

Overzicht van de loonindexering in België en in Europa

I. Het Belgische systeem van automatische loonindexering

De automatische loonindexering is van toepassing op de lonen van alle overheidspersoneel en van alle werknemers uit de private sector die vallen onder een paritair comité¹. Daar zowat alle werknemers rechtstreeks of bij uitbreiding ressorteren onder een paritair comité, is de indexering dus van toepassing op nagenoeg alle werknemers uit de private sector. De paritaire comités zijn georganiseerd op sector- of beroepsniveau, in totaal zijn er ongeveer 170 paritaire comités en subcomités.

Alhoewel de toename van de uurloonkosten sinds 1996 (wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen) bepaald wordt door een tweejaarlijkse nominale loonnorm, is de indexering steeds gegarandeerd, ook indien hierdoor de loonnorm wordt overschreden (art. 6, §2).

De indexering is sinds 1994 steeds en voor alle werknemers **gebaseerd op de gezondheidsindex (GZI)**, dit is het nationale indexcijfer van de consumptieprijzen exclusief producten die geacht worden schadelijk te zijn voor de gezondheid (vandaar de naam): alcohol, tabak, benzine en diesel. Om toevallige schokken in de gezondheidsindex uit te sluiten, wordt het **viermaands glijdend gemiddelde** van die index genomen als basis voor de indexeringen van de lonen².

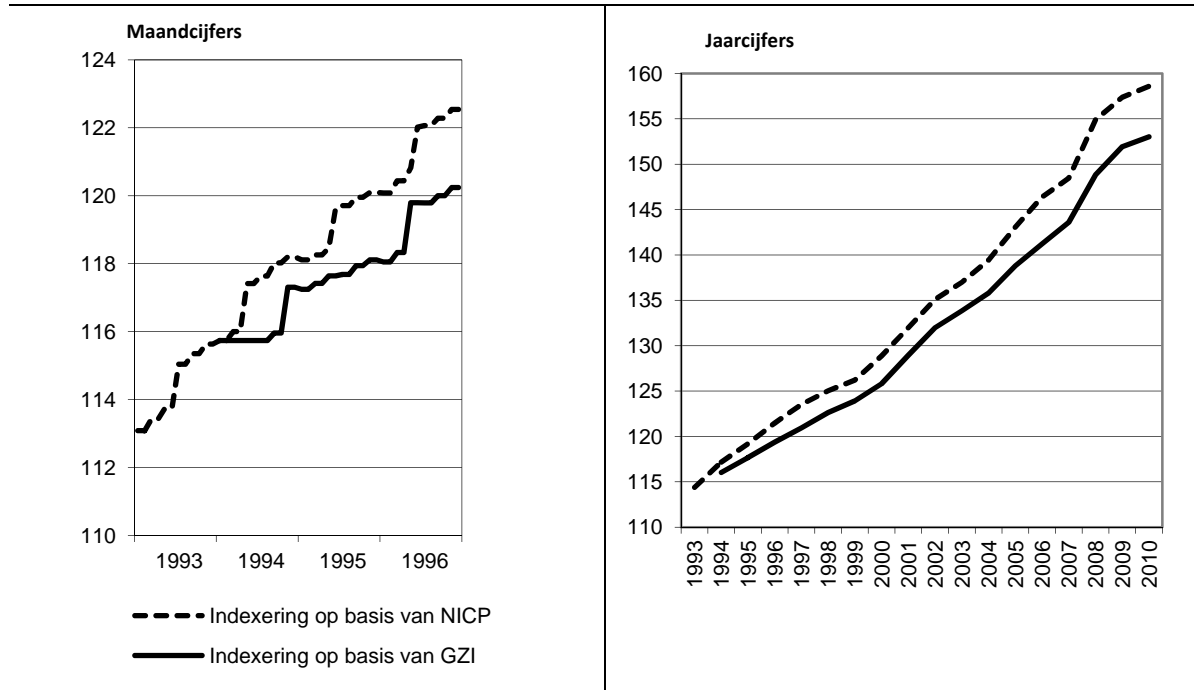
In grafiek 1 werd een poging ondernomen om de impact op de automatische loonindexeringen te ramen van de invoering van de gezondheidsindex als referentie-indexcijfer. Het betreft een theoretische oefening, waarbij het gemiddelde van een traag (dat van de lonen in de overheidssector, met name een overschrijding van de spilindex met sprongen van 2%, gevolgd door de indexering twee maanden later) en een snel (tweemaandelijks indexering) indexeringsmechanisme berekend wordt aan de hand van het NICP, enerzijds, en aan de hand van de gezondheidsindex, anderzijds. De introductie van de gezondheidsindex had een onmiddellijk vertragend effect op de loonindexeringen: wegens het feit dat zijn niveau in januari 1994 lager was dan dat van het NICP en als vertrekpunt de spilindex van mei 1993 werd genomen, duurde het tot september 1994 vooraleer de spilindex overschreden werd. Berekend op basis van het NICP zou de overschrijding reeds plaatsgevonden hebben in maart van dat jaar. De daaropvolgende overschrijding liet op zich wachten tot in maart 1996, terwijl dit op basis van het NICP reeds in april 1995 het geval zou zijn geweest. De daaropvolgende uiteenlopende

