

Vuoden 2007 tes-kierros: avaus uuteen

Keskitettyt tupot näyttävät olevan jäämässä historiaan. Työnantajapuoli tavoittelee myös jatkossa lisää neuvotteluvaraa yritystasolle. Liittokohtaisiin palkkaneuvotteluihin liittyvä palkkakilpailun vaara tulee torjua.

Jussi Mustonen
Johtaja
Elinkeinoelämän keskusliitto
jussi.mustonen@ek.fi

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä ja sen keskeiset instituutiot ovat muutosten ja valintojen edessä. Keskitettyjen ja kattavien tulo ratkaisujen historia on tuottanut kokonaistaloudellisesti kohtuullisia tuloksia, joskaan ei yksikäsitteisesti eikä kaikkina jaksoina. Erityisesti työnantajapuolta ovat hiertäneet ylätasen ratkaisumallien





luonteesta johtuvat joustamattomuudet yritystasolla.

Kiihtyvän globalisaation ja teknologisen kehityksen aikaansaamat liiketoimintatapojen muutokset ovat johtamassa siihen, että vanhanmallisten tupojen aika on jäämässä historiaan. Vedenjakajana on viime vuoden työmarkkinakierros, jossa työnantajat lähtivät hakemaan suurempaa yritystason päätäntävaltaa keskeisissä työehdoissa ohi keskitetyn neuvottelumallin ja -aikataulun.

Muuttuneen bisneslogiikan lisäksi työmarkkinoiden toimintaa ja palkanmuodostusta muuttaa epäedullinen väestökehitys. Osaavaan työvoiman saatavuudesta on tullut merkittävä tuotannon rajoite. Markkinatalouden peruslakien mukaisesti on odotettavissa, että niukkenevan tuotannontekijän eli työpanoksen hintaan tulee kohdistumaan markkinaehtoista nousupainetta.

Yksi tulkinta kasvavasta työvoimaniukkuudesta on, että palkansaajaliikkeen asema ja neuvotteluvoima tulee jatkossa kasvamaan. Tämä ei ole kuitenkaan itsestään selvää. Yhtä lailla työvoimaniukkuus voi vahvistaa - palkansaajakollektiivien vaikutusvallan sijasta - yksittäisten työntekijöiden asemaa kilpailullisilla työmarkkinoilla.

Kiristynyt työvoiman saatavuus yhdessä yksilö- ja yritysکوhtaisuutta painottavan kehityksen kanssa voi itse asiassa johtaa palkansaajajärjestöjen roolin vähenemiseen työehtojen ohjauksessa, kun yksi keskeisimmistä kollektiivisen järjestäytymisen argumenteista – palkansaajien aseman puolustaminen – heikkenee yhä palkitsevamman palkanmuodostuksen myötä. Kysymys työmarkkinainstituutioiden rakenteiden ja roolien kehityksestä on joka tapauksessa keskeinen, kun arvioidaan millaiseksi tulevat työehtoneuvottelut kehittyvät.

Työnantajat tavoittelivat työehtosopimuksia, jotka mahdollistaisivat palkkojen ja työaikojen sovittamisen yrittäjätason olosuhteisiin.

Lähtökohdat ja tavoitteet vuoden 2007 neuvotteluihin

Työnantajien tavoitteet työmarkkinoiden toiminnalle ja palkanmuodostukselle kirjattiin yhteisiksi linjauksiksi, kun Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto sekä Palvelutyönantajat yhdistyivät Elinkeinoelämän Keskusliitoksi (EK 2006). Yhteisen äänen löytymistä edisti intressien yhdentyminen sekä toimialarajojen liudentuminen teollisuus- ja palvelualojen välillä. Ratkaisevana toimintaympäristön muutoksena oli viimeistään Suomen liittyminen rahaliitto EMUun, joka poisti devalvaatiopolitiikan mahdollisuuden.

Työnantajat haluavat muuttuneessa toimintaympäristössä väljempää sopimuskokonaisuuksia, jotka mahdollistavat yritys- ja toimipaikkakohtaisten erityisolosuhteiden huomioonottamisen. Vaihtelevista kilpailutilanteista johtuvat tarpeet vaativat palkkakustannusten ja työaikojen sovittamista ja sopimista olosuhteiden mukaisesti yrittäjätasolla. Kustannuskehityksen reunaehtona on edelleen kilpailutilanteen ja tuottavuuden kehitys.

