

Yhteinen ja uskottava rahapolitiikka johtaa todennäköisesti suomalaistyyppisten yhteiskuntasopimusten poliittisen tilauksen voimistumiseen euro- maissa. Liian alhainen inflaatiotavoite voi kuitenkin olla työllisyyden ja hyvinvoinnin kannalta vahingollinen.



Juhana Vartiainen siirtyi viime syksynä kahdeksi vuodeksi Palkansaajien tutkimuslaitoksesta Ruotsin ay-liikkeen tutkimuslaitokseen.

Euroopan keskuspankin rahapolitiikka ja työmarkkinat¹

Juhana Vartiainen
Fackföreningsrörelsens Institut
för Ekonomisk Forskning
(FIEF), Tukholma

Työmarkkinoiden toiminta on onnistunut Euroopan talous- ja rahaliiton jäsenmaissa keskimäärin huonosti. Työttömyyslukuja nostavat ylöspäin eritoten suuret Emu-maat. Työllisyyden hoito on onnistunut pienissä sopimusyhteiskunnissa paremmin – ainoana surullisena poikkeuksena Suo-

mi. Nämä erot ilmenevät oheisesta taulukosta 1, johon on koottu OECD:n Employment Outlookista vertailukelpoisia lukuja vuodelta 2001. Maat on

¹ Esitelmä Palkansaajien tutkimuslaitoksen seminaarissa "Euroalueen talouspolitiikka valinkauhassa" 24.2.2003.

Taulukko 1. OECD:n standardoidut työttömyysasteet vuonna 2001 eräissä EU-maissa.

Maa	Työttömyysaste 2001
Alankomaat	2,4
Itävalta	3,6
Ruotsi	5,1
Suomi	9,1
Tanska	4,3
<i>Pienten sopimusyhteiskuntien keskiarvo</i>	4,9
Espanja	13,0
Italia	9,5
Ranska	8,6
Saksa	7,9
<i>Suurten euromaiden keskiarvo</i>	9,7

jaettu kahteen ryhmään, “pieniin sopimusyhteiskuntiin” ja “suuriin maihin”. Ensin mainituissa pyritään koordinoimaan palkanmuodostusta jonkinlaisen tulopolitiikan avulla. Suuret maat on valittu kokonsa perusteella, mutta niille on myös tyypillistä heikko kansantalouden tasoinen palkka-koordinaatio.

Vertailun ulkopuolelle jäävät Belgia, Portugali, Kreikka, Luxemburg ja Irlanti, joista neljää ensimmäistä ei parhaalla tahdollakaan voi pitää “sopimusyhteiskuntina”. Irlanti on rajatapaus, jonka luokittelu on vaikeaa. Tanska ja Ruotsi eivät kuulu rahaliittoon, mutta sopeutuminen alhaiseen inflaatioon ja uskottavaan rahapolitiikkaan on ollut niille samanlainen haaste kuin Emu-maillekin. Lisäksi Tanska on sitonut kruununsa arvon euroon, joten sen talouspolitiikkaa rajoittavat lähes samat vaatimukset kuin rahaliiton jäseniäkin.

Palkkasopimusten koordinaatio edelleen hyvästä?

Ensimmäisen aallon rahaliittotutkimuksessa ja Suomen Emu-keskustelussa monet olettivat, että Emu-jäsenyys saattaa suomalaistyyppisen palkka-koordinaation vaikeuksiin. Ehkä yksinkertaisin intuitio tämän käsityksen tueksi seurasi suoraan suositusta Calm-

forsin ja Driffillin (1988) mallista, jossa hyvät lopputulokset saavutetaan joko keskittämisen tai hajauttamisen kautta. Koska suuressa Emu-taloudessa keskittämisvaihtoehtoa ei ole, niin vaihtoehtoiksi jäävät vain “hyvä” hajauttaminen ja “huono” välivaihtoehto, joka samastettiin nyt kansalliseen koordinointiin ikään kuin ajatellen, että kansalliset keskusjärjestöt edustavat suuressa Emu-taloudessa jotakin samantapaista kuin “liitot” eli välitaso Calmfors-Driffill-mallissa.