¹ Slechts een zeer beperkt aantal paritaire comités, zoals PC336 (voor de vrije beroepen) en PC100 (aanvullend PC voor de werklieden), garanderen de indexering enkel voor werknemers die het minimumloon verdienen.

² Het principe van het gebruik van een viermaands glijdend gemiddelde is reeds in voege sinds 1983, toen werd de NICP nog als basis gebruikt.

ontwikkeling van beide indexcijfers leidde tot een verdere toename van het loonmatigingseffect³. In 2010 was dit gecumuleerd effect opgelopen tot 3,5%.

Grafiek 1 - Matiging van de indexering als gevolg van de invoering van de gezondheidsindex
(indexcijfers, 1988=100)



Bronnen: ADSEI, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, NBB.

Hoe de indexering effectief toegepast wordt, hangt af van het mechanisme dat gekozen werd in het paritaire comité. Er bestaan **twee grote groepen van systemen** (zie tabel 1): in een eerste groep, van toepassing op 40% van de werknemers uit de private sector, gebeurt de indexering op het moment dat het glijdend gemiddelde van de GZI de spilindex overschrijdt. Deze spilindex maakt sprongen van 2% en dus worden de lonen aangepast met een vast percentage van 2%. Dit systeem wordt steeds toegepast voor het overheidspersoneel, maar met 2 maanden vertraging. Voor ongeveer 60% van de werknemers uit de private sector gebeurt de indexering evenwel op vaste tijdstippen: maandelijks, tweemaandelijks, driemaandelijks, viermaandelijks, halfjaarlijks of, en dit komt het meest voor, jaarlijks.

³ De invoering van de nieuwe NICIP in januari 2006 oefende een matigend uit op zowel NICIP als gezondheidsindex en bijgevolg op de loonindexering, dat in 2006 geraamd werd op 0,5 procentpunt.