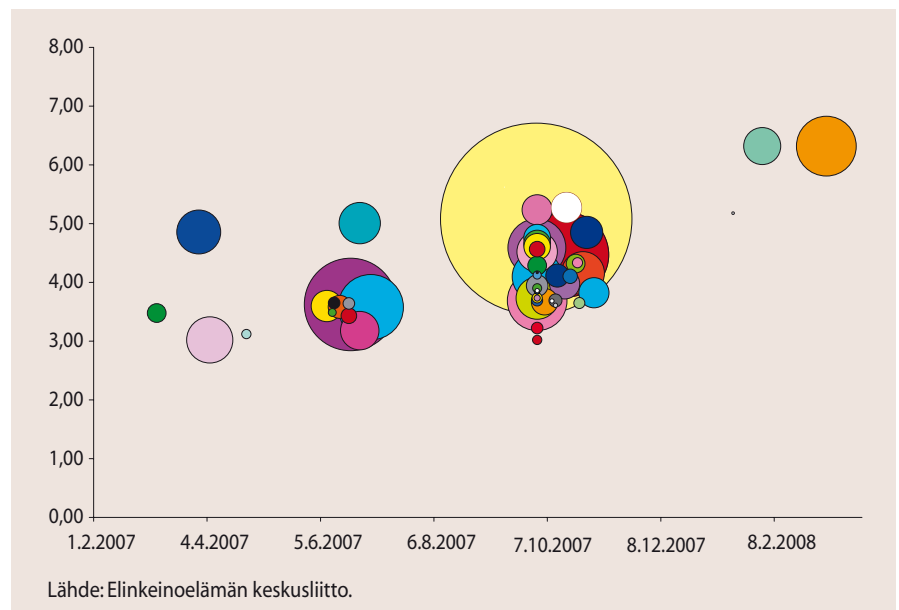
Palkankorotusratkaisujen ja –rakenneiden kannalta pyrkimys yritys- ja yksilökohtaisuuteen sekä kannustavuuteen tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikille samansuuruisen yleiskorotusten osuutta halutaan pienentää.

Työnantajapuolella arvioitiin jo varhain ennen vuoden 2007 neuvottelukierroksen alkua, että palkansaajien valmiudet ja halu sellaiseen keskitettyyn ratkaisuun, joka olisi antanut tilaa edellä

mainituille tavoitteille, olivat vähäiset.

Perinteisen tupon kannatuksen arvioitiin olevan lämpimintä SAK:ssa, kun sen sijaan muissa keskusjärjestöissä ilmeni enemmän epäröintiä. Maan uusi hallitus ilmoitti keväällä 2007 halukkuutensa tukea hintakilpailukyvyyn säilyttäviä palkkaratkaisuja veronkevennyksillä. Oman lisävaikeutensa aiheuttivat poliittiset lupaukset, todelliset tai kuvitellut, terveydenhoitoalalle, jonka näkemykset korotusluvuista ylittivät kuviteltavissa olevat raamit. Kun teknologiateollisuus ja kemianteollisuus aloittivat liittotason neuvottelut vastapuoltensa kanssa, ei keskitetylle tulo- ja palkkatilanteelle ollut edes teoreettisia edellytyksiä.

Kuvio 1. Sopimuskorotukset (yhteismitallistetut luvut, % p.a.), havaintokuvioiden koko suhteessa henkilömääriin.



Ammattiliittojen palkankorotusvaatimukset eivät olleet yhtenäiset. Kemi- ja teknologiateollisuuden avauskierroksen jälkeen vaatimuksia tuotiin esiin lähinnä nousevin huudoin – alan oman tilanne ei niissä juurikaan näkynyt. Lisäksi palkansaajaliitoilla oli erilaisia laadullisia, mm. luottamusmiesten asemaan, perhevapaisiin, vuokratyöhön yms. liittyviä tavoitteita. Neuvottelukierroksen erityispiirteinä olivat tällä kertaa palkansaajien keskinäiset sopimusten soveltamisrajaraidat, erityisesti toimihenkilöiden ja hoitoalan piirissä.

