

Walentyna Kwiatkowska*

WYBRANE PROBLEMY INDEKSACJI DOCHODÓW

I. WSTĘP

Obserwowany wzrost zainteresowania problematyką indeksacji dochodów w teorii i praktyce gospodarki polskiej lat osiemdziesiątych jest konsekwencją nasilenia się negatywnych społecznych skutków wysokiej skali inflacji, przede wszystkim takich jak: obniżenie dochodów realnych społeczeństwa, niekorzystna redystrybucja dochodów, degradacja społecznej i ekonomicznej pozycji określonych grup ludności, konflikty i napięcia społeczne, nieracjonalna struktura spożycia, wzrost skłonności do konsumpcji itd. Z punktu widzenia przedstawionych uwarunkowań społecznych, indeksacja proponowana jest jako jeden z możliwych do zastosowania instrumentów neutralizujących skutki procesów inflacyjnych. Z drugiej strony warto zauważyć, iż indeksowanie wzrostu kosztów utrzymania nie jest tylko kwestią społeczną, ale stanowi ważny problem gospodarczy. Istnieją uzasadnione obawy, iż w realnych warunkach naszej gospodarki, tzn. gospodarki niedoboru z objawami hiperinflacji, spotęgowanymi procesami liberalizacji cen, zastosowanie indeksacji dochodów prowadzić może do nakręcania spirali inflacyjnej i pogłębiania się stanu nierównowagi rynkowej. Kwestia wpływu indeksacji na procesy inflacyjne stanowi przedmiot ostrych dyskusji także w krajach, które w praktyce od dawna stosują indeksację dochodów, co powoduje często zmiany zakresu i zasad stosowanych

* Dr, adiunkt w Instytucie Ekonomii UŁ.

już rozwiązań indeksacyjnych, a nawet całkowitą rezygnację z systemowej waloryzacji płac¹.

Społeczne i ekonomiczne konsekwencje indeksacji dochodów są od dłuższego czasu podstawą polemiki między zwolennikami i przeciwnikami jej stosowania w naszej gospodarce. Przedmiotem dyskusji i krytyki są zwłaszcza problemy dotyczące możliwości i celowości stosowania indeksacji, jej zakresu, zasad oraz mechanizmów. Kontrowersje są nieuniknione. Występujące w praktyce tendencje do ograniczania zakresu rozwiązań indeksacyjnych nie przekreślają potrzeby i celowości teoretycznych rozważań na temat indeksacji, a także jej stosowania jako narzędzia aktywnej polityki społecznej państwa w zakresie podziału dochodów oraz obrony słabych ekonomicznie grup ludności.

Wychodząc z założenia, iż indeksacja jest złem koniecznym, może tym bardziej warto poznać różne rozwiązania indeksacyjne, których znajomość pozwoli na wybór wariantu dostosowanego do realnych warunków i możliwości gospodarczych kraju.

W związku z tym założeniem rozważania tego opracowania ograniczone zostaną do wyjaśnienia pojęcia indeksacji oraz analizy jej niektórych elementów składowych, tj. formy dostosowań oraz stopnia indeksacji. Problemy te mają istotne znaczenie dla teoretycznego opracowania koncepcji indeksacji dochodów dostosowanej do realnych warunków społeczno-gospodarczych naszej gospodarki.

II. POJĘCIE INDEKSACJI DOCHODÓW

Idea indeksacji dochodów pojawiła się w teorii ekonomii stosunkowo dawno, bo w latach dwudziestych XIX w., kiedy to mało znani ekonomiści angielscy, a mianowicie J. Lowe i J. P. Scrope wysunęli postulat indeksacji dla wyeliminowania ryzyka nieprzewidywanych zmian wartości pieniądza². Dostyć długo musiała jednak czekać na swą praktyczną realizację, bo aż do lat trzydziestych naszego

¹ Por. W. Kwiatkowska, Metody indeksacji dochodów w krajach kapitalistycznych, "Studia i Materiały" INE PAN, Warszawa 1989, s. 44-65.

² Zob. R. B r e n n e r, The Concept of Indexation and Monetary Theory, "History of Political Economy" 1979, No 3, s. 396.

stulecia, kiedy to niektóre kraje (Wielka Brytania, Włochy, Belgia) podjęły pierwsze próby jej wdrażania³. Obecnie zakres stosowania indeksacji jest różnorodny w poszczególnych krajach.

Indeksacja dochodów stanowi specyficzną, wyodrębnioną formę ich wzrostu. Nie wyczerpuje ona wszystkich możliwości wzrostu płac i innych dochodów pozapłacowych. Do dyspozycji stoi także naturalny mechanizm wzrostu płac związany ze wzrostem wydajności pracy i poprawą efektywności działania przedsiębiorstwa w postaci wzrostu ruchomej części płac, wzrostu premii czy wyższych stawek osobistego zaszeregowania.

Indeksowa metoda wzrostu płac i innych dochodów nominalnych stanowi zatem jeden z elementów ich kształtowania oraz obrony ich siły nabywczej w warunkach nieustannego wzrostu cen. Metoda ta może mieć charakter automatyczny (mechaniczny) lub półautomatyczny.

Indeksacja automatyczna oznacza automatyczne powiązanie wzrostu płac i innych dochodów nominalnych ze wzrostem określonych wskaźników ekonomicznych, przyjętych za podstawę indeksacji. Ma miejsce wówczas, gdy ustalony jest mechanizm samoistnych przystosowań, na podstawie którego odpowiedni wzrost przyjętego wskaźnika indeksacji powoduje automatyczny wzrost dochodów (płac) w określonej proporcji do zmian tego wskaźnika. Niezależnie zatem od przyjętych szczegółowych rozwiązań, indeksacja ta ma charakter bezpośredni, mechaniczny i bezwarunkowy. Obejmuje wszystkich pracowników, którzy uzyskali do niej prawo, niezależnie od efektów ich pracy. Można w zasadzie sądzić, iż w trakcie działania przyjętego mechanizmu indeksacja właściwie znajduje się poza kontrolą związków zawodowych i pracodawców.