Tabel 1 - In de private sector toegepaste indexeringsmethodes

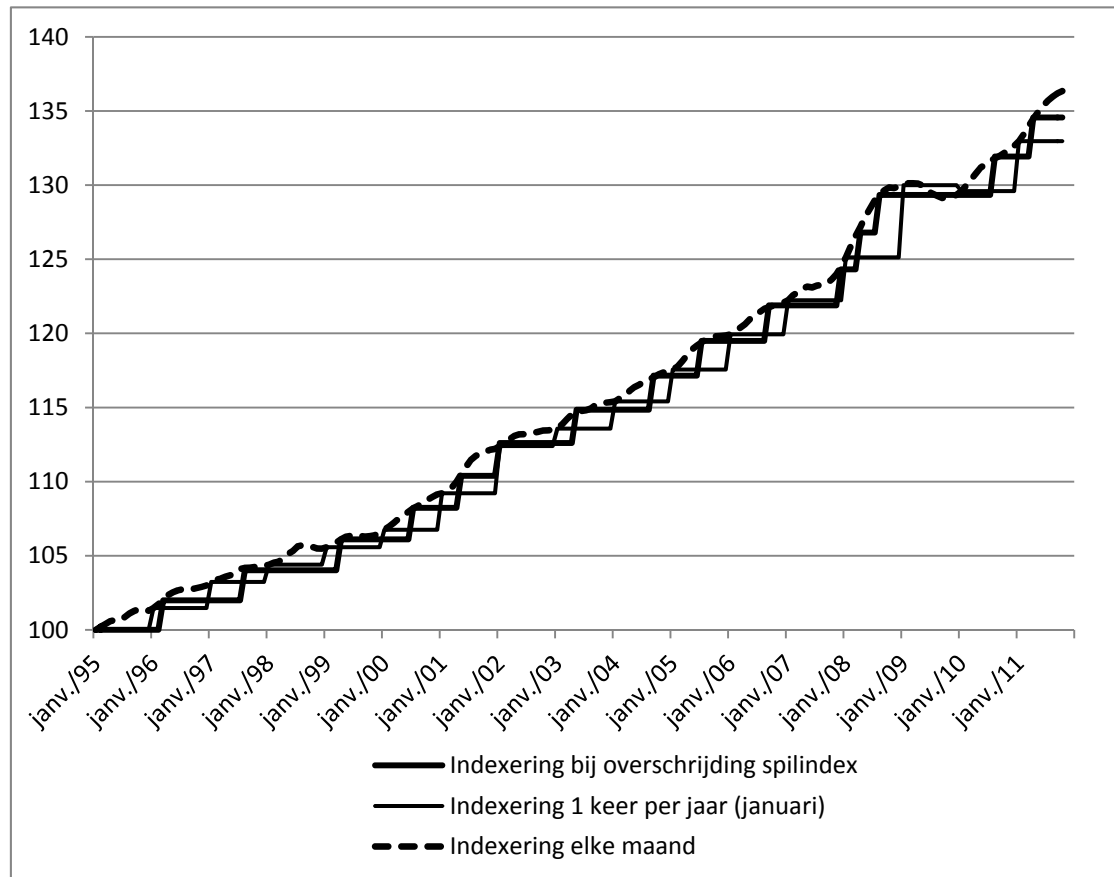
Methode	Aantal paritaire comités	Procentueel aandeel van de totale werkgelegenheid die onder de paritaire comités ressorteert
Overschrijding van de spilindex	130	42,5
Jaarlijks	22	37,9
waarvan:		
In januari of februari	13	25,8
6-maandelijks	4	3,6
4-maandelijks	1	0,2
3-maandelijks	24	9,6
2-maandelijks	9	5,1
Maandelijks	4	1,1
Totaal	194	100

Bron: CRB (Technisch Verslag, november 2008).

Alhoewel het ene systeem op korte termijn kan leiden tot een snellere indexering dan het andere systeem, is het effect van de diverse indexeringsmethodes op de loonkostenevolutie, over een lange periode beschouwd, zeer gelijkaardig (zie grafiek 2). Gecumuleerd over de periode januari 1995 - oktober 2011, bedroeg de indexering in het systeem van overschrijding van de spilindex - waarbij de aanpassingen, afhankelijk van de omvang van de inflatie, traag of snel kunnen gebeuren⁴ - 34,6%; in het trage systeem waar slechts één keer per jaar geïndexeerd wordt, in casu in januari, was dit 33% en in het snelle systeem met maandelijkse indexering liep het op tot 36,3%. Afhankelijk van de beschouwde periode zal het teken van het écart tussen de verschillende systemen variëren, dit evenwel zonder grondig af te wijken.