Arvioita kierroksen tuloksista

Neuvottelukierros alkoi keväällä 2007 elintarvikealan ja rahoitusalan piirissä, ja kemianteollisuuden ja teknologiateollisuuden työntekijöiden sopimukset solmittiin aiennettuina kesäkuussa. Kierroksen lopputuloksena saatiin keskimääräisesti verraten pitkät, noin 2,5 vuoden mittaiset sopimukset. Palkankorotukset

toteutuvat pääosin prosenttimääräisinä, mutta ne ovat totuttua korkeammat, keskimäärin vajaat 4,5 prosenttia vuodessa.

Kuvio 1 esittää sopimusten kustannusvaikutuksia: vaaka-akselilla juoksee aika, ja pallokuvien pinta-alat ovat suhteessa työntekijämääriin. Kuvioista havaitaan, miten kevään ja kesän sopimusten jälkeen siirryttiin syksyllä korkeammalle kustannustasolle. Eryteisesti kunta-sektorin yli 5 prosentin sopimus vaikutti yksityisen sektorin syksyn ratkaisuihin. Julkisen sektorin nousu palkkajohtajasemaan on yksityisellä sektorilla koettu huolestuttavana.

Korkeiden kustannusnousujen vastapainoksi työnantajat saivat useilla aloilla läpi tavoitteitaan yrityskohtaisten korotuserien merkittävästä lisäyksestä. Myös työaikakysymyksissä edettiin monilla aloilla huomattavasti joustavampaan suuntaan.

EK:n sopimusaloilla yrityskohtaisten erien osuus sopimuskorotuksissa oli vuosina 2005-6 alle 5 prosenttia, mutta osuus nousee ensi vuonna 25 prosenttiin. Yrityskohtaisen erän käytöstä päätetään tai sovitaan liittojen ohjeiden mukaan paikallisesti, mutta sen suuruus on kirjattu työehtosopimukseen.

Suurinta yrityskohtaisuus on teknologiateollisuudessa (kuvio 2). Yritykset ja toimialat ovat yrityskohtaisuudenkin suhteen erilaisissa asemissa; joillakin aloilla sekä työnantajien että työntekijöiden valmius tai halu yrityskohtaisuuden lisäämiseen oli vielä vähäistä.

Vuoden 2007 neuvottelukierros nostaa kustannuksia Suomessa enemmän kuin keskeisissä kilpailijamaissa. Hyvän lähtötilanteen ansiosta sopimuskauden tilanne säilynee vielä kohtuullisena, mutta korkeat korotukset

Monilla aloilla yrityskohtaiset palkkorotuserät lisääntyivät merkittävästi ja työajat muuttuivat joustavammiksi.

välittyvät väistämättä inflaatioon ja pienentävät sitä kautta reaaliansoitoa. Vaikka tämän kierroksen kustannuspaineet kestettäisiinkin, niin seuraavalla kierroksella lähtökohta on todennäköisesti jo paljon haastavampi.

