

## PERSCOMMUNIQUÉ

---

### **Sequentieel arbeidsvoorwaardenoverleg in een neo-Keynesiaans model met frictiewerkloosheid en gespreide loononderhandelingen**

*door Gregory de Walque, Olivier Pierrard, Henri Sneessens en Raf Wouters*

NBB Working Paper No 157 - Research Series

Sinds de bijdragen van Phillips (1958) zijn de economen zich bewust geworden van het cruciale belang van de dynamiek van de arbeidsmarkt en het reële loon om een beeld te krijgen van het inflatieproces. Niettemin wordt de inflatiedynamiek vaak bekeken door het prisma van het neo-Keynesiaanse model van de Phillipscurve, waarin de arbeidsmarkt wordt weergegeven als een contantmarkt zonder onderscheid tussen uren en werknemers. In die modellering kan geen rekening worden gehouden met onvrijwillige werkloosheid en met de rigiditeit van het reële loon, twee belangrijke problemen bij de complexe keuzes waarmee het monetaire beleid wordt geconfronteerd.

Dit artikel draagt bij tot de recente inspanningen om de frictiewerkloosheid op te nemen in de neo-Keynesiaanse modellen: de bedrijven zoeken onder de werkzoekenden actief werknemers die beantwoorden aan hun behoeften. In dat kader beoogt dit onderzoek een voldoende algemeen model uit te werken waarmee het mogelijk is gespreide loononderhandelingen te integreren en binnen de productiefactor arbeid een onderscheid te maken tussen uren en werknemers. Dit algemene kader stelt ons in staat die kenmerken van de arbeidsmarkt te bestuderen welke van belang zijn om een realistische dynamiek voor de werkgelegenheid en de inflatie te verkrijgen.

De "search and matching" modellen worden in staat geacht de vertraagde en aanhoudende reactie van de arbeidsmarkt op schokken weer te geven, maar ze werden onlangs op de korrel genomen omdat ze er niet in slagen een realistische omvang van de werkgelegenheidsreactie op te leveren. Verscheidene auteurs hebben geopperd dat de invoering van rigiditeiten in de loonvorming voor nieuwe banen het probleem kan helpen oplossen. Indien de nieuwe werknemers hun loon niet onmiddellijk kunnen aanpassen naar aanleiding van een positieve schok, nemen de winstverwachtingen van een bedrijf met betrekking tot een extra werkpost toe en dit versterkt de reactie van de geaggregeerde werkgelegenheid op de schok.

Aangezien de nominale loonrigiditeit in het neo-Keynesiaanse model van cruciaal belang is om een persistente inflatie te helpen verkrijgen, kan a priori worden verwacht dat ze bijdraagt tot het genereren van een realistische dynamiek voor zowel de werkgelegenheid als de inflatie. Uit de studie blijkt dat dit in feite afhangt van de manier waarop bedrijven en werknemers over de werktijd onderhandelen. De literatuur onderscheidt twee onderhandelingsprocedures: (i) volgens de "right-to-manage"-procedure beslist het bedrijf eenzijdig over de werktijd, terwijl (ii) "efficient bargaining" ervan uitgaat dat het bedrijf en de werknemer over de werktijd onderhandelen om hun gezamenlijke voordeel te maximaliseren. In de "right-to-manage"-hypothese voeren de bedrijven hun winst maximaal op door hun vraag naar werkuren aan te passen tot de marginale arbeidsproductiviteit gelijk is aan het loon. Daaruit resulteert dat, ceteris paribus, de arbeidstijd afneemt met het uurloon. Dit laatste is een doorslaggevend element van de reële marginale kosten en leidt tot de openstelling van het "loonkanaal", zoals dit in de literatuur wordt genoemd. Het directe gevolg is dat de gespreide loononderhandeling automatisch tot inflatiepersistentie gaat voeren. Wanneer ze de arbeidskracht wensen op te voeren, vragen de bedrijven echter liever aan werknemers met een laag loon om meer uren te werken dan aanwervingskosten te betalen voor nieuwe werknemers aan wie ze (naar verwachting) hogere lonen zouden moeten betalen. Dit mechanisme veroorzaakt een te zwakke reactie van de werkgelegenheid om realistisch te zijn. Bij "efficient bargaining" staan de gewerkte uren los van het loon en hangen de reële marginale kosten voornamelijk af van het marginaal nut van de gewerkte uren en consumptie. In vergelijking met het "right-to-manage"-geval verliezen de bedrijven hun vermogen om de arbeid aan te passen via de arbeidstijd en neemt de volatiliteit van de werkgelegenheid toe. De volatiliteit van de uren beïnvloedt de inflatie echter via de sterke correlatie tussen de reële marginale kosten en de gewerkte uren op basis van de neo-Keynesiaanse Phillipscurve die de inflatie relateert aan de marginale kosten. Deze discussie illustreert de conflict tussen de volatiliteit van de werkgelegenheid en de inflatiepersistentie.

In deze studie wordt een meer algemene procedure van sequentieel overleg voorgesteld waarbij in elke periode een onderhandeling over de werkuren plaatsvindt, met een onderhandelingspositie die kan verschillen van die tijdens de (gespreide) loononderhandelingen. De twee hierboven als voorbeeld besproken procedures voor de onderhandeling over de arbeidstijd zijn in feite bijzondere gevallen van dat meer algemene model. Uit de studie blijkt dat die sequentiële onderhandelingsprocedure, vergeleken met de "right-to-manage"-aanpak, het "loonkanaal" openlaat en tegelijk de bedrijven minder sterk stimuleert om de arbeidskracht aan te passen via de werktijd. Hierdoor kan aan de hand van het model voor zowel de werkgelegenheid als de inflatie een realistische dynamiek worden verkregen. De studie illustreert tevens dat de loonrigiditeit voor de bestaande banen potentieel een belangrijke rol vervult in het inflatieproces, terwijl de loonrigiditeit voor de nieuwe banen vooral meetelt voor de dynamiek van de werkgelegenheid.