⁴ Het systeem met spilindex is trager gebleken dan de andere in periodes van lage inflatie (eind 1997-begin 1999 en 2002-begin 2003), maar reageert relatief snel in periodes van snel oplopende inflatie, zoals in 2008.

Grafiek 2 - Langetermijnevolutie van trage en snelle indexeringsmethodes
(indexcijfers, januari 1995=100)



Bronnen: ADSEI, NBB.

Het indexeringsmechanisme is **symmetrisch**, wat betekent dat het zowel in opwaartse als neerwaartse zin dient toegepast te worden. Het is evenwel zo dat de symmetrie in neerwaartse zin sterk beperkt wordt door het feit dat bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) een negatieve indexering uitsluiten of beperken⁵.

Ook in opwaartse zin zijn er beperkingen ingelast in het indexeringsmechanisme, met name via de activering in bepaalde CAO's van **all-in clauses**, die voor de periode 2007 - 2008 betrekking hadden op 25% van de werknemers uit de private sector. Indien de inflatie sneller toeneemt dan verwacht werd op het moment van de sectorale onderhandelingen en het gevaar bestaat voor een overschrijding van de nominale loonnorm, kan door middel van deze clauses afgeweken worden van de overeengekomen loonsverhogingen, meer bepaald kunnen de reële verhogingen teruggeschroefd of afgeschaft worden en is het ook mogelijk dat de indexering niet volledig toegepast wordt.

⁵ De paritaire comités voor de arbeiders in de bouwnijverheid en voor de arbeiders en bedienden in de productie van papier en karton sluiten elke verlaging van de lonen uit. Het paritaire comité voor de arbeiders in de verwerking van papier en karton beperkt negatieve indexeringen. Het paritaire comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf vertraagt de neerwaartse aanpassingen.

Dit betekent dat het effect van het Belgische loonindexeringsmechanisme getemperd wordt door de all-in clausules⁶. Bovendien worden door het gebruik van de GZI niet alle prijsontwikkelingen in aanmerking genomen en door de berekening van een 4-maands glijdend gemiddelde treedt er ook een vertragingseffect op. Het **gevaar voor een loon-prijsspiraal wordt aldus verzwakt en vertraagd**.

II. Hoe is het huidige systeem ontstaan: een overzicht van de ingrepen in het indexeringsmechanisme sinds het begin van de jaren 80

Het systeem van automatische loonindexering heeft in de loop van de tijd enkele belangrijke en blijvende wijzigingen ondergaan en werd ook meermaals tijdelijk onderbroken of ingeperkt. Hieronder volgt een overzicht van de ingrepen sinds de devaluatie van de Belgische frank in 1982.

1. 1982: Muntherschikking en begeleidende maatregelen

Op 22 februari 1982 werd de Belgische frank gedevalueerd met de bedoeling de concurrentiepositie van de bedrijven te herstellen. Onder de begeleidende maatregelen bij deze muntherschikking werden de modaliteiten van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer tijdelijk aangepast⁷. Het betrokken KB verbiedt voor de periode tot einde mei elke indexaanpassing voor de lonen die het gewaarborgd maandinkomen (27.357 frank) overstijgen. Voor de periode juni tot eind december 1982 moeten de indexaanpassingen beperkt blijven tot het deel van het loon dat het geïndexeerde bedrag van 27.357 frank niet overschrijdt (de zogenaamde forfaitaire indexering).

2. Bijkomende loonmatiging in de periode 1983-1984

Het Koninklijk Besluit 180 van 30 december 1982 verlengt deels de loonmatigingsmaatregelen van februari en brengt er anderzijds een aantal wijzigingen in aan. Wat de indexering betreft, wordt het systeem van de forfaitaire indexaanpassingen verlengd tot op het ogenblik waarop twee aanpassingen in de openbare sector zijn gebeurd. In de praktijk heeft dit systeem aldus blijven bestaan tot augustus 1983. Nadien is men opnieuw overgegaan tot een volledige procentuele aanpassing. Een belangrijk verschil met de toestand van voor februari 1982 is echter het feit dat men zich voortaan niet mag baseren op het indexcijfer van de consumptieprijzen zelf, maar op het gemiddelde van datzelfde indexcijfer van de laatste vier maanden. Op die manier treedt er een vertraging op in de toepassing van de indexaanpassing.