Tuoreempi tutkimus on kuitenkin muuttanut tämän käsityksen. Kansallisten ammatillisten keskusjärjestöjen samastaminen Calmfors-Driffill-mallin “ammattiliittoihin” ei osoittautunut kovin hyväksi intuitioksi, ja uudemmissa teoreettisissa tarkasteluissa syntyykin yleensä palkkakoordinoinnin siunauksellisuutta korostavia lopputuloksia. Esimerkkinä tällaisesta tarkastelusta on Fabrizio Coricellin, Alex Cukiermanin ja Alberto Dalmazzon (2000) artikkeli, jonka teoreettinen malli on tälle kirjallisuudelle tyypillinen. Siinä keskuspankki voi painottaa inflaatio- ja työllisyystavoitteita niin, että inflaatiotavoitteen suhteellista painoa kutsutaan “konservatiivisuudeksi”. Palkanmuodostus taas voi tapahtua yritys-, ammattiliitto- tai kansallisella tasolla. Rahapolitiikan ja palkanmuodostuksen strateginen vuorovaikutus syntyy sii-

tä, että keskuspankki voi uhata korkojen nostolla, jos palkat kohoavat liikaa.

Mallissa ensinnäkin *työllisyys on sitä korkeampi mitä konservatiivisempi on keskuspankki ja mitä enemmän palkkaneuvotteluja koordinoidaan*. On siis aina hyödyllistä palkata keskuspankkiin inflaatiohaukka ja lisätä palkkaneuvottelujen koordinoitua. Jos sitä vastoin keskuspankki on “leväperäinen” eli vastaa korkeisiin palkankorotuksiin rahapolitiikkaa keventämällä, ammattiliitot todennäköisesti esittävätkin korkeita vaatimuksia, jolloin työllisyys jää alhaiseksi.

Toiseksi *keskuspankin konservatiivisuuden suhteellinen hyöty on suurin silloin, kun palkkaneuvottelujen koordinaatio on keskitasoa*. Tämän voi ymmärtää niin, että aivan kattava keskusjärjestö joka tapauksessa sisältää korkeiden palkkavaatimusten kaikki mahdolliset ulkoisvaikutukset (esimerkiksi työllisyyteen), jolloin keskuspankin erityistä kurituksen uhkaa ei edes tarvita. Jos sitä vastoin palkanmuodostuksen koordinaatio tapahtuu välitasolla (liittotasolla), tämä “koston” mahdollisuus on hyödyllinen palkkavaateiden hillitsijä.

Työttömyyslukujen ristiintaulukointi rahapolitiikan strategian ja neuvottelujen keskittyneisyyden kanssa näyttäisikin tarjoavan empiiristä tukea jälkimmäiselle tulokselle. Kuten Iversen (1999) on osoittanut vuosia 1973–1993 koskevassa vertailussaan, peräänantamaton rahapolitiikka näyttäisi parantavan työllisyyttä erityisesti sellaisissa maissa, joissa palkkaneuvottelujen koordinaatio on vähäistä.

Palkkaneuvottelujen koordinaatio näyttäisi siis hyödylliseltä rahaliitonkin oloissa. Teoriamallien johtopäätökset pitää kuitenkin aina tulkita vain suuntaa antaviksi. Niistä ei ainakaan näytä seuraavan mitään sellaista vahvaa johtopäätöstä, että tulopolitiikasta olisi syytä luopua.

Tälle teoriakirjallisuudelle tyypilliset matemaattiset oletukset tosin tekevät sen johtopäätöksistä ehkä turhankin suosiollisia palkanmuodostuksen koor-

dinaatiolle. Koordinaatio näet tuottaa niissä usein jopa paremman lopputuloksen kuin täysin kilpailulliset työmarkkinat, joilla palkkaneuvottelut käydään yksilötasolla. Tämä on mielestäni epäuskottavaa ja johtuu siitä, että malleissa oletetaan tyypillisesti ns. monopolistinen kilpailu eli että kaikkien yritysten tuotteet ovat erilaisia. On kuitenkin uskottavaa, että aivan hienojakoisimmalla neuvottelutasolla toimii yrityksiä, joiden tuotteet ovat lähes samanlaisia (täydellisiä substitootteja), ja tällöin koordinointi ei voine koskaan olla aidosti parempi kuin täydellinen kilpailu.