W odróżnieniu od indeksacji automatycznej, indeksacja półautomatyczna (pośrednia) utożsamiana jest z negocjowanymi wzrostami pieniężnych płac i innych dochodów ludności, wykorzystującymi mechanizmy negocjacji i renegocjacji. Możliwość wzrostów negocjowanych jest zagwarantowana odpowiednią klauzulą w układach zbiorowych. Indeksacja półautomatyczna zakłada powiązanie wzrostu płac ze wzrostem przyjętego wskaźnika (indeksu dostosowań), lecz z drugiej strony nie określa z góry konkretnych warunków i sposobów

³ Patrz m. in. M. K a b a j, Indeksacji przemilczeć się nie da, "Życie Gospodarcze" 1983, nr 8, s. 1.

realizacji tego wzrostu. Zostają one dopiero ustalone w wyniku negocjacji czy też kolejnych renegocjacji między przedstawicielami związków zawodowych, pracodawców, a także rządu, na podstawie aktualnej, konkretnej sytuacji ekonomicznej kraju, przedsiębiorstw, ludności. Już w tym miejscu warto może wspomnieć, iż mechanizm negocjacji daje pewną swobodę działania wymienionym stronom, lecz końcowy efekt negocjacji zależy także od ich siły przetargowej.

W przyjętej przeze mnie definicji indeksacji chcę podkreślić możliwość i konieczność współistnienia obu mechanizmów dostosowań. Takie podejście wynika z przeświadczenia, iż możliwe stanie się wówczas zneutralizowanie, a nawet wyeliminowanie określonych słabości wyodrębnionych typów dostosowań indeksacyjnych, tzn. indeksacji automatycznej i półautomatycznej.

Indeksacja dochodów oznacza zatem ustalony na drodze negocjacji przedstawicieli określonych podmiotów gospodarczych i akceptowany społecznie automatyczny lub(i) półautomatyczny mechanizm okresowych wzrostów wybranych rodzajów dochodów nominalnych osób objętych indeksacją, jeśli w przyjętych okresach dostosowawczych uzgodniony wskaźnik (podstawa) indeksacji uległ określonej zmianie. Zastosowany w tej definicji przymiotnik "automatyczny" ma istotne znaczenie, gdyż wskazuje na konieczność bezwarunkowego, mechanicznego podwyższenia dochodów, gdy zaistnieją po temu warunki. Z drugiej jednak strony mechanizm automatycznej indeksacji musi działać według zaplanowanych i określonych na drodze negocjacji procedur i zasad. Stwarza to gwarancje wyeliminowania żywiołowości w funkcjonowaniu indeksacji.

Uwzględnienie z drugiej strony półautomatycznych rozwiązań indeksacyjnych wskazuje na możliwość podjęcia renegocjacji w celu aktualizacji dotychczasowych ustaleń wzrostów przystosowawczych płac i innych dochodów przyjętych w poszczególnych układach zbiorowych, a działających na zasadzie automatyzmu. Takie dostosowania, mając bardziej zindywidualizowany charakter, mogą zapobiegać powszechnemu wzrostowi dochodów (płac) oraz potencjalnie dokładniej odzwierciedlać zaistniałe warunki i możliwości społeczno-ekonomiczne w określaniu stopnia wzrostu płac i innych dochodów. Zatem możliwość renegocjacji w trakcie obowiązywania danego układu zbiorowego z klauzulą indeksacji automatycznej stanowi istotną gwarancję zachowania realnych wartości

nabytych uprawnień dochodowych (płacowych), mimo erozji ich siły nabywczej powodowanej silnymi zjawiskami inflacyjnymi⁴.

Najczęściej za podstawę dostosowań przyjmuje się zmiany kosztów utrzymania lub zmiany wskaźnika cen dóbr konsumpcyjnych. Stosowane są jednak w praktyce podstawy indeksacji mniej zależne od ruchu cen, a mianowicie zmiany przeciętnej płacy w gospodarce lub zmiany dochodu narodowego, będące odzwierciedleniem zmian społecznej wydajności pracy.

III. FORMY DOSTOSOWAŃ

Ważnym elementem indeksacji są jej formy, które określają rodzaj dochodu podlegającemu indeksacji. Zabieg indeksacyjny wymaga zatem dokładnej znajomości kategorii dochodów, zasad jej działania oraz funkcji. Pozwala to wyodrębnić poszczególne składniki dochodów, tj. wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne, a także ich bardziej szczegółowe elementy oraz poznać zachodzące między nimi relacje. Wymaga więc uzgodnienia, czy indeksacji podlega np. całe wynagrodzenie czy tylko jego określona część, czy indeksowane są wszystkie świadczenia czy tylko niektóre z nich, np. renty i emerytury. Niejednorodność kategorii dochodów leży zatem u podstaw różnorodnych form indeksacji. Dokonanie zaś wyboru formy indeksacji narzuca potrzebę określenia sposobu jej indeksowego łączenia z podstawą indeksacji. Różne możliwości rozwiązań w tym zakresie są przedmiotem niniejszych rozważań. Pokazane zostaną formy i sposoby dostosowań występujące w praktyce oraz proponowane w literaturze przedmiotu.

W praktyce krajów kapitalistycznych najczęściej stosuje się indeksację podstawowych stawek płac określanych w umowie zbiorowej. Gdy jednak zasiłki i dodatki są ustalone jako określony procent zasadniczych stawek płac, za podstawę indeksacji przyjmuje się często całkowite zarobki pracowników. Taka sytuacja miała miejsce np. w Australii, krajach Beneluksu czy w sektorze publicznym Danii, gdzie na mocy umowy zbiorowej, zawieranej co

⁴ S. B r i t t a n, Second Thoughts on Full Employment Policy, London 1975, s. 126.

dwa lata na szczeblu krajowym, dla każdego przemysłu ustalana była płaca minimalna i płaca standardowa jako punkt odniesienia dla indeksacji. Indeksacja całkowitych wynagrodzeń bądź podstawowych stawek płac może zapewniać jednakowy przyrost płac w wyrażeniu kwotowym lub procentowym dla wszystkich pracowników (np. w niektórych umowach zbiorowych Kanady i USA). Może również określać ich wzrost zróżnicowany w zależności od wysokości zarobków. Stosowana jest wówczas zasada tzw. ograniczonej indeksacji (limited indexing), zakładająca wysoką rekompensatę wzrostu kosztów utrzymania dla płac najniższych i odpowiednio mniejszą - dla zarobków coraz wyższych (np. w Holandii w umowach zbiorowych pracowników przemysłu metalurgicznego), bądź też określająca górną granicę wynagrodzeń, powyżej której płace nie są indeksowane (np. w wielu umowach w USA). Rozpowszechniona jest także zasada indeksacji godzinowych stawek płac, zwłaszcza w Kanadzie, USA, a także w latach siedemdziesiątych w Danii.

