

2009-05-19

## PERSCOMMUNIQUÉ

---

### Inflatedynamiek met *matching* op de arbeidsmarkt: een beoordeling van alternatieve specificaties

door Kai Christoffel, James Costain, Gregory de Walque, Keith Kuester, Tobias Linzert, Stephen Millard en Olivier Pierrard

NBB Working Paper No 164 - Research Series

De belangrijkste opdracht van een centrale bank bestaat in het waarborgen van prijsstabiliteit. Daarom is het van belang inzicht te verwerven in de elementen die de inflatedynamiek verklaren. Onder die factoren worden de wrijvingen op de arbeidsmarkt over het algemeen als cruciaal beschouwd. De perceptie is dat de trage, doch persistente reactie van de arbeidsmarkt op externe schokken zelf de trage en persistente reactie van de inflatie op die schokken zou kunnen verklaren. Bovendien bestaat in het eurogebied zelf een breed scala aan arbeidsmarktinstellingen naast elkaar en het lijkt ons interessant te weten welk type instelling belangrijk is voor het verklaren van de inflatedynamiek en derhalve voor de monetaire politiek. Deze paper i) geeft een samenvatting van de verschillende modelleringen van de arbeidsmarkt die in de literatuur worden aangetroffen, ii) verwerkt die modelleringen in een neo-keynesiaans model, iii) bespreekt het realisme ervan en iv) verklaart hoe die verschillende benaderingen het gedrag van de marginale kosten en, via de neo-keynesiaanse Phillips-curve, van de inflatie kunnen beïnvloeden.

Ons uitgangspunt is het Trigari-model (2006), dat is een neo-keynesiaans model waarin de arbeidsmarkt vertegenwoordigd wordt door de *matching*-theorie van Mortensen-Pissarides. De werkgelegenheid kan er extensief (aantal werknemers) of intensief (aantal individuele uren) in worden aangepast en er is gezamenlijk overleg tussen de bedrijven en de werknemers over de werktijden en de lonen ("*efficient bargaining*"). Het model wordt gekalibreerd op gegevens van het eurogebied. Vervolgens beschouwen we verschillende varianten: (i) enkel door de bedrijven vastgestelde uren ("*right-to-manage*"), (ii) loonrigiditeiten, (iii) onderscheid tussen nieuwe en oude overeenkomsten, (iv) verschillende indienstnemingsprocessen (en -kosten), (v) microwisselwerkingen tussen prijs- en loonzetting, (vi) verschillende processen inzake het zoeken naar werk, en (vii) endogene scheiding van bedrijf en werknemer. Voor al die simulaties behouden we dezelfde ijking teneinde al onze resultaten te kunnen vergelijken.

We tonen aan dat het oorspronkelijk model het gedrag van de variabelen van de arbeidsmarkt weliswaar correct weergeeft, maar daarentegen het inflatiegedrag niet kan aangeven (de inflatie reageert plots en te hevig). Het inflatiegedrag is realistischer wanneer de benadering "*right-to-manage*", in combinatie met rigide lonen, wordt aangenomen, maar het gedrag van de werkloosheidsgraad en van het aantal vacatures is dan minder realistisch. Wanneer nominale rigiditeit wordt gecombineerd met reële rigiditeit doordat de factor arbeid eigen is aan het bedrijf, stellen we vast dat hoe meer de marginale kosten van een bedrijf reageren op een wijziging in zijn prijs, hoe minder de algemene prijsindex reageert op een exogene schok. Het in aanmerking nemen van een endogene banendestructie kan de reactie van de inflatie eveneens verminderen, maar die modellering is zeer gevoelig voor de ijking. Meer in het algemeen wijzen onze resultaten erop dat de micro-economische structuur van de arbeidsmarkt een cruciale rol speelt bij het bepalen van het verband tussen de arbeidsmarkt en de inflatedynamiek. De institutionele kenmerken van de arbeidsmarkt die een direct verband genereren tussen loon en marginale kosten, kunnen een zwakke en persistente reactie van de inflatie op de exogene schokken veroorzaken.