3. Periode 1984-1987: 3 indexsprongen

Het Koninklijk Besluit 278 van 30 maart 1984⁸, brengt een nieuwe impuls aan de loonmatiging: het effect van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen zal telkens vanaf 1 april 1984, 1 januari 1985 en 1 januari 1986 ten belope van 2% geneutraliseerd worden⁹. De opbrengst van deze loonmatiging, verhoogd met een bedrag gelijk aan de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid die zonder loonmatiging daarop verschuldigd zou zijn, dient door de werkgevers gestort te worden aan de RSZ. Deze laatste verplichting geldt niet voor de loonmatiging van personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd.

⁶ In de interprofessionele akkoorden voor 2009 - 2010 en 2011 - 2012 werd niet langer een marge bepaald voor de toename van de nominale uurloonkosten. Dit impliceert dat er geen all-in clausules kunnen toegepast worden.

⁷ Koninklijk Besluit nr.11 van 26/02/1982, houdende tijdelijke wijzigingen in de regeling inzake koppeling van de lonen en bezoldigingen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

⁸ KB 278, houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging met het oog op de bevordering van de tewerkstelling, de vermindering van de openbare lasten en het financieel evenwicht van de stelsels van sociale zekerheid.

⁹ Omwille van de sterke afname van de inflatie in 1986 vond de derde loonmatiging ten belope van 2% uiteindelijk pas plaats in januari 1987.

4. De wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen van 1989

Alhoewel de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen geen bepalingen bevatte omtrent de indexering, vormde hij een belangrijke stap in het vrijwaren van de concurrentiepositie van het Belgische bedrijfsleven. De wet voorzag vijf evaluatiecriteria voor de concurrentiepositie: de uitvoerprestaties, de loonkosten, de financiële kosten, de energiekosten en de structurele determinanten. Het concurrentievermogen werd geacht bedreigd te zijn wanneer het criterium uitvoerprestaties en ten minste één van de overige criteria een achteruitgang vertoonde t.o.v. 1987. Voor elk criterium werden de prestaties van België vergeleken met de gemiddelde prestaties van een groep concurrerende landen, meer bepaald de belangrijkste handelspartners van België. Voor het hoofdcriterium uitvoerprestaties waren de vijf grootste Europese concurrenten Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. De zeven voornaamste partners voor wat betreft de andere criteria waren, afgezien van de reeds vermelde landen, de Verenigde Staten en Japan. Er werd tevens een bijzondere interventieprocedure voorzien ingeval die positie in het gedrang komt; de wet gaf de regering de mogelijkheid om in te grijpen indien de sociale partners er niet in slaagden om tot akkoord te komen over de te nemen maatregelen.

5. Maatregel in het kader van het globaal plan : introductie gezondheidsindex in 1994

In de loop van 1993 bracht de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven twee maal een advies uit waarin een verzwakking van de concurrentiepositie werd vastgesteld. Onder meer als reactie hierop werd in november 1993 het globaal plan voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid goedgekeurd. Met betrekking tot de koppeling van de lonen aan de evolutie van de prijzen, werd vanaf 1 januari 1994 een nieuw referentie-indexcijfer geïntroduceerd, met name het gezondheidsindexcijfer. Uit dit indexcijfer worden de prijsbewegingen voor tabak, alcoholische dranken, benzine en diesel geweerd, alsook de weerslag van de in de lente 1993 besliste verhoging van accijnzen en BTW ter financiering van de MARIBEL-bis operatie.