W wielu krajach stosuje się indeksację ustawowej płacy minimalnej. W Holandii np. obejmuje ona pracowników fizycznych i młodocianych do 22 lat. W USA oprócz indeksacji płac najniższych stosowana jest również zasada ich podnoszenia niezależnie od wzrostu kosztów utrzymania, lecz w wyniku poprawy wydajności społecznej. W Luksemburgu płaca minimalna ustalona jest na podstawie minimum socjalnego, które jest weryfikowane i indeksowane w miarę określonego wzrostu wskaźnika cen. Sprzyja to dość szybkiemu i znacznemu wzrostowi dochodów najniższych. Rozbudowany system indeksacji płacy minimalnej występuje we Francji, gdzie do 1969 r. płaca minimalna (SMIG) zmieniana była wyłącznie na podstawie ruchu cen, lecz już od roku 1970 wynagrodzenie minimalne (SMIC) jest indeksowane na podstawie nie tylko wskaźnika wzrostu cen, lecz także wskutek zmian przeciętnych płac godzinowych.

Niekiedy indeksacja dotyczy tylko części wynagrodzenia, którą nazywa się dodatkiem drożyznianym. Dodatek ten jest najczęściej ustalony w wielkości absolutnej, która jest indeksowana w miarę wzrostu wskaźnika kosztów utrzymania, w jednakowej wysokości dla wszystkich grup ludności. Taką formę indeksacji zastosowano w 1976 r. w Belgii, ograniczając kwotę indeksowanego wynagrodzenia do 40,250 BFr miesięcznie dla okresu trzech pierwszych kwartałów. Często górny limit dodatku określony jest na okres roczny lub na

cały okres trwania umowy zbiorowej np. w Kanadzie czy w USA. Dodatki drożyniane stanowią charakterystyczną formę indeksacji także we Włoszech. Początkowo kwota dodatków była zróżnicowana dla poszczególnych kategorii zawodowych pracowników fizycznych i umysłowych, lecz od roku 1977 wprowadzono jednakowe kwoty dodatków dla wszystkich płac.

W znacznej większości rozwiniętych krajów o gospodarce rynkowej występuje obligatoryjne dostosowywanie podstawowych świadczeń społecznych do zmian poziomu cen lub wynagrodzeń za pracę. W przypadku np. emerytur i rent przedmiotem automatycznej indeksacji może być samo świadczenie lub też podstawa jego wymiaru. Rozróżnienie to nie ma znaczenia w tych krajach, gdzie systemy podstawowe (państwowe) zakładają świadczenia jednakowe dla wszystkich uprawnionych do pobierania danego rodzaju świadczeń (np. w Australii, Holandii czy Finlandii). Świadczenia dostosowywane są automatycznie do nowego poziomu cen według uzgodnionych wcześniej zasad zamieszczonych w ustawach dotyczących poszczególnych rodzajów świadczeń.

Przegląd form i sposobów indeksacji dochodów (tzn. płac i świadczeń socjalnych) w krajach o gospodarce rynkowej wskazuje na różnorodne możliwości wyboru rozwiązań w tym zakresie. Wydaje się, iż nie mając własnych bogatych doświadczeń, warto było je poznać. W dodatku stanowią one mogą pewną inspirację przy poszukiwaniach form indeksacji, które można by zastosować w warunkach polskiej gospodarki.

W naszym piśmiennictwie ekonomicznym lat osiemdziesiątych można znaleźć pewne propozycje rodzajów indeksacji⁵. Niektóre rozwiązania zostały wstępnie wprowadzone do praktyki⁶. Z reguły postulowane są odmienne formy indeksacji dla pracowników sfery materialnej i sfery niematerialnej oraz osób pobierających świadczenia społeczne. Przyjrzyjmy się im bliżej. Formułowane są następujące formy indeksacji płac:

⁵ Patrz: Stanowisko w sprawie polityki społecznej i gospodarczej oraz reform systemowych, opr. Zespół "Okrągłego Stołu" ds. Gospodarki i Polityki Społecznej, "Życie Gospodarcze" 1989, nr 16, s. 7.

⁶ Pierwszy krok ku indeksacji "Życie Gospodarcze" 1989, nr 20, s. 2.

- 1) indeksacja całego wynagrodzenia,
- 2) ochrona płac przeciętnych,
- 3) indeksacja płacy zasadniczej,
- 4) indeksacja płacy minimalnej,
- 5) indeksacja minimum socjalnego,
- 6) indeksacja części wynagrodzenia w formie dodatków do płac,
- 7) indeksacja funduszowa.

Ad 1. Indeksacja całego wynagrodzenia dla każdego pracującego, zwłaszcza o wskaźnik wzrostu kosztów utrzymania, jest formą zapewne atrakcyjną z punktu widzenia obrony dochodów realnych. Sankcjonuje ona istniejące relacje płac, które w odczuciu wielu grup społeczno-zawodowych są nieuzasadnione. Utrzymuje zatem dysproporcje w dochodach z pracy w ujęciu międzydziałowym, jak też między- i wewnątrzzakładowym. Indeksacja całkowitych zarobków pracowników, proporcjonalna w stosunku do zmian podstawy, preferuje zwłaszcza pracowników o wysokich dochodach. Powoduje, iż dochód z pracy staje się dochodem socjalnym, o ograniczonych funkcjach motywacyjnych dla pracowników. W skrajnym przypadku, dłuższe stosowanie indeksacji całego wynagrodzenia może przyczynić się do odchodzenia od zasady wynagradzania według ilości i jakości, co z punktu widzenia reformy systemu gospodarczego nie jest pożądane. W związku z tym pojawia się problem, czy w najbliższych latach ograniczone możliwościami ekonomiczno-finansowymi wielu przedsiębiorstw podwyżki płac przeznaczać w większym stopniu na rekompensatę wzrostu kosztów utrzymania, a w mniejszym - na cplacanie efektywności pracy, czy też przyjąć rozwiązanie odwrotne. Odpowiedź na to pytanie ma istotny wpływ na wybór formy indeksacji dochodów z pracy. Wobec tych wątpliwości wydaje się, że indeksacja całego wynagrodzenia dla każdego pracownika jest mało realna w najbliższym czasie. Powstaje również obawa, iż mogłaby ona sprzyjać nakręcaniu spirali płacowo-cenowej.