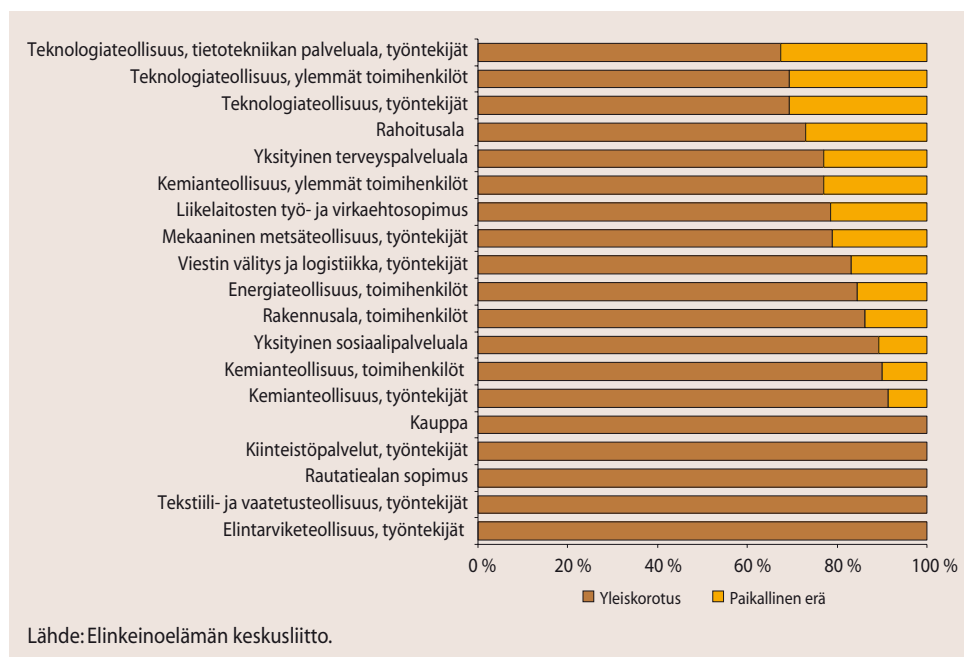
Palkka- ja veropolitiikan välinen perinteinen tupokoordinaatio on liitto-kierroksilla - miltei määritelmän mukaan - erityisen vaikeaa, jopa mahdotonta, eikä tällaiseen ollut nytkään mahdollisuutta, Poliitiikan ja työmarkkinapolitiikan sekoittuminen toisiinsa terveydenhoitoalan työtaistelussa oli työnantajien kannalta ongelmallista. Muita työnantajänäkökulmasta huolestuttavia piirteitä oli monien työehtorajariitojen ja järjes-

töpolitiikan nouseminen osaksi neuvotteluprosessia. Vaikka kierroksen aikana toteutuneita lakkoja oli lukumääräisesti vähän, niin lakonuhkia oli runsaasti.

Neuvottelukierrosmallien analyysia: miten eteenpäin?

Vuoden 2007 neuvottelukierroksella ei ollut todellisia mahdollisuuksia edetä vanhanmallisella, keskitetyllä neuvottelumallilla. Mallin todelliseen uudistamiseen ei ollut valmiuksia tai mandaatteja palkansaajapuolella, eikä siihen tämän ymmärtämisen jälkeen ollut intoa työnantajillakaan.

Kuvio 2. Yleiskorotuksen ja paikallisen erän osuudet.



Halu ja tarve yrityskohtaisen palkanmuodostuksen lisäämiseen ovat vahvistuneet työntajapuolella. Tästä huolimatta ollaan edelleen tilanteessa, jossa lähivuosinakin työehdoista tullaan sopimaan pääosin liittojen välillä. Samalla liittokokonaisuuksien uudistuminen on johtamassa uusiin koalitioihin ja rakenteisiin.

Liittokierrosten toimivuuden kannalta ydinkysymyksiä on, miten niissä voidaan huomioida palkankorotusten kokonaistaloudelliset vaikutukset työllisyyteen ja kilpailukykyyn. Perinteinen tulos hajauttamisen asteen edullisuudesta, ainakin suljetun talouden olosuhteissa, on Calmforsin ja Driffillin (1988) ”kyytträ”: työllisyyden kannalta parhaat tulokset saadaan joko täysin hajautetuissa mallissa tai sellaisissa keskitetyissä ratkaisuissa, joissa palkkaratkaisujen makrotason vaikutukset työllisyyteen voidaan sisäistää. Heidän mallissaan näiden vaihtoehtojen väliin jäävissä liittokohtaisissa ratkaisuissa palkankorotukset ovat suurempia ja työllisyys muodostuu heikommaksi.

Talusanalyysin perusvälineistö toimii huonosti tilanteissa, joissa kilpailulisten markkinoiden sijaan oleellista on toimijoiden välinen strateginen keskinäisriippuvuus – kuten keskus- tai liittotason työmarkkinaneuvotteluissa. Tällöin on usein hyödyllisempään käyttää apuna peliteoriaa, tai luopua yksinkertaisimmista oletuksista koskien toimijoiden käyttäytymistä ja tavoitteita.

