetuja, kansanomaisesti sanoen maha-palkkaa, ja työpaikan viihtyisyystekijöitä, jois-

* Lectio praecursoria Joensuun Yliopistossa 24.3.1995: "Essays on Labor Supply, Wage Formation and the Trade Union Fee", Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 22, Joensuu 1995

ta merkittävien lienee työpaikan sosiaaliset suhteet, jotka eivät ole tarjolla vapaa-aikana tai työvoiman ulkopuolella. Deckerin vuonna 1988 esittämän käsityksen mukaan olisi mahdollista, että verotus yhdessä työaikaisen kuluksen kanssa aiheuttaa työntekijöiden haluumien työtuntien määrän kasvun, kun luontaisetuja ja työviihtyvyyttä on vakiomäärä työtuntia kohden tarjolla työpaikalla.

Kun Deckerin mallia laajennetaan ja analyysia tarkennetaan, käy ilmi, että teoreettinen perustulos pätee edelleen: työn tarjonta kasvaa vain jos käteen jäävä palkka kasvaa.

Mutta luontaisetujen ja työpaikan viihtyvyystekijöiden verokohtelu poikkeaa rahapalkan verokohtelusta. Luontaisetujen verotus on usein alhaisempaa kuin rahapalkan, ja työpaikan viihtyvyystekijöiden verotus on hyvin vähäistä. Mitä enemmän työntekijä saa luontaisetuja ja mitä viihtyisämpi hänen työpaikkansa on, sitä pienempään rahapalkkaan hän tyytyy. Mikäli luontaisetujen verotus kiristyy, ja työpaikan viihtyvyystekijät onnistutaan saamaan jollakin tavoin verotuksen piiriin, on työntekijä halukas vaihtamaan luontaisetujansa rahapalkkaan edullisemman verokohtelun vuoksi. Tällöin työn tarjonta kasvaa kohoavan rahapalkan vuoksi.

Tuloksen antama oleellinen viesti on se, että työn tarjonnan kannalta keskeinen ja relevantin työmarkkinainformaation antava muuttuja on käteen jäävä palkka. Työtä tehdään enemmän vain jos palkkaa maksetaan enemmän. Luontaisetujen ja työpaikan viihtyvyystekijöiden veronkorotuksen avulla on mahdollista saattaa rahapalkka kasvuun, ja siten lisätä tehtyjen työtuntien tarjontaa.

Analyysi nostaa esiin lisäkysymyksen. On oletettavaa, että luontaisedut ja työpaikkaviihtyvyys vaikuttavat työn tehokkuuteen. Miten sitten luontaisetujen ja työpaikkaviihtyvyyden

verottaminen vaikuttaa työn tehokkuuteen? Analyysissäni osoittautuu, että verotuksella ei ole vaikutusta työn tehokkuuteen, kun tehokkuus on työntekijöiden itsensä säädeltävissä.

Solidaarisuuden ja kateuden vaikutus palkkaan ja työllisyyteen on saanut vähän huomiota osakseen taloustieteen piirissä, vaikka niiden merkitys työmarkkinoilla on ilmeinen. Tämän voimme havaita myös kuluvan kevään palkkaneuvotteluista. Palkankorotusvaatimuksia on perusteltu suorasukaisesti osittain sillä, että "meidän on saatava lisää palkkaa koska muutkin saavat".

Miten solidaarisuus ja kateus vaikuttavat työllisyyteen ja talouden kehittymiseen? Keskitetty sopimusjärjestelmä onnistuneimmillaan sisäistää solidaarisuuden ja kateuden tavalla, joka johtaa korkeaan työllisyyteen ja talouden ripeään kehittymiseen. Hyvin kehittyvillä aloilla palkansaajat pidättäytyvät ulosmittaamasta palkankorotusvaraa täysimääräisesti, syynä solidaarisuus heikosti menestyvien alojen palkansaajia kohtaan, jotka taas korottavat palkkojaan kateussyistä yli palkankorotusvaran. Tämän seurauksena hyvin menestyvien alojen työllisyys kasvaa ripeästi, huonosti menestyvien alojen työllisyys alenee, ja aktiivinen työvoimapolitiikka siirtää huonosti menestyviltä aloilta vapautuneen työvoiman hyvin menestyville aloille. Näin keskitetty sopimusjärjestelmä on parhaimmillaan menetelmä, joka suuntaa solidaarisuuden ja kateuden järkevällä tavalla kohti talouden kehittymistä ja täystyöllisyyttä.