Ad 2. Indeksacja płacy przeciętnej oznacza, iż dynamika przeciętnych wynagrodzeń nominalnych będzie automatycznie dostosowywana do dynamiki wzrostu przyjętej podstawy (cen lub kosztów utrzymania). Taka sytuacja oznacza zróżnicowanie przyrostów średniej płacy w poszczególnych działach gospodarki narodowej, gałęziach, branżach i przedsiębiorstwach. Nawet gdy indeksacyjny wzrost płac byłby procentowo zbliżony, to kwoty przyrostów będą się znacznie

różnić dla różnych grup zatrudnionych. Istniejące relacje płac będą utrzymane, chociaż poziom płac może wzrosnąć. Trudno jednak w tym przypadku mówić o poprawie pozycji płacowej tych grup zawodowych, których płace oceniane są jako zbyt niskie w stosunku do innych grup. Pewnym rozwiązaniem np. dla zakładów pracy o zaniżonych płacach, aby mogły zbliżyć się do relacji pożądaných, byłoby zwolnienie dodatkowych kwot wzrostu płac od opodatkowania podatkiem od ponadnormalnych wypłat wynagrodzeń.

Rozpatrując możliwość wprowadzenia indeksacji płac przeciętnych, M. Kabaj⁷ proponuje rozwiązanie polegające na uwzględnianiu w celach indeksacji wzrostu płac, wynikającego jedynie z różnicy między wzrostem kosztów utrzymania w danym roku, a wzrostem płac przeciętnych w tymże roku, przy czym indeksacja przeprowadzona byłaby w roku następnym. Dla bliższego zrozumienia zacytujemy słowa autora: "Jeżeli np. w roku 1983 koszty utrzymania wzrosną o 20 proc., a płace przeciętne o 15 proc., wtedy w roku 1984 następuje wzrost płac w drodze indeksacji automatycznej, pokrywającej tę różnicę". Zaletą takiego rozwiązania, jak twierdzi M. Kabaj, jest niższy koszt płacowy związany z zabiegiem indeksacyjnym, gdyż indeksacja nie dotyczy całego wzrostu kosztów utrzymania, lecz tylko jego części. Autor jednak dodaje, iż proponowany wariant indeksacji "nie stwarza warunków do racjonalnej polityki płac. Poza tym należałoby go stosować selektywnie do różnych branż i działów gospodarki lub grup zatrudnionych, co nie jest sprawą łatwą"⁸.

Zgadzać się z pozytywnymi i negatywnymi skutkami, warto uzupełnić listę wad tak rozumianej formy indeksacji płac przeciętnych. W warunkach silnych procesów inflacyjnych nie zyskałoby społecznej aprobaty roczne wyczekiwanie na indeksację wzrostu płac (i to tylko różnicy między wzrostem przeciętnych płac i cen w roku ubiegłym), chyba że w tym następnym roku wzrost cen byłby znacznie niższy. Osiągnięcie takiej sytuacji w warunkach urynkwienia gospodarki jest sprawą bardzo wątpliwą. W dodatku nie wydaje się, aby tak niska rekompensata mogła stanowić barierę dla społeczno-politycznych skutków inflacji.

⁷ M. Kabaj, Indeksacja, doświadczenia, kontrowersje, warianty wyboru, "Polityka Społeczna" 1982, nr 10, s. 2.

⁸ Ibidem, s. 2.

Ad 3. Indeksacja płacy zasadniczej oznacza jej wzrost w miarę określonego wzrostu podstawy indeksacji. Płaca zasadnicza stanowi podstawowy element wynagrodzenia każdego pracownika, a jednocześnie spełnia rolę punktu odniesienia dla innych składników pracy (dodatków np. za staż pracy, kwalifikacje czy premii). Stąd też, jak stwierdza Z. Jacukowicz, jest ona "naturalną podstawą do liczenia rekompensat"⁹. I to zapewne m. in. decyduje o tym, iż indeksacja płacy zasadniczej jest najczęściej stosowaną formą indeksacji. Także w naszej gospodarce forma ta została zastosowana w sferze materialnej. Wydaje się, iż przy wyborze formy indeksacji indywidualnej dla pracowników sfery budżetowej indeksacja stawek płac zasadniczych stać się może jednym z konkurencyjnych rozwiązań.

Płaca zasadnicza stanowi część całego wynagrodzenia, w związku z tym jej indeksacja zapewnia niższy wzrost kosztów płacowych. W przeciwieństwie do indeksacji płac przeciętnych lepiej chroni dochody realne poszczególnych osób. Istnieje mniejsze prawdopodobieństwo rozkręcania spirali płacowo-cenowej przy stosowaniu indeksacji płacy zasadniczej. Pozwala także łączyć indeksacyjny, ochronny wzrost płac ze wzrostem motywacyjnym, uzależnionym od poprawy efektywności pracy zatrudnionego, i pomimo że sama zmiana stawek wynagrodzenia zasadniczego daje podstawy do zmiany naliczania innych ruchomych składników wynagrodzenia, np. premii, to jednak nie musi zmniejszać motywacji do dalszego ich wzrostu i stanowić granicy ich wzrostu. Wzrosty płac z tytułu indeksacji, choć nie pełnią z założenia roli motywacyjnej, ale chroniąc siłę nabywczą wynagrodzeń warunkują ich powodzenie w realizacji funkcji motywacyjnej.

Oprócz tych zalet dostrzegane są także pewne ujemne konsekwencje stosowania płacy zasadniczej jako przedmiotu indeksacji, wskazujące na ograniczenia jej przydatności dla celów indeksacji. Podkreśla się przede wszystkim bardzo zróżnicowaną wysokość płac zasadniczych, jak też często przypadkowy, wynikający z przyjętej formy płac, jej udział w płacy ogółem, co przyczyniać się będzie do zróżnicowanych, ale nie zawsze uzasadnionych efektów indeksacji. Uważa się ponadto, iż ta forma indeksacji nie preferuje osób

⁹ Z. J a c u k o w i c z, Płace w zakładzie pracy, Warszawa 1986, s. 85.

niżej zarabiających, natomiast daje zwiększony wzrost płacy pracownikom lepiej zarabiającym.