Yksinkertainen liittokierroksen peliteoreettinen mallitus on ei-yhteistyöllinen kertapeli, jossa kollektiivista neuvotte-

luvoimaa omaavat palkansaajaliitot pelaavat toisiaan vastaan määritellään palkkavaatimuksensa. Yksittäisten liittojen tavoitteisiin kuuluu yhtäältä reaaliensiotavoitteet ja toisaalta haluttu työllisyyskehitys. Muiden liittojen ratkaisut vaikuttavat tavoitteiden saavuttamiseen makrotason yhteyksien, kuten inflaation, kilpailukykyyn ja työllisyyden kautta.

Jos tällaisessa pelitilanteessa liitot eivät voi luottaa toisiinsa (ts. ne odottavat, että muut aina ylittävät malttilinjaan

tyytyvien liittojen palkkavaatimukset), niin palkankorotuksista tulee työllisyystavoitteiden näkökulmasta liian suuret.¹ Paremmat lopputuloksen saavuttaminen edellyttäisi yhteistyötä liittojen välillä, tai peliasetelman käsittelyä ns. toistettuna pelinä.

Toinen hyödyllinen lähestymistapa on soveltaa palkansaajaliittojen tavoitteenmuodostuksen kuvauksessa prospektiteoriaa (Kahnemann ja Tversky 1979), joka on arkikäyttäjien kannalta uskottavampi kuin odotettuun hyötyyn nojautuva valintateoria. Nyt käyty liittokierros toteuttaa joka tapauksessa monet prospektiteorian implikaatiot.

¹ Ekonomistien kielellä tällaisen pelin Nash-tasapaino on tyypillisesti vangin dilemman analogia.



Liittokierroksilla ensimmäiseksi solmitusta sopimuksesta muodostuu palkka-ankkuri, jota muut eivät hevin alita.



Jussi Mustosen mielestä viime neuvottelukierroksesta tuli kallis, mutta yrityskohtaisuuteen liittyvät tavoitteet edistyivät hyvin.

suhteen epäsymmetristä. Liittoneuvottelumallissa referenssipiste syntyy ajallisesti ensimmäisen sopimuksen palkkaratkaisusta. Tästä tulee ohjaava palkka-ankkuri, jonka alittaminen koetaan prospektiteorian mukaisesti suurempana nettotappiona kuin vastaava ylittäminen.³ Koska ankkuritason alittamista vältetään, niin heikonkin kehityksen aloilla vaaditaan vähintään palkkalattian suuruiset korotukset. Palkkalattian alittaminen on toki mahdollista, mutta silloin alan työn kysynnän tulee olla ”riittävän” heikkoa ja/ tai työn kysynnän reaali-palkkajoustopon ”riittävän” suurta. Palkkavaatimusten ja varsinaisten sopimuskorotusten suhde määräytyy lopulta osapuolten neuvotteluvoimasta.

Jos palkka-ankkurit muodostuvat kokonaistaloudellisesta näkökulmasta liian suuriksi, johtavat liittokierrokset ajanaan kestävämpiin ongelmiin. Kilpailukyvyyn menettäminen on nykyisessä talous- ja rahapolitiikkaympäristössä salakavala uhka: enää ei ole raha- tai valuuttamarkkinoiden varoittavia hälytyskelloja, eikä käytössä ole devalvaation tapaisia nopeita korjausvälineitä tai itsenäiseen rahapolitiikkaan liittyvää korekomekanismia, jolla voitaisiin reagoida inflatorisiin palkkaratkaisuihin. Myös finanssipolitiikan käyttäminen kustannusohjaukseen on ongelmallista mm.

³ Teknisesti palkansaajaliittojen indifferenssikäyriin työllisyyden ja reaali-palkan suhteen syntyy referenssipistettä vastaavalle palkkatasolle taitekohta, joka johtuu liiton tappioaversiosta ja heijastaa hyötyfunktion epäsymmetrisyyttä. Tällöin palkka-ankkurista tulee laajalla työllisyysalueella kiinteä, liiton hyödyn maksimoiva taso (joka poikkeaa perinteisen odotetun hyödyn tapauksen ratkaisusta). Ks. Calmfors (2008), kuvio 4.