Joka tapauksessa rahaliiton aiheuttama muutos palkkaneuvottelujen ja rahapolitiikan väliseen interaktioon on järkevää tulkita niin, että kansallisella tasolla pelote heikkenee eli rahapolitiikka muuttuu myötälivämmäksi, samalla kun konservatiivisuus pikemminkin voimistuu koko euroaluetta ajatellen. Tämän voi tulkita niin, että *pelote on korvattava kansallisella koordinaatiolla*.

Onko koordinointi todennäköistä?

Vaikka koordinointi olisi suotavaa, sitä ei välttämättä kyetä ylläpitämään. Kysymys koordinoinnin tarpeellisuudesta on siis eri asia kuin kysymys sen kannustimista ja eri neuvottelusääntöjen houkuttelevuudesta työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta. Toisaalta kuitenkin peliteoreettiset intuitiomme kertovat, että sikäli kuin palkkakoordinointi on hyödyllistä, on todennäköistä, että se myös saavutetaan. Tätä näkemystä tukevat peliteorian monet ns. *Folk-teoreemat*.

Työmarkkinoita ja ammattiliittojen välistä kilpailuasetelmaa voidaan ajatella *toistettuna pelinä*, jossa kukin ammattiliitto voi saavuttaa hetkellistä hyötyä luopumalla palkkamaltista,

mutta kaikille osapuolille olisi pitkällä aikavälillä hyödyllistä, jos kaikki olisivat mukana maltillisessa tulopolitiikassa. Peliteorian Folk-teoreemat sanovat suunnilleen sen, että tällaisessa asetelmassa on yleensä mahdollista päästä suotuisaan lopputulokseen. Tämä edellyttää, että pelaajat eli tässä tapauksessa ammattiliitot kykenevät haistamaan, mitä toiset pelaajat tekevät, ja ne kykenevät tarvittaessa uhkaamaan myös jonkinlaisella "kostolla" sitä, joka lipeää yhteisestä linjasta.

Lipeämisen houkuttelevuutta vähentää se, että jokainen tietää sen johtavan palkkamaltin yleiseen repeämiseen, mistä puolestaan seuraa korkeampi inflaatio, heikompi kilpailukyky ja korkeampi työttömyys.

Palkkakoordinoinnin kannustimia ja rahaliittoa analysoinut norjalainen tutkija Steinar Holden (2001a) tulee juuri tähän lopputulokseen. Hänen artikkelissaan työmarkkinat koostuvat ammattiliitoista, jotka voivat valita joko palkkamaltin tai omien jäsentensä palkkojen suuren korotuksen. Jälkimmäinen vaihtoehto tuo välitöntä hyötyä mutta johtaa palkkamaltin yleiseen romahdukseen. Palkkamalttia voidaan siis ylläpitää ns. alipelitäydellisenä tasapainona toistetus-

sa pelissä. Jos kansallisen tason rahapolitiikka poistuu, palkkamaltin ylläpitäminen helpottuu, koska koordinoimattomasta vaihtoehdosta tulee niin huono. "Kaikki kaikkia vastaan"-peli toimii siis omana pelotteenaan, ja kansallisen rahapoliittisen pelotteen poistuminen muuttaakin siis koordinoinnin kannustimia suosiollisemmiksi.

Holdenin teoria voi kuvata Suomenkin tilannetta. Mielestäni on uskottavaa, että Suomessa yleinen vannominen palkkamaltin ja tulopolitiikan nimiin heijastaa juuri pelkoja siitä, miten huonosti meille kävisikään, jos ajauduttaisiin ammattiliittojen väliseen lyhytnäköiseen palkkakilpailuun.

Alhainen inflaatio ja rahaliittoyhteis-

työ näyttäisivät teoriakirjallisuuden valossa siis tukevan ajatusta, että palkkasopimusten koordinaatiota a) kannattaa jatkaa ja b) tullaan jatkamaan, jos instituutiot sen mahdollistavat. Hie-man kärjistäen voisi sanoa: jos koordinoinnin instituutiot ovat hyvässä kunnossa, niin Emu-jäsenyys onnistuu paremmin. Olisiko tämä yksi selitys yllä olevan taulukon työttömyyslukuille?