Ustosunkowując się do tych zastrzeżeń należy podkreślić, iż sam fakt różnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nie powinien stanowić przeszkody dla ich indeksacji. Inną kwestią jest natomiast relatywnie zbyt niski udział płacy zasadniczej w wynagrodzeniach całkowitych niektórych grup zawodowych pracowników. Ale tych mankamentów systemu płac, szczególnie zasad wynagradzania oraz nieuzasadnionych dysproporcji płacowych, które zwłaszcza ze wzmożoną siłą będą się ujawniać w okresie wzrastającej inflacji i przybierać zabarwienie społeczno-polityczne, nie usunie całkowicie indeksacja stawek płac zasadniczych, choć może osłabić skutki tych nieprawidłowości. Wydaje się natomiast konieczna generalna przebudowa zasad wynagradzania, czemu może sprzyjać okres opracowywania i wdrażania zbiorowych i zakładowych układów pracy. Zaś rozstrzygnięcie kogo lepiej broni indeksacja płac zasadniczych, zależy od jej zakresu, sposobu i stopnia dostosowań do wzrostu podstawy indeksacji.

Ad 4. Indeksacja płacy minimalnej oznacza, iż w miarę określonego wzrostu podstawy indeksacji wzrasta o ustaloną wielkość i w sposób automatyczny płaca minimalna. Płaca minimalna jest najniższym, ustawowo określonym wynagrodzeniem, wyznaczającym poziom najniższej stawki zaszerzegowania w tabeli płac. Powinna stanowić ekwiwalent za pracę prostą, wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy. Wyznacza zatem dolną granicę poziomu wynagrodzenia, poniżej której nie mogą kształtować się zarobki pracujących na pełnym etacie. Ogólnie zakłada się, że płaca minimalna powinna być podnoszona w miarę wzrostu kosztów utrzymania oraz wzrostu produktu społecznego wypracowanego przez społeczeństwo. Powinna być także relatywizowana do minimum socjalnego, co mogłoby zapewnić kształtowanie się płacy minimalnej na poziomie ok. 50% płacy przeciętnej. W rzeczywistości jednak takiego poziomu płacy minimalnej nie udało się jeszcze w Polsce osiągnąć¹⁰. Na ogół kształtuje się ona na poziomie niższym od rzeczywistych kosztów utrzymania jednej osoby. Płaca ta bowiem od początku ustalona była na zbyt niskim poziomie.

¹⁰ S. B o r k o w s k a, System motywowania w przedsiębiorstwie, Warszawa 1985, s. 289.

Indeksacja płac minimalnych pełni funkcję ochronną wobec przede wszystkim najniższych wynagrodzeń. Oznacza to, iż wzrost płac w wyższych kategoriach zaszeregowania powinien być zależny od rezultatów pracy. Przy indeksacji płac minimalnych szczególnie ważna jest podstawa jej dostosowań. Gdyby płaca ta rosła tylko na podstawie wzrostu kosztów utrzymania, to na skutek szybszego wzrostu płac przeciętnych udział płacy minimalnej w płacy przeciętnej ulegałby zmniejszeniu. Dlatego też S. Borkowska uważa, iż "właściwsze jest ustalanie normy indeksacji płacy minimalnej jako niezbędnego procentu jej udziału w płacy przeciętnej", czyli do 50%¹¹. Walorem systemowym indeksacji płacy minimalnej byłby zatem stały wzrost oraz jej odpowiedni udział w płacy przeciętnej.

Automatyczny wzrost płac minimalnych może prowadzić do zmniejszania rozpiętości między stawkami najniższymi i wyższymi, a w dłuższym okresie - nawet do nadmiernego spłaszczenia płac. Aby temu przeciwdziałać niezbędna jest przebudowa tabel płac i dokonanie korekty poszczególnych stawek zaszeregowania. Można przyjąć dwa rozwiązania, a mianowicie:

- automatyczny wzrost stawek każdej kategorii zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach pracy w miarę wzrostu płacy minimalnej,
- automatyczny wzrost tylko górnych stawek w ramach stawek wielokrotnych przewidzianych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.

Pierwsze rozwiązanie zapewnia pewien stopień ochrony dochodów realnych wszystkich zatrudnionych i utrzymuje istniejące relacje płac. Natomiast drugie rozwiązanie ma charakter bardziej selektywny, chroniąc tylko najniższe i najwyższe stawki osobistego zaszeregowania, czyli, jak pisze M. Kabał, "stwarza możliwość prowadzenia selektywnej polityki wzrostu wynagrodzeń powiązanych z wydajnością"¹², a także zabezpiecza przed nasileniem się procesu spłaszczania płac. Taki rodzaj indeksacji płac minimalnych chroni dochody najniższe, preferuje i motywuje najbardziej wydajnych i wykwalifikowanych pracowników oraz zachęca do wzrostu efektywności własnej pracy pozostałych zatrudnionych. Pojawia się w tym miejscu

¹¹ Ibidem, s. 289.

¹² K a b a ł, Indeksacji przemilczeć... , s. 6

jednak problem, czy istniejący w praktyce układ kategorii i stawek płacy w wieloszczeblowych z reguły tabelach płac zasadniczych przedsiębiorstw jest realny i zgodny z podstawowymi kryteriami różnicowania wynikającymi z zasady podziału według pracy. Ponadto przy wysokiej stopie inflacji omawiane rozwiązanie nie zyskałoby poparcia społecznego.

Indeksacja płac minimalnych wiąże się także z automatycznym wzrostem tych składników płac, które są powiązane z płacami minimalnymi. Wpływa to na wzrost kosztów rekompensaty w przedsiębiorstwach. W sytuacji, gdyby automatyczna indeksacja płacy minimalnej stała się ustawowym obowiązkiem każdego przedsiębiorstwa, postuluje się zwolnienie go z obowiązku płacenia podatku z tytułu wzrostu płac minimalnych. W stosunku do ekonomicznie słabszych przedsiębiorstw proponuje się w warunkach wysokiej stopy inflacji, zwolnienie ich od płacenia podatku od tej kwoty wzrostu wszystkich stawek płac, których podstawą był wzrost płacy minimalnej¹³.