6. De wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen van 1996: indexering gegarandeerd

Bij de tenuitvoerlegging van de wet tot vrijwaring van het concurrentievermogen van 1989 waren een aantal onvolkomenheden aan het licht gekomen, meer bepaald i.v.m. de te hanteren maatstaven voor de evaluatiecriteria. Bovendien raakte men ook meer en meer overtuigd dat loonmatiging ten goede moest komen aan de werkgelegenheid en dat er een preventieve dimensie diende toegevoegd te worden aan de evaluatie van het concurrentievermogen. Een hervorming van de wet drong zich op. Door de invoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, werd een maximummarge ingevoerd voor de loonstijgingen tijdens de tweejaarlijkse onderhandelingen over een centraal akkoord (vanaf de periode 2001 - 2002 werd dit een indicatieve marge). Deze marge, die betrekking heeft op de nominale loonkosten per gewerkt uur, wordt vastgesteld op grond van de verwachte loonkostenontwikkelingen bij de drie belangrijkste handelspartners - Duitsland, Frankrijk en Nederland - en eventueel gecorrigeerd voor ontsporingen tijdens de voorbije twee jaren. Ze dient als norm voor de loonsverhogingen die op het niveau van de bedrijfstakken en ondernemingen worden afgesproken. De loonnorm bevat in ieder geval minstens de verwachte indexeringen, bepaald op basis van het verwachte verloop van de gezondheidsindex van de consumptieprijzen, en de geraamde baremaverhogingen.

7. Het centraal akkoord 2007 - 2008: oproep tot het veralgemeend gebruik van all-in clauses

Gezien het feit dat de loonnorm meermaals overschreden werd en dit in belangrijke mate te maken had met het feit dat de indexeringen hoger uitkwamen dan verwacht werd tijdens de loononderhandelingen, hebben de sociale partners in het centraal akkoord 2007 - 2008 de sectorale onderhandelaars aangespoord om all-in clauses in te lassen. Aan deze oproep werd in

zekere mate gehoor gegeven: 25% van de werknemers uit de private sector vielen onder een sectorakkoord waarin een all-in clausule werd ingelast.

8. De centrale akkoorden 2009 - 2010 en 2011 - 2012: tijdelijke(?) onderbreking van de loonnorm

In de interprofessionele akkoorden voor 2009 - 2010 en 2011 - 2012 werd niet langer een marge bepaald voor de toename van de nominale uurloonkosten. Voor 2009 - 2010 werd de toename van de loonkosten die niet het gevolg was van indexeringen of baremaverhogingen vastgesteld als een eenmalig vaste bedrag van maximaal 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010. Voor 2011 - 2012 werd opnieuw een percentage bepaald voor de groei van de reële uurloonkosten, ten belope van 0,3% in 2012, maar de term "loonnorm" werd niet meer gehanteerd. Bij ontstentenis van een marge voor de nominale uurloonkostentoe name, kunnen geen all-in clausules toegepast worden.

III. Overzicht van de indexeringsmechanismen in andere Europese landen

Alhoewel het Belgische systeem van automatische indexering van de lonen aan de inflatie zowat uniek is, speelt de inflatie een rol in de loonpolitiek van de ondernemingen in de meeste Europese landen. Twee studies uitgevoerd in het kader van het Wage Dynamics Network (WDN) bevatten hieromtrent informatie, meer bepaald de enquête naar de loonvorming bij de bedrijven (Druant et al., 2009) en het onderzoek naar de institutionele kenmerken van de mechanismen inzake loononderhandelingen (Du Caju et al., 2009). De resultaten van beide studies voor 18 Europese landen, waaronder de voornaamste handelspartners van België, met uitzondering van Duitsland¹⁰, worden samengevat in tabel 2.