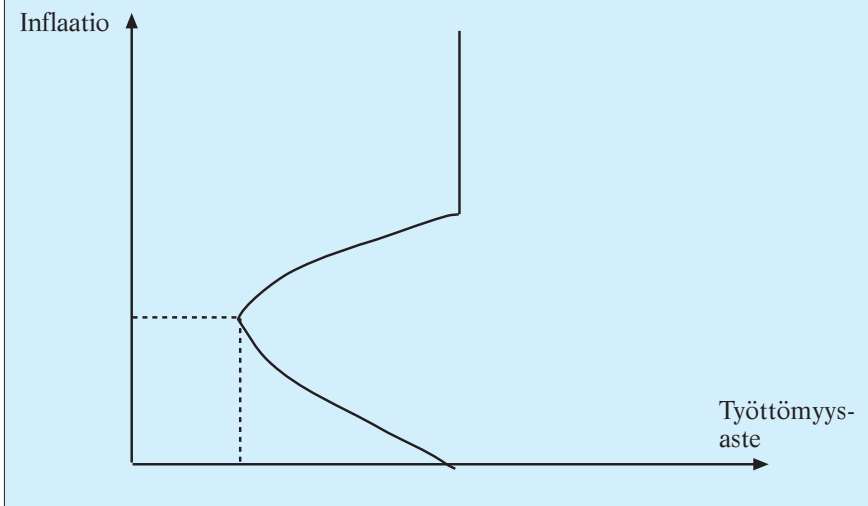
Uusi Phillipsin käyrä

Sekä talouspolitiikan päättäjiä että kansantaloustieteen tutkijoiden parissa hyväksyttiin 1980-luvulla yleisesti ajatus, ettei korkea inflaatio voi taata pysyvästi korkeampaa työllisyyttä. Näin hylättiin (perustellusti) vanha Phillipsin käyrä, jonka mukaan olisi mahdollista valita korkeamman inflaation ja korkeamman työllisyyden välillä. Phillipsin käyrä perustui siihen kyseenalaiseen oletukseen, että korkea inflaatiota ylläpitämällä voitaisiin jatkuvasti "hujata" osaa taloudenpitäjistä hyväksymään alhaisemmat reaali-palkat kuin mitä oltaisiin valmiita hyväksymään, jos inflaatio olisi alhainen.

Phillipsin käyrä-ajattelu edellytti siis, etteivät kansalaiset huomaa inflaatiota, mikä on kyseenalainen oletus. Siksi nyt uskotaan ns. pystysuoraan Phillipsin käyrään, jolla rakenteellinen työttömyys on riippumaton inflaatiosta.

On kuitenkin olemassa tuoretta empiiristä ja teoreettista näyttöä siitä, että *liian alhainen*, lähellä nolaa oleva inflaatio voi olla työllisyydelle vahingollinen. Tämän ns. uuden Phillipsin käyrän (kuvio 1) mukaan pystysuora Phillipsin käyrä tarjoaa suunnilleen oikean kuvan taloudesta, kunhan siihen tehdään pieni mutta tärkeä "reunahuomautus": jos inflaatio painetaan liian lähelle nolaa, työllisyys kärsii. Tällä "hyvin alhaisen", esimerkiksi 0 tai 1 prosentin inflaation alueella voikin valita perinteisen Phillipsin käyrän mukainen suhde inflaation ja työttömyyden välillä (Akerlof & Dickens & Perry 2000, Holden 1994 ja 2002, Lund-

Kuvio 1. Uusi Phillipsin käyrä.



borg & Sacklén 2002, Mankiw & Reis 2001).