Oleellisia ovat kateuden ja solidaarisuuden keskinäiset suhteet - molempia tulee olla sopiva määrä, siis myös kateutta. Kateus on ilmeisen riittoisa kansallisvarallisuutemme. Sen sijaan solidaarisuuden väheneminen on ilmeistä. Mikäli solidaarisuutta ja kateutta ei ole sopivassa suhteessa, ei keskitetyllä sopimusjärjestelmällä ole edellytyksiä koordinoita palkkake-

hitystä kansantalouden kannalta suotuisalla tavalla. Solidaarisuuden ja kateuden muodostuminen on ohuesti ymmärretty ilmiö taloustieteen piirissä, ja niiden tutkiminen onkin ilmeinen haaste taloustieteelle, erityisesti ammattiyhdistysliikkeen tutkimukselle.

Ammattiyhdistysliikkeen tutkimussuuntaus on työn taloustieteen piirissä sangen nuori joskin vahvistuva. Ammattiyhdistysliikettä koskevassa perusteoriassa on vielä aukkoja. Näistä mainittakoon muun muassa free rider -ilmiö ja teorian antama tulos, jonka mukaan ammattiyhdistysliike on eräältä perusluonteensa osalta itsensä lakkauttava ilmiö, joka on ilmeisessä ristiriidassa havaittujen, elinvoimaisten ammattiliittojen kanssa. Itsensä lakkauttava ammattiyhdistysliike syntyy seuraavasti. Ammattiliitto ajaa suuria palkankorotusvaatimuksia, jotka toteutuessaan aiheuttavan sen, että osa ammattiliiton jäsenistä joutuu työttömäksi. Työttömillä ei kuitenkaan ole painoarvoa ammattiliiton päätöksenteossa, joten jäljelle jääneet työllistetyt jäsenet vaativat edelleen suuria palkankorotuksia; prosessi jatkuu, kunnes ammattikunta on kuihtuu olemattomiin. Empiirisesti havaittava suomalainen vastine on Merimies-Unioni ja sen kehittyminen 1940-luvulta nykypäiviin. Tätä kehitystä hillitsee kaksi tekijää, ammattiliiton johto joka on kiinnostunut liittonsa pitkän aikavälin vahvuudesta ja vaikutusvallasta ja toisena tekijänä jäsenistön huoli omasta työllisydestään, sekä se miten tuo huoli välittyy

ammattiliiton luottamusmiesten toiminnassa.

Kysymys, johon pyrin vastaamaan, kuuluu: mikä on ammattiliiton jäsenmaksu, kun ammattiliitoksi ymmärretään liiton johdon, luottamusmiehen ja jäsenistön muodostama kokonaisuus? Vastaus riippuu liiton tarjoamista etuisuuksista, jäsenkunnan senioriteettirakenteesta, työttömyysturvasta, työn kysynnän joustosta ja luottamusmiehen ja ay-liikkeen johdon neuvotteluvoimasta ja -tavoitteista. Keskeistä on jäsenkunnan senioriteettirakenne; miten hyvin luottamusmies on suojattu työttömyyttä vastaan, jonka aiheuttaa ay-liikkeen aktiivisuus palkkaneuvotteluissa. Mikäli luottamusmiehen senioriteettisuoja on vahva, vaatii luottamusmies aktiivin ay-liikkeen kun taas heikon senioriteettisuojan omaava luottamusmies halua maltillisesti toimivan ay-liikkeen.

Mallissani osoittautuu, että aloja joilla ei ole järjestäytyneitä ammattiyhdistystoimintaa, on kahden tyyppisiä: ensiksi, hyvin kilpailulliset työmarkkinat, joilla työn kysynnän hintajousto on hyvin suuri, ja toiseksi järjestäytymättömät, mahdollisesti korpilakkojen leimaamat alat, joilla työntekijöiden militanttisuus ei anna mahdollisuutta järjestäytyneelle ay-toiminnalle. Erityisenä tuloksena ilmenee, että työttömyys ei vaikuta ay-liikkeen aktiivisuuteen lainkaan, jos luottamusmiehen työttömyysuhka ei kasva työttömyyden kasvaessa, ja ay-liikkeen työllisten jäsenten palkkasumma on vakio.