Calmforsin (2008) liittokierrosanalyysissä on keskeistä prospektiteorian pohjalta johdettu, palkankorotuksia ohjaava palkankorotusnormi tai -ankkuri. Palkka-ankkuri² on tärkeä siksi, että siitä muodostuu käytännössä sekä muita ohjaava kiinnekohta että myöhempien korotusten alaraja. Pääosin epämuodollisella yhteistyöllä ja ohjauksella palkka-ankkuri on Ruotsissa pyritty kiinnittämään kilpailukyvyyn kannalta kestäväälle tasolle (joskin Calmfors itse epäilee asian tilan jatkuvuutta).

² Suomalaisessa työmarkkinakielessä palkanormilla on totuttu tarkoittamaan keskitetyissä tuoratkaisuihin käytettyä arviota ns. palkankorotusvarasta, joka perustuu tuottavuuden, hintojen ja työnantajien sosiaalikulustannusten kehitykseen. Tässä olen käyttänyt termiä ”palkka-ankkuri”, jolla viitataan liittokierroksilla syntyvään palkanormiin.

Miksi ja miten palkka-ankkurit syntyvät? Jos palkansaajaliittojen oletetaan vaatimuksissaan painottavan vain jäsentensä reaaliansioita ja työllisyyttä (joiden välillä on negatiivinen riippuvuusuhde), niin niiden tulisi ottaa huomioon sopimusalakohmainen kysyntätilanne. Yleisnormeja ei tällöin tarvittaisi: työn kysynnän alakohtaisen heikkenemisen pitäisi johtaa alempiin palkkavaatimuksiin (ja -ratkaisuihin) riippumatta muiden aiemmista sopimusratkaisuista.

Jos palkansaajaliittojen tavoitteenmuodostus sen sijaan toteutuu prospektiteorian mukaisesti, niin palkka-ankkurista tulee lopputulosta ja kokonaisuutta määrittävä normi. Prospektiteoriassa voiton tai tappion kokeminen on referenssipisteen

rakenne- ja suhdannetavoitteiden sekaantumisvaaran vuoksi.

Vaikka globaalille kilpailulle altistu-neilla aloilla – yhtä hyvin vienti- kuin kotimarkkinoillakin toimivissa yrityksis-sä – päästäisiinkin alan oman tilanteen kanssa sopusuunnassa oleviin ratkaisuihin, niin liian korkeiden palkka-ankkureiden myötä myös niille kasautuu ongelmia ainakin kahdesta syystä.

Ensimmäinen vaikutus liittyy prospektiteorian mukaiseen palkansaajaliit-tojen käyttäytymiseen. Myös kilpailukurin rajoittamille, mutta reaali-palkkakehityksessä muista jälkeen jääville palkansaajaliitoille, syntyy ajan mittaan paineita kompensatorisiin vaatimuksiin, jotka ovat alan kilpailukyvyä ja työllisyyden kannalta liian suuria.

Toiseksi jos palkat nousevat nopeammin muissa kuin kilpailun rajoittamis-sa yrityksissä, häviävät viimeksi mainitut kilpailussa niukoista työvoimaresursseista. Tilanne vaikeutuu, jos ankarimman kilpailun ulkopuolella olevien palkansaajaliit-tojen suhteellinen neuvotteluvoima vahvistuu, tai jos näiden alojen yritysten mahdollisuudet siirtää kustannusnou-sut eteenpäin ovat suuret. Lisäksi työvoimakilpailussa julkisen ja yksityisen välillä julkisen sektorin palkankorotusrajoitte-na on pääasiassa vain julkisen vallan me-nokuri, mikä on altis poliittisille suhdan-teille.

Koordinaatio ja ohjaus neuvottelu-kierröksissä

Kun puhutaan koordinaatiosta, on hyvä täsmentää, mitä sillä milloinkin tarkoitetaan. Koordinaatio voi olla työnantajaliit-tojen keskinäistä tai palkansaajaliit-tojen keskinäistä, tai se voi olla työnantajien ja palkansaajien välistä koordinaatiota. Silloin se ei implikoi keskitettyjä, kattavia tuloratkaisuja – vaikka voi sel-laisiinkin liittyä. Epäilemättä sekä työn-antaja- että palkansaajapuoli tiivistävät

jatkossa rivejään koordinaation nimissä parempien neuvotteluasemien takaami-seksi – tämän tyyppinen klusteroitumi-nen on jo lähtenyt liikkeelle.