Teoreettisia selityksiä tälle ilmiölle on haettu kahdelta suunnalta. Osa niistä perustuu oletukseen, että hintoja koskeva tieto ei kulje täydellisen sutjakkaasti, vaikka kaikki taloudenpitäjät olisivatkin rationaalisia (esim. Mankiw & Reis 2001). Toinen, samansuuntainen selitys on, että hintainformaation täydellinen huomioonottaminen on yrityksille kallista. Jos inflaatio on esimerkiksi 2–3 prosenttia, osa yrityksistä toimii sellaisen työhypoteesin varassa, että hinnat eivät muutu. Tällöin pieni inflaatio laskee reaali-palkkoja ja työllisyys kohenee. Jos vanha Phillipsin käyrä perustui siihen, että kaikkia taloudenpitäjiä voidaan “huijata” jatkuvasti ja paljon, uusi Phillipsin käyrä näyttää olet-tavan, että joitakuuta voidaan “huijata ihan pikkuisen” (esim. Akerlof & Dickens & Perry 2000 ja Lundborg & Sacklén 2002). Nämä teoriat eivät välttämättä ole, että yritykset ovat irrationaalisia. Pikemminkin voi ajatella, että hintainformaation tarkka seuraaminen on kallista. Kuvio 1 esittää

EKP näyttää tavoittelevan työllisyyden kannalta liian alhaista inflaatiota.

Lundborgin ja Sacklénin teorian mukaan piirrettyä Phillips-käyrää.

Toinen, mielestäni uskottavampi teoreettinen selitysmalli uudelle Phillipsin käyrälle lähtee työmarkkinoiden sopimuskäytännöistä. Se perustuu siihen, että nimellispalkkojen alentaminen edellyttää yleensä aina neuvotteluja, kun taas palkkojen nostaminen onnistuu yrityksen yksipuolisin toimenpitein. Palkkojen nostaminen edellyttää, että

työntekijät ryhtyvät jonkinlaisiin painostustoimiin, mikä on aina jossain määrin vaivalloista tai kallista. Lisäksi vanha palkkasopimus toimii monissa yrityksissä lähtökohtana ennen kuin uusi sopimus saadaan aikaan. Jos inflaatio on korkea, vanha sopimus

on kuitenkin yleensä irrelevantti, ja uusi sopimus neuvotellaan puhtaalta pöydältä.

Holden (1994, 2002) on tältä pohjalta osoittanut täsmällisesti, että työllisyys on nollainflaation regiimissä alhaisempi kuin hieman korkeamman inflaation maailmassa. Holdenin teoria perustuu siihen, että palkkasopimuksen muuttaminen toisen osapuolen tahtoa vastaan vaatii aina jonkin-

laista uhkaa työsulun tai lakon käynnistämisestä. Tällaisista taistelutoimista syntyy aina kustannuksia, kun taas helpointa olisi jatkaa vanhaa sopimusta. Korkean inflaation aikana vanha sopimus on aina työntekijöille heikko, joten jää työntekijöiden harteille koettaa parantaa sitä. Alhaisen inflaation ja heikon suhdannetilanteen aikana puolestaan yritysten on käynnistettävä palkkojen alentamistoimet. Siksi alhaisen inflaation maailmassa työntekijöiden neuvotteluvoima on työllisyyden kannalta “liiankin hyvä” ja reaali-palkka keskimäärin korkeampi.

Oli uuden Phillipsin käyrän teoreettinen perustelu mikä tahansa, se olisi kyettävä vahvistamaan empiirisesti. Akerlof & Dickens & Perry (2000), Wyplosz (2001) ja Lundborg & Sacklén (2002) ovat kysyneet löytämään empiiristä tukea uudelle Phillipsin käyrälle. Akerlofin ym. mukaan työllisyyden kannalta optimaalinen inflaatiovauhti voisi olla noin 1,5–4 prosenttia, kun taas Wyplosz päätyy lähes 5 %:n tasoon. Lundborg & Sacklén päätyvät välille 2,5–4 %. Tällaiset inflaatiotavoitteet ovat keskimäärin korkeampia kuin mitä EKP tällä hetkellä tavoittelee.²

Jos uusi Phillipsin käyrä on pätevä, siitä seuraa tietysti kiinnostavia johtopäätöksiä EKP:n toiminnan kannalta. Edellyttääkö euroalueen inflaation painaminen 2 %:n alle tarpeettoman suuria työpaikkojen menetyksiä? Kiinnostavaa on sekin, että EKP on tällä hetkellä arvioimassa uudelleen rahapolitiista strategiaansa.