De enquête naar de loonvorming bij de bedrijven bevatte een vraag betreffende het al dan niet voeren van een loonbeleid waarbij veranderingen in de lonen afhankelijk worden gemaakt van de inflatie. Het kon gaan om een formele automatische koppeling of om een beleid waarbij op informele wijze rekening wordt gehouden met de stijging van de consumptieprijzen. Een automatische koppeling is in Europa eerder zeldzaam. Ze is belangrijk in België, waar ze door 98% van de bedrijven wordt toegepast, alsook in Luxemburg, Spanje en Cyprus. In de andere landen, al dan niet deel uitmakend van het eurogebied, wordt tijdens de loononderhandelingen meestal informeel rekening gehouden met de inflatie.

Belangrijk voor het risico op een loon-prijsspiraal is het feit of de indexering gebaseerd is op de in het verleden waargenomen inflatie (in het Engels aangeduid met de term backward looking indexation). Dit is veelal het geval, terwijl indexering op basis van het verwachte inflatieverloop minder vaak voorkomt; enkel in Portugal is dit het geval in meer dan de helft van de bedrijven die melden dat ze een beleid voeren waarbij de lonen aangepast worden aan de inflatie.

Al met al voert iets meer dan een derde van de bedrijven een intern loonbeleid waarbij de lonen aangepast worden aan de inflatie. Dat geldt zowel voor de landen die deel uitmaken van het eurogebied als voor de groep van landen die niet tot het eurogebied behoren. Bij ruim een kwart van de bedrijven gebeurt dit op basis van de in het verleden waargenomen inflatie. In België is dit bij zowat alle bedrijven het geval.

Aan de hand van de resultaten van het onderzoek van de institutionele kenmerken van de loononderhandelingsmechanismen, kan de dekkingsgraad worden berekend van de werknemers die onder een geïnstitutionaliseerde indexeringsclausule vallen. Volgens die bron is een dergelijk mechanisme in negen landen van toepassing. De dekkingsgraad is het hoogst, dat wil zeggen hoger dan 75%, in België, Cyprus, Luxemburg en Spanje, dit zijn de landen waar, volgens de enquête, de automatische koppeling van de lonen aan de inflatie belangrijk is. Ze is laag (26 à 50%) in Slovenië en zeer laag (1 à 25%) in de vier resterende landen.

¹⁰ Voor Duitsland zijn enkel in de tweede studie geharmoniseerde resultaten beschikbaar.

Tabel 2 - Bedrijven die een beleid voeren waarbij de lonen worden aangepast aan de inflatie¹
(in percenten van het totale aantal bedrijven)

	Ondernemingsspecifieke informatie ²				Totaal	Landenspecifieke informatie : dekkingsgraad van geïstitutionaliseerde indexeringsclausules ³
	Automatische koppeling van de lonen aan de inflatie		Geen formele regel, maar er wordt rekening gehouden met de inflatie			
	Waargenomen	Verwacht	Waargenomen	Verwacht		
Luxemburg	100	0	0	0	100	Hoog
België	98.2	0.0	0.0	0.0	98.2	Hoog
Spanje	38.3	16.2	10.9	5.0	70.4	Hoog
Slovenië	20.3	2.7	32.2	5.1	60.3	Laag
Slowakije	16.1	4.8	24.4	9.6	59.9	n.
Tsjechië	7.0	5.2	27.9	24.1	59.8	Nul
Estland	2.9	1.8	35.4	20.8	53.8	Nul
Portugal	2.7	6.5	13.3	29.1	51.8	Nul
Cyprus ⁴	38.7	2.1	6.4	1.8	48.5	Hoog
Litouwen	7,3	3,7	24,3	12,9	48,1	n.
Griekenland	14.8	5.2	12.1	10.6	47.1	Nul
Frankrijk	8.9	2.0	21.2	8.0	33.1	Zeër laag
Hongarije	7.2	4.2	14.0	5.9	33.0	Nul
Polen	4.7	2.5	17.3	6.1	30.6	Zeër laag
Ierland	6.0	2.7	18.5	10.4	30.0	Nul
Oostenrijk	8.6	1.3	9.2	2.8	23.6	Zeër laag
Bulgarije	7.9	2.5	8.9	3.3	22.6	n.
Italië	1.2	0.5	2.6	1.5	6.2	Zeër laag
Duitsland	n.	n.	n.	n.	n.	Nul
Totaal	13.2	3.9	12.7	6.9	35.7	
Landen die niet behoren tot het eurogebied	5.5	3.2	19.8	10.2	38.1	
Landen van het eurogebied	16.3	4.1	9.7	5.5	34.7	

Bron: Druant et al.(2009).