Ad 5. Indeksacja minimum socjalnego oznacza, iż minimum socjalne automatycznie wzrasta, gdy rosną ceny dóbr i usług wchodzących do jego koszyka. Wynikający stąd wzrost kosztów utrzymania jest rekompensowany wszystkim pracownikom w wielkości wyrównującej wzrost kosztów podstawowych wydatków, które obejmuje minimum socjalne. Wzrost minimum socjalnego może być obliczony procentowo lub kwotowo. Większość zwolenników tej formy indeksacji preferuje indeksację kwotową w wysokości równej dla zatrudnionych i stanowiącej różnicę kosztów zakupu dóbr i usług wchodzących do koszyka minimum socjalnego w ustalonych okresach jej przyznawania. Jeżeli zaś w tym okresie wzrosłyby także ceny dóbr i usług nie wchodzących do koszyka minimum socjalnego, to wzrost kosztów utrzymania z tego tytułu nie podlegałby indeksacji. W zależności zatem od wzajemnych proporcji wzrostu cen dóbr i usług wchodzących do koszyka oraz dóbr i usług pozostałych (z reguły zaspokajających potrzeby wyższego rzędu) zależy stopień ochrony dochodów realnych poszczególnych grup pracowniczych. Stopień ten będzie zróżnicowany z uwagi na niejednakową strukturę wydatków różnych grup dochodowych i społeczno-zawodowych. Przy wyższym tempie wzrostu cen dóbr i usług podstawowych, okreś-

¹³ Por. B o r k o w s k a, op. cit., s. 289-290.

lających minimum socjalne, relatywnie wyższą rekompensatę otrzymają pracownicy o niskich i średnich dochodach, z uwagi na dominujący udział wydatków na te dobra w wydatkach ogólnych.

Jak już wcześniej stwierdzono, płaca minimalna powinna odpowiadać minimum socjalnemu. Jeżeli tak się dzieje, to indeksacja wzrostu kosztów utrzymania ustalana na bazie minimum socjalnego może być liczona w stosunku do płacy minimalnej. Indeksacja minimum socjalnego, odnoszona do płacy minimalnej, chroni siłę nabywczą każdego wynagrodzenia tylko do ustalonej wysokości minimum socjalnego. Gdyby przyjąć postulat P. Kozłowskiego, że wynagrodzenie przewyższające 3-4 razy płacę minimalną (ustaloną na podstawie kryzysowego minimum socjalnego na jedną dorosłą osobę) nie podlegają indeksacji, wówczas indeksacja minimum socjalnego chroniłaby dochody najniższe. Oczywiście koszt takiego zabiegu indeksacyjnego byłby niższy, ale samo rozwiązanie wydaje się być zbyt rygorystyczne w obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Prowadzić może także do dużego spłaszczenia płac.

Rozpatrując zatem możliwość stosowania tej formy indeksacji, należy stwierdzić, iż: bardziej realny jest wariant ochrony wszystkich wynagrodzeń z tytułu podwyżek cen dóbr i usług wchodzących w skład minimum socjalnego. Wzrost płac wyższy od wzrostu chronionego przez indeksację osiągany byłby przez pracowników na drodze poprawy efektów własnej pracy. W związku z tym indeksacja minimum socjalnego nie ogranicza motywacyjnej funkcji płac. Przy stosowaniu tej formy niezbędnym wymogiem jest częsta rewizja koszyka minimum socjalnego, tym częstsza im bardziej głęboka jest nierównowaga rynkowa oraz wysoka inflacja. Koszyk ten musi uwzględniać faktyczne ceny dostępnych na rynku towarów. W dalszej zaś perspektywie, wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej, należy założyć zmianę zakresu i struktury przedmiotowej koszyka minimum socjalnego.

Ad 6. Indeksacja w formie dodatków do płac polega na automatycznym dostosowywaniu części wynagrodzenia w postaci ustalonego dodatku do określonego wzrostu podstawy indeksacji. Dodatki te mogą mieć charakter jednolity, tzn. są przyznawane w jednakowej wysokości wszystkim zatrudnionym, niezależnie od wysokości osiąganym przez nich zarobków. Mogą mieć także charakter zróżnicowany, co oznacza ich niejednorodną wysokość dla poszczególnych grup pracowników.

Ważną zaletą dodatku o charakterze jednolitym jest stosunkowo niski koszt jego zastosowania. Wynika to z nieskomplikowanych rachunków, związanych z ustaleniem jedynakowego dodatku dla pracujących. Mankamentem tego rozwiązania jest to, iż wysokość tych dodatków jest niezależna od poziomu i struktury spożycia dóbr i usług, których ceny drożeją. Wprowadzenie indywidualnych zróżnicowanych dodatków, np. z punktu widzenia kryterium wysokości płacy czy według rzeczywistych szacunków strat z tytułu wzrostu cen, podnosi znacznie koszty zabiegu indeksacyjnego. Z drugiej jednak strony, ich adresowy charakter pozwala na lepszą ochronę tej siły nabywczej zatrudnionych, która jest wydatkowana na zakup drożących dóbr i usług.

W zależności od okresu obowiązywania dodatków, mogą one mieć charakter bardziej trwały lub przejściowy. W pierwszym przypadku - oznacza to stosowanie indeksacji dodatków przez cały okres obowiązywania układów zbiorowych, w drugim zaś - dodatki indeksowane są przez krótszy, ustalony z góry okres, np. tylko w ciągu 2-3 miesięcy, a następnie są włączane do "normalnego" strumienia płac, na drodze ich regulacji.

Stosowanie indeksacji tylko części wynagrodzenia w formie dodatków do płac pozwala przedsiębiorstwom pozostałą część środków na wynagrodzenia wypłacać w sposób sprzyjający umocnieniu motywacyjnej funkcji płac, zgodnie z ilością i jakością pracy świadczonej przez poszczególnych pracowników. Omawiana forma indeksacji osłabia napięcia społeczne związane ze wzrostem kosztów utrzymania. Natomiast jest sprawą wątpliwą, czy w warunkach silnej inflacji indeksacja dodatków wyeliminuje silne postulaty rewindykacyjne i presję na umocnienie dochodowej funkcji płac.

Ad 7. Tak zwana indeksacja funduszowa oznacza dostosowywanie do wskaźnika wzrostu cen detalicznych progów wynagrodzeń wolnych od zobowiązań podatkowych. Jeżeli np. w danym roku próg wolny od podatku został ustalony na poziomie 45%, a planowany bądź rzeczywisty wskaźnik wzrostu cen byłby wyższy, np. wyniósłby 58%, to następowałoby automatyczne dostosowywanie progu do wskaźnika wzrostu cen. Podniesienie pułapów funduszowych oznaczałoby przyznanie jednostkom dodatkowych kwot wzrostu płac wolnych od opodatkowania (np. obecnie w Polsce - podatkiem od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń).