Pidän erityisesti jälkimmäistä sopimusperäistä selitystä Phillipsin käyrälle periaatteessa uskottavana. Sen oletaminen ei vaadi uskomaan, että kukaan on epärationaalinen tai että informaatio kulkee hitaasti. Se perustuu vain ajatukseen, että yrityksen ja työn-

² EKP:n tavoite on väli 0–2 %. Rahan kiertonopeutta ja sen määrää koskevista estimaateista ja tavoitteista on päätelty, että EKP:n todellinen piste-estimaattitavoite on 1,5%.

tekijän välisen työsopimuksen olemassaolo merkitsee jotakin aitoa eroa suhteessa sellaiseen tilaan, jossa työsopimusta ei ole olemassa. Toisin ilmaistuna yrityksen nykyinen palkkataso vaikuttaa siihen, mikä on sen ensi vuoden palkkataso, eikä jokaista neuvottelukierrosta käydä puhtaalta pöydältä.

Holdenin alhaisen inflaation kritiikki eli teoria sopimusperäisestä Phillips-käyrästä ontuu ehkä kuitenkin pienten "sopimussyhteiskuntien" kohdalla Holdenin teoriahan perustuu paikallisiin neuvotteluihin. Suomen kaltaisessa taloudessa on kuitenkin aina yritysten *ulkopuolella* sovittu yleiskorotuksesta, joka on vastannut inflaatiota ja tuottavuuden nousua. Inflaation hidastuminen on yksinkertaisesti alentanut yleiskorotuksia vastaavasti, eikä yritystason asetelma siten ole muuttunut inflaation alentuessa. Siksi uskoisin, että "työehtosopimusvetoisen" talouden suhteellinen suorituskyky ei heikkene inflaatiovauhdin alenemisen myötä samalla tavalla kuin teorian mukaan suurissa hajautettujen työmarkkinoiden maissa tapahtuu. Tämäkin saattaisi selittää alussa esittämäni havaintoa, jonka mukaan suuret maat ovat kärsineet inflaation alenemisesta enemmän kuin pienet sopimussyhteiskunnat.

Inflaatio ja työsopimusten muoto

Sopimusperäinen Phillipsin käyrän teoria voi selittää myös Euroopan ja USA:n välistä eroa työmarkkinoiden suorituskyvyssä. Nehän eroavat toisistaan työmarkkinoiden sopimusoikeuden suhteen. USA:ssa kumpikin osapuoli voi irtisanoa työsopimuksen ilman erityisiä perusteita, kun taas Euroopan maissa sopimuksen muuttaminen ja irtisanominen vaativat neuvotteluja ja perusteluja. Siksi USA:n talous kykenee ehkä sopeutumaan paremmin alhaiseen inflaatioon.

Steinar Holden (2001b) on esittänyt kiinnostavan teorian siitä, miten inflaa-

tiovauhdin alentaminen tulee muuttamaan myös Euroopan maiden sopimusmuotoja. Hänen mallissaan yritykset voivat valita, tarjoavatko ne henkilöstölleen kiinteän palkkasopimuksen, jota ei voi irtisanoa, vai sellaisen joustavan palkkasopimuksen, joka on yksipuolisesti irtisanotavissa. Kun työntekijä palkataan, yritys ei tiedä etukäteen, miten hyvin tämä soveltuu työhönsä. Niinpä työntekijän tuottavuus selviää vasta tietyn ajan kuluttua.

Kummassakin sopimustyyppissä on omat etunsa ja haittansa. Kiinteä sopimus tarjoaa paremmat kannustimet koulutusinvestointeihin, kun taas joustava sopimus mahdollistaa irtisanomiset ja lisää siten tehokasta liikkuvuutta (minkä voi tässä mallissa tulkita niin, että se lisää työllisyyttä). Kiinnostavaa on kuitenkin, että *eri sopimustyyppien keskinäinen paremmuus riippuu inflaatiovauhdista*. Hyvin korkea tai hyvin alhainen inflaatio merkitsevät sitä, että joustavat sopimukset ovat yrityksille houkuttelevampia. Korkean inflaation aikana kiinteä sopimus on irrelevantti, koska se jää aina jälkeen tuottavuuden ja hintojen nousun vauhdista. Hyvin matalan inflaation aikana kiinteä sopimus tulee puolestaan yrityksille kalliiksi, koska niiden on vaikea päästä eroon huonoksi osoittautuneesta työsuhteesta. Hyvin matalan ja hyvin korkean inflaation välissä on kuitenkin kohtuullisen inflaation alue, jossa osa yrityksistä (ne joissa koulutuksella on suurempi tuotto) tarjoaa mieluummin kiinteitä sopimuksia. Kun inflaatio painuu lähelle nollaa, tulevat