(1) Resultaten gewogen op basis van de werkgelegenheid en op schaal gebracht door weglating van de ontbrekende antwoorden.

(2) Aangezien sommige ondernemingen verschillende methoden van aanpassing aan de inflatie toepassen, is het totaal niet noodzakelijkerwijs gelijk aan de som van de twee vormen.

(3) Zeer laag : 1 – 25 %, laag : 26 – 50 %, middelmatig : 51 – 75 %, hoog : 76 – 100 %

(4) Bulgarije en Cyprus zijn niet opgenomen in de berekening van het totaal van de landen omdat de enquêtes er in een later stadium werden gehouden en de resultaten niet volledig vergelijkbaar zijn.

In het kader van het Structural Issues Report 2012 "Euro area labour markets and the crisis", werd de vragenlijst inzake de institutionele kenmerken van de loononderhandelingsmechanismen geactualiseerd voor de landen van het eurogebied. Dit betekent dat nu tevens informatie beschikbaar is voor het jaar 2011 en kan nagegaan worden of de grote recessie geleid heeft tot aanpassingen in de instituties inzake collectief loonoverleg. Wat de indexeringsmechanismen betreft, werden geen fundamentele veranderingen gemeld, maar in Luxemburg en Spanje werd het bestaande systeem wel tijdelijk aangepast. In Luxemburg werden de lonen in 2008 en 2009 slechts eenmaal geïndexeerd en werden de indexeringen in 2011 uitgesteld tot oktober van dat jaar. En in december 2011 heeft de Luxemburgse regering beslist het indexeringssysteem gedurende drie jaar aan te passen: in 2012, 2013 en 2014 zal telkens maximaal één indexering van 2,5 % worden doorgevoerd, de eerste aanpassing mag ten vroegste plaatsgrijpen in oktober 2012 en tussen de verschillende indexeringen moet ten minste een periode van 12 maanden worden gerespecteerd, Tevens worden alcohol en tabak uit de referentie-indexkorf geweerd en voor petroleumproducten

(met uitzondering van huisbrandolie) zou de loonindexering nog slechts plaatsgrijpen tot een te bepalen maximale prijsstijging. In Spanje werd in het loonakkoord voor 2010-2012 aanbevolen om de lonen niet te indexeren en in een nieuw loonakkoord voor 2012-2014 werd bepaald dat de gemiddelde inflatie in het eurogebied als nominale referentie gebruikt zal worden voor de indexeringsclausules indien de nationale inflatie hoger zou uitkomen. Bovendien zal, indien de internationale oliepijzen met meer dan 10 % toenemen, de indexering gebeuren op basis van de HICP exclusief de energiecomponent ervan. In Cyprus staat het systeem van automatische loonindexering momenteel ter discussie. Bovendien is nu ook informatie beschikbaar omtrent Malta, waar nagenoeg alle lonen automatisch aangepast worden aan de gerealiseerde inflatie.

REFERENTIES

Du Caju, P., Gautier, E., Momferatou, D. and M. Ward-Warmedinger (2009), "Institutional features of wage bargaining in 23 EU countries, the US and Japan", *Ekonomia*, Cyprus Economic Society and University of Cyprus, vol. 12(2), pp. 57-108.

Druant M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins and R. Sabbatini (2009), "How are firms' wages and prices linked: survey evidence in Europe", NBB Working Paper No. 174.