Indeksacja funduszowa nie określa sposobów indeksacji indywidualnych wynagrodzeń. Nie ogranicza ona samodzielności przedsiębiorstw w zakresie zasad podziału wygoszpodarowanych środków na wynagrodzenia, a także pozwala przeznaczyć pewną część ogólnego wzrostu płac na motywowanie do lepszej i bardziej wydajnej pracy. Istnieją jednak wątpliwości, czy stosowanie indeksacji funduszowej pozwoli utrzymać wskaźnik wzrostu płac na zaplanowanym poziomie oraz poprawić relacje płac w ujęciu międzydziałowym, jak też między- i wewnątrzzakładowym. Wątpliwości te pojawiają się w związku z realnymi możliwościami ustalania w sposób przetargowo-uznaniowy pułapów funduszowych nie podlegających opodatkowaniu. Warto zatem rozpatrzyć kwestię odejścia od metody pułapów funduszowych, ograniczających w efekcie możliwości wzrostu wynagrodzeń pracowników i ich funkcji motywacyjnych, ale uznanych za konieczne w warunkach silnej inflacji i wysokiego deficytu budżetowego. Zamiast nich można wprowadzić system opodatkowania wynagrodzeń indywidualnych, który chroniłby przed deformacjami na obszarze kształtowania poziomu i relacji płac, a także stanowił jedno ze źródeł pokrycia deficytu budżetowego państwa¹⁴.

Omówione formy indeksacji płac w sferze produkcji materialnej mogą mieć zastosowanie w odniesieniu do indywidualnych wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej. Przyjęte w dotychczasowej praktyce rozwiązanie preferuje coroczny wzrost dostosowawczy środków na wynagrodzenia w poszczególnych działach sfery niematerialnej, powodujący automatyczne podwyższenie wszystkich tabel płac, a tym samym wynagrodzeń indywidualnych, w sytuacji gdy faktyczny wzrost płac w sferze produkcji materialnej jest w pierwszej połowie roku wyższy od planowanego o ponad 10%¹⁵.

Podstawą tak rozumianej waloryzacji funduszków wynagrodzeń jest utrzymanie ustawowo określonej relacji średniorocznej płacy w sferze budżetowej w proporcji do płacy przeciętnej w sferze materialnej. Omówione rozwiązanie stanowi pewną formę indeksacji funduszowej, nie oznacza jednak indywidualnej indeksacji poszczególnych wynagrodzeń pracowników sfery niematerialnej. Waloryzacja staje się

¹⁴ P. K o z ł o w s k i, W poszukiwaniu modelu indeksacji, "Życie Gospodarcze" 1983, nr 19, s. 6.

¹⁵ Stanowisko w sprawie. ..., s. 7.

niezbędna w warunkach narosłych dysproporcji w płacach w ujęciu międzydziałowym, choć i w tym przypadku pojawiają się wątpliwości, czy metoda ta zapewni możliwie ścisły związek płacy z oceną jej trudności i efektów, czy nie doprowadzi do całkowitego oderwania wzrostu płac od ilości i jakości pracy danej grupy zawodowej łącząc go z efektami, które uzyskuje inna dość dowolnie wybrana grupa, mimo iż zupełnie odmienne czynniki decydują o efektach tych grup. Ocena systemu waloryzacji płac powinna także uwzględniać stopień jej wpływu na obronę dochodów realnych pracowników sfery budżetowej. Zachodzi potrzeba przeprowadzenia badań których celem byłoby uzyskanie odpowiedzi na pytanie: czy w warunkach wysokiej inflacji system waloryzacji zapobiegnie degradacji ekonomicznej osób, czy powinien stanowić rozwiązanie komplementarne w stosunku do innych form indeksacji, np. w postaci indywidualnych dodatków wyrównujących wzrost kosztów utrzymania. Wyniki tych badań mogłyby służyć do opracowania spójnej, długofalowej koncepcji kształtowania poziomu, relacji i tempa wzrostu płac w sferze produkcji niematerialnej.

Ruch płac i kosztów utrzymania związany z silnymi procesami inflacyjnymi stawia na porządku dziennym problem ochrony wartości realnej dochodów pozapłacowych otrzymywanych ze społecznego funduszu spożycia, przede wszystkim świadczeń emerytalno-rentowych oraz zasiłkowych. W przypadku świadczeń emerytalno-rentowych dość istotną kwestią jest zapewnienie odpowiednich ich relacji w stosunku do płac, umożliwiających stopniowe niwelowanie pogłębiających się dysproporcji między tempem wzrostu tych świadczeń a tempem wzrostu płac przy występującej skali inflacji. Stąd uzasadniona jest ich waloryzacja w stosunku do średniej płacy w sferze produkcji materialnej, jako że emerytura czy renta jest "odłożoną płacą" z okresu aktywności zawodowej, a nie świadczeniem socjalnym.

Przedmiotem dostosowań może być podstawa wymiaru emerytury i renty bądź wysokość całego świadczenia. Waloryzacja podstawy wymiaru emerytury i renty oznacza, iż wzrasta ona w zależności od procentowego wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce uspołecznionej. Waloryzacja całego świadczenia oznacza zastosowanie współczynnika waloryzacji odzwierciedlającego relacje jednostkowej emerytury i renty do przeciętnego wynagrodzenia.

Przedstawione formy waloryzacji rent i emerytur zabezpieczają przed obniżaniem się ich wartości nominalnej w stosunku do płac, a także ich wartości realnej. Dodatkową zaletą waloryzacji całkowitych jednostkowych emerytur i rent jest uproszczenie samej techniki obliczeń wzrostu tych świadczeń na podstawie płacy przeciętnej w gospodarce, co ma istotne znaczenie z punktu widzenia percepcji zasad waloryzacji przez poszczególnych świadczeniobiorców. Zastosowanie waloryzacji całkowitych świadczeń zapobiega spłaszczeniu emerytur i rent, gdyż oznacza rezygnację z regresji wymiaru tych świadczeń. Bowiem wraz ze wzrostem wynagrodzeń przeciętnych i przy waloryzacji podstawy wymiaru świadczeń, świadczenia emerytalno-rentowe przyznawane później będą miały niższe współczynniki waloryzacji od przyznanych wcześniej.

Można także stosować inne formy indeksacji świadczeń emerytalno-rentowych, a mianowicie indeksację najniższych emerytur i rent czy dodatki drożyzniane do tych świadczeń.