Juhana Vartiainen katsoo, että Euroopan kokemusten valossa tulopolitiikkaa kannattaa jatkaa.

joustavat sopimukset kuitenkin suhteellisesti houkuttelevammiksi, ja vain sellaiset yritykset, joissa sisäisen koulutuksen tuotto on erityisen korkea, tarjoavat kiinteitä sopimuksia.

Suomenkin työmarkkinoilla viime vuosina tapahtuneet palkkaustapojen ja sopimuskäytäntöjen muutokset heijastavat näitä pyrkimyksiä. Erityisesti tulee mieleen kolme havaintoa. Yhtäältä tulospalkat ovat yleistyneet, ja teollisuudesta tekemäni laskelmat osoittavat, että ne ovat erityisesti toimihenkilöiden kohdalla alaspäin joustava palkkaerä (työntekijöillä ei samaa efektiä juuri näy). Toisaalta määräaikaiset työsuhteet yleistyivät nopeasti 1990-luvulla niin, että niiden piirissä oli vuonna 1997 vajaat 20 prosenttia työvoimasta (Kauhanen 2002). Tämä kertoo samanlaisesta pyrkimyksestä joustavien sopimustyyppien lisäämiseen. Kolman-

tena voi ottaa esille työsopimuslain tuoreen muutoksen, joka mahdollistaa tietyissä oloissa yksipuolisen palkanalennuksen. Suomalaiset työmarkkinat sopeutuvat tähän alhaisen inflaation ja suuremman nimellisjoustavuuden maailmaan niin, että joustavuus kasvaa mutta sopimusjärjestelmä ei muutu dramaattisesti.

Johtopäätöksiä

Läpikäymäni kirjallisuus tukee siis seuraavanlaisia näkemyksiä:

1) Rahapolitiikan uskottava tiukkuus (eli se, että keskuspankki ei kevennä rahapolitiikkaa, jos palkkojen nousuvauhti kiihtyy) on hyödyllistä. Tiukka keskuspankki, joka uhkaa kostaa koroilla ja korkojen kanssa kaikenlaiset palkkavaatimusten ylilyönnit, on paras pelote ammattiyhdistyksille, myös niiden itsensä ja niiden jäsenistön kannalta.

2) Oli keskuspankin tiukkuus mikä tahansa, järjestäytyneillä työmarkkinoilla toimii parhaimmin sellainen palkanmuodostus, jossa koordinointi on voimakasta. Mitä enemmän on koordinoitua, sitä enemmän sisäistetään ulkoisvaikutuksia ja sitä alhaisempi on työttömyys.

3) Vaikka tiukka rahapolitiikka on hyvästä, tiukkuus tarkoittaa uskottavaa peräänantamattomuutta inflaatiotavoitteen ajamisessa eikä sitä, että inflaatiotavoite on mahdollisimman alhainen.

4) Uusi Phillipsin käyrä-kirjallisuus väittää, että sallimalla hieman korkeampi inflaatiotavoite saavutetaan myös parempi työllisyys. Tämä kritiikki on syytä ottaa vakavasti, koska ei ole mitään tutkimuksellista näyttöä siitä, että siirtyminen esimerkiksi 3 prosentin inflaatiotavoitteeseen aiheuttaisi menetyksiä kenellekään.

5) Sekä palkkapolitiikan koordinoiminen hyödyllisyys että sopimusperäinen Phillipsin käyrä-teoria tarjoavat periaatteessa perusteluja sille, miksi pienten "sopimusyhteiskuntien" työmarkkinat ovat toimineet paremmin. Palk-

kaneuvottelujen koordinointi on niissä helpompaa, ja työehtosopimusten yleiskorotukset ottavat yleensä huomioon inflaatiotavoitteen muutokset niin, etteivät ne vaikuta yritystason neuvotteluasetelmaan.