Liittokierrosten peliteoreettisessa tarkastelussa koordinaatiohyöty tulee palkansaajapuolen keskinäisestä yhteis-työstä, jolla periaatteessa on mahdollista ehkäistä kilpailukyvyä ja työllisyyden kan-nalta liian kalliita palkkaratkaisuja. Yh-distettynä koordinaatioon työnantajien kanssa tämä on ollut yksi perustelu kes-kitetyille sopimusmalleille.

Prospektiteorian implikoiman liitto-kierrösmallin mukaisessa, palkka-ank-kuriin perustuvassa tarkastelussa koor-dinaatiotarve kohdistuu palkanormin asettamiseen kokonaistalouden kannalta järkevälle tasolle. Tätä voidaan ohjata muodollisella tai epämuodollisella yhteistyöllä sekä palkansaaja- että työn-antajapuolen liittojen kesken, tai näiden välillä.

Palkka-ankkurin kiinnittämisen tuli-si tapahtua niillä toimialoilla, joilla työl-lisyyden herkkyyks palkkojen liialliselle nousulle on suurta – johtuu se sitten kil-pailupaineista tai työn kysynnän heilah-telusta. Mikäli palkka-ankkureista muo-dostuu silti liian korkeita, niin on myös mahdollista – yritys-kohtaisuuteen siir-tymisen lisäksi – pyrkiä irrottautumaan kierroskohtaisista palkka-ankkureista hajauttamalla alakohtaisia neuvotteluja ajassa riittävän paljon.

Lopuksi

Vuoden 2007 liittokohtainen työmark-kinakierros kertoo muutoksesta vanhan ja uuden välillä. Ympäröivä maailma on muuttumassa instituutioita nopeammin: paluuta vanhan mallisiin, keskitettyihin ja kattaviin tulokierroksiin - laajoine oheis-paketteineen – on tuskin näköpiirissä.

Kierroksen lopputulos oli työnanta-jien kannalta haluttua ja totuttua kal-liimpi, mutta vastapainoksi yritys-kohtai-

suuteen ja joustoihin liittyvät tavoitteet edistyivät paremmin kuin aikaisemmin. Sopimuskausien pituus lisää vakautta ja ennustettavuutta, mutta toisaalta se sitoo käsiä, mikäli maailmantalouden taantumariskit realisoituisivat ennakoitua ankarampina. Poliitiikan ja työmark-kinoiden roolien sekoittuminen sekä julkisen sektorin nousu palkkajohtajak-si olivat yksityisen sektorin kannalta tämän kierroksen huolestuttavia erityis-piirteitä.

Yritysten tavoitteena on edelleen lisä-tä paikallista toimintavapautta palkkoihin ja työaikoihin liittyvissä kysymyksis-sä. Työvoiman suhteellisen niukkuuden lisääntyessä tarvitaan lisää välineitä kan-nustavaan ja palkitsevaan palkanmuo-dostukseen, mikä takaa paranevan rea-aliansiiokehityksen myös työntekijöille. Tähän tarvitaan päätöksenteon siirtoa mahdollisimman lähelle yrityksiä.

Liittokohtaiset kierrokset sallivat ala-kohtaisten erityiskysymysten käsitte-lyn keskitettyjä paremmin, mutta niihin liittyvät omat ongelmansa, kuten liitto-jen keskinäinen kilpailu ja palkka-palk-ka-kierteen vaara. Liittokierroksista on kuitenkin kokemusta ja oppia voidaan hakea muista maista, kuten Ruotsista. Neuvottelukierrosten muodolliselle ja epämuodolliselle ohjaukselle ja koordi-noinnille on tilaa ja mahdollisuuksia, jot-ta ratkaisuja ohjaavat palkka-ankkurit voidaan valita kokonaisuuden kannalta optimaalisesti. ■

KIRJALLISUUS

- Calmfors, L. & Driffill, J. (1988), Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, *Economic Policy*, 6, 12–61.
- Calmfors, L. (2008), Kris i det svenska avtalssystemet, *Ekonomisk Debatt*, 1/2008, 6–19.
- EK (2006), Toimivat työmarkkinat – hyvin-voiva yhteiskunta, Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979), Prospect Theory: An Analysis of Decisions under Risk, *Econometrica*, 47, 263–291.