Celem indeksacji ograniczonej do najniższych rent i emerytur byłoby, podobnie jak w przypadku indeksacji wynagrodzeń minimalnych, docelowe ustalenie ich poziomu w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia w kraju.

Indeksacja w formie dodatków drożyznianych do emerytur i rent może stanowić wyłączny lub uzupełniający sposób ochrony ich wartości realnej, zwłaszcza w sytuacji istotnych podwyżek podstawowych dóbr i usług konsumpcyjnych.

IV. STOPIEŃ INDEKSACJI

Z punktu widzenia stopnia indeksacji można wyodrębnić rozwiązania gwarantujące częściową rekompensatę obniżenia siły nabywczej dochodów z powodu wzrostu kosztów utrzymania bądź w założeniu gwarantujące pełną rekompensatę strat.

Indeksacja częściowa występuje wówczas, gdy zastosowany zabieg indeksacyjny nie gwarantuje pełnej rekompensaty wzrostu cen nie tylko w skali globalnej, ale także w odniesieniu do poszczególnych grup, np. społeczno-zawodowych czy dochodowych ludności. Oznacza to pewne obniżenie się dochodów realnych ludności w porównaniu z okresem poprzedzającym zabieg cenowo-indeksacyjny.

Należy jednak zaznaczyć, iż stopień spadku dochodów realnych byłby znacznie większy, gdyby nie stosowano indeksacji. Wprowadzenie indeksacji częściowej umożliwia jedynie złagodzenie ujemnych skutków wzrostu kosztów utrzymania lub inaczej - osłabia tempo spadku dochodów realnych określonych grup. Współczynnik stopnia indeksacji kształtuje się wówczas w przedziale od 0 do 1.

Indeksacja częściowa znajduje wyraz w rozwiązaniach polegających na:

- określaniu pułapów dopuszczalnych wzrostów zarobków podlegających indeksacji; w Holandii np. w przemyśle metalurgicznym w 1973 r. uzgodniono zasadę indeksacji płac, według której kompensowano cały wzrost kosztów utrzymania pracownikom zarabiającym rocznie do 28 tys. guldenów, połowę - przy zarobkach w granicach 28-34 tys. guldenów oraz jedną czwartą - dla zarabiających powyżej 34 tys. guldenów;

- indeksowanie tylko określonej części dochodu, np. stawki podstawowej, płacy minimalnej, świadczeń minimalnych, dochodów do wysokości minimum socjalnego itp.;

- ustalenie procentu wskaźnika wzrostu cen, który będzie uwzględniony w zabiegu indeksacyjnym; np. w polskich dyskusjach nad modelem indeksacji w roku 1989 proponowano początkowo współczynnik korekcyjny 0,9, w praktyce jednak został zastosowany współczynnik 0,8, oznaczający, iż 80% kwartalnego wzrostu cen detalicznych towarów i usług konsumpcyjnych zostanie automatycznie pokryte w wyniku wzrostu o taki wskaźnik wynagrodzeń indywidualnych; utrzymujące się niedobory rynkowe oraz konieczność zmniejszenia skali inflacji stały się podstawą postulowania znacznie niższego współczynnika korekcyjnego, np. 0,3 w najbliższych latach.

Indeksacja pełna, zwana też proporcjonalną, oznacza zrównoważenie strat z tytułu wzrostu cen (kosztów utrzymania) oraz zastosowanej indeksacji. Współczynnik stopnia indeksacji wynosi 1. W takim przypadku zabieg indeksacyjny nie powoduje zmian w poziomie dochodów realnych ludności, zapewnia natomiast utrzymanie stałego poziomu tych dochodów.

Najczęściej stosowaną w praktyce różnych krajów formą indeksacji była i jest indeksacja częściowa. Jej zastosowanie nie wyznacza górnego pułapu wzrostu dochodów. Stwarza ona możliwości wzrostu dochodów przewyższające przyrosty wynikające z indeksacji osiągnięte

na drodze naturalnej, związanej z wydajnością pracy. Indeksacja częściowa wzmacnia motywacyjną funkcję wynagrodzeń z pracy. Taki stopień indeksacji jest szczególnie korzystny w warunkach wysokiej inflacji i nierównowagi rynkowej. Stwarza większą zaporę niż w przypadku indeksacji pełnej, przed wpływem dodatkowych "pustych" pieniędzy na rynek. Chroni przed dalszym rozkręcaniem się spirali inflacyjnej, zagrażającej poziomowi życia społeczeństwa.

V. WNIOSKI KOŃCOWE

Analiza wybranych elementów składowych procesu indeksacji dochodów, tj. formy i stopnia, skłania do następujących wniosków:

1) opracowując koncepcję indeksacji dochodów należy uwzględnić istniejące warunki społeczno-ekonomiczne gospodarki;

2) automatyczny charakter indeksacji nie może oznaczać żywiołowości jej działania;

3) najbardziej realny, w aktualnych warunkach naszego kraju, jest wariant indeksacji częściowej, selektywnej, obejmującej przede wszystkim ekonomicznie słabsze grupy ludności oraz te które nie mogą uzyskać wzrostu dochodów na drodze aktywizacji własnej pracy;

4) społeczno-ekonomiczne granice stosowania indeksacji dochodów wyznacza konieczność utrzymania motywacyjnego charakteru płac oraz przeciwdziałanie spirali wzrostu cen i płac;

5) celowe jest stosowanie różnych form indeksacji dla określonych grup społeczno-zawodowych i dochodowych ludności.

Walentyna Kwiatkowska

SELECTED PROBLEMS OF INCOMES INDEXATION

The article deals with problems concerning the nature of incomes indexation and possible solutions as regards its form and degree.

Incomes indexation is understood to mean a process of automatic and/or semiautomatic linking of nominal wages increase with increase of costs of living taking place in accordance with principles fixed earlier and encompassing all persons entitled to compensations regardless of the effects of their work.

The analysis is focussed on the following forms of indexation:

- indexation of entire pay,
- protection of mean wage,
- indexation of basic wage,
- indexation of minimum incomes,
- indexation of welfare minimum,
- indexation in the form of allowances,
- fund indexation.

From the viewpoint of the degree of indexation the authoress has distinguished a partial and full indexation. Variants of solutions with regard to indexation should make allowances for the existing real conditions and possibilities of the economy.