Pieni inflaatiotavoitteen löysäminen voisi siis tuoda "ilmaisen lounaan". Monet näyttävät ajattelevan, että keskuspankin "konservatiivisuuden" on merkittävä myös mahdollisimman alhaista inflaatiotavoitetta. On kuitenkin mahdollista ajatella, että inflaatiotavoitteen löysäminen ja finanssipolitiikan kireänä pitäminen olisi tällä hetkellä parasta talouspolitiikkaa euroalueella. Euroalueen politiikassa on ikävän todennäköisenä ilmassa aivan toisenlainenkin suunta, joka tuo mieleen Oskar Lafontaine – ajan keskustelut: finanssipolitiikka on poliittisista syistä herpaantumassa ekspansivisempaan suuntaan, samalla kun EKP:ssa ehkä ajatellaan, että kannustimet rakenteellisiin muutoksiin ovat suuremmat, jos korko pidetään korkealla.

Vaikka koordinointi on suurissa maissa vaikeaa, pyrkimyksistä siihen on kuitenkin paljon näyttöä viime vuosilta. Tämän voi mielestäni myös tulkita yllä esiteltyjen teorioiden tueksi. Viimeisen 5 vuoden aikana on nähty enemmän erilaisia "yhteiskuntasopimuksia" sellaisissakin maissa, joissa tällaisesta ei ole perinteitä. Saksalainen, työelämää hyvin tunteva sosiologi Anke Hassel (2002) on korostanut sitä, miten Euroopassa palkkasopimuksista on tullut suorastaan hallitusten makrotalouseläytöksen pelikenttä perinteisen työehtosopimustoiminnan ja minimipalkkojen kustannuksella. Tällainen palkkaneuvottelujen politisoituminen on yksi rahaliiton vääjäämätön seuraus, mutta se voi aiheuttaa myös suuria poliittisia ristiriitoja. Suurissa maissa kuten Ranskassa tämä on merkinnyt hallitusvallan taajaa vaihtumista ja lyhytnäköistä kilpalaulantaa julkisen sektorin palkoista sekä eläkkeistä. Joka tapauksessa palkanmuodostus tulee rahaliiton alkuvuosina edelleenkin olemaan useimmissa maissa poliittisen esityslistan kärkipäässä.

KIRJALLISUUS

Akerlof, G.A. & Dickens, W. & Perry, G.L. (1996), *The Macroeconomics of Low Inflation*, Brookings Papers on Economic Activity, 1996:1, 1–59.

Akerlof, G.A. & Dickens, W. & Perry, G.L. (2000), *Near-Rational Wage and Price Setting and the Long Run Phillips Curve*, Brookings Papers on Economic Activity, 2000:1, 1–44.

Calmfors, L. & Driffill, J. (1988), *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, *Economic Policy*, 6, 13–61.

Coricelli, F. & Cukierman, A. & Dalmazzo, A. (2000), *Monetary Institutions, Monopolistic Competition, Unionized Labour Markets and Economic Performance*, Moniste, Tel-Aviv University.

Hassel, A (2002), *A New Going Wage Rate? Co-ordinated Wage Bargaining in Europe*, teoksessa P. Pochet (toim.), *Wage Policy in the Eurozone*, Brussels: OSE.

Holden, S. (1994), *Wage Bargaining and Nominal Rigidities*, *European Economic Review*, 38, 1021–1039.

Holden, S. (2001a), *Monetary Regimes and the Co-ordination of Wage Setting*, Moniste, Department of Economics, University of Oslo.

Holden, S. (2001b), *Does Price Stability Exacerbate Labour Market Rigidities in the EMU? Moniste*, Department of Economics, University of Oslo.

Holden, S. (2002), *The Costs of Price Stability – Downward Nominal Wage Rigidity in Europe*, Moniste, Department of Economics, University of Oslo.

Iversen, T. (1999), *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

Kauhanen, Merja (2002), *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*, Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69.

Lundborg, P. & Sacklén, H. (2001), *Is There a Long-Run Unemployment-Inflation Tradeoff in Sweden? FIEF Working Paper No. 173*.

Wyplosz, C. (2001), *Do We Know How Low Inflation Should Be? Moniste*, Graduate Institute for International Studies, Geneva.