



LEGAL REGULATION OF MINIMAL WAGE ON INTERNATIONAL LEVEL AND THE ECONOMIC PERSPECTIVE. SELECTED ISSUES IN THE CONTEXT OF CURRENT DISCUSSIONS

PRAWNA REGULACJA PŁACY MINIMALNEJ NA POZIOMIE MIĘDZYNARODOWYM A PERSPEKTYWA EKONOMICZNA. WYBRANE ZAGADNIENIA W ŚWIETLE AKTUALNYCH DISKUSJI

Marek Jakubiec

The Jagiellonian University in Cracow / Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Jakubiec M. (2015), *Legal regulation of minimal wage on international level and the economic perspective. Selected issues in the context of current discussions./ Prawna regulacja płacy minimalnej na poziomie międzynarodowym a perspektywa ekonomiczna. Wybrane zagadnienia w świetle aktualnych dyskusji*. Economic and Regional Studies, vol. 8, no.3, pp. 67-79.

Summary: The purpose of this article is to present the most essential aspects of minimal wage institution functioning in the current international law, as well as to conduct an analysis of several selected legal and economic issues connected with the amount of remuneration paid to employees and its minimum rate. They seem significant in connection to political events that are nowadays taking place in some European countries.

The key legal acts issued by ILO will be analyzed, while special attention will be placed on the provisions of the Convention because of their particular status in the International Labor Organization's legal acts' system. What is more, the conclusions regarding this issue in the economic context will be drawn.

It will allow for the explanation of this issue based not only on economic policy considerations, but also one which is closely connected with current state of international law.

Keywords: Minimal wage, International Labor Organization, economic policy, employment policy

Introduction

Financial remuneration for the work performed is one of the most essential conditions that define the material situation of an employee and indeed of their family (see: Singh 2014, 168). Because of this, this issue became the subject of various regulations issued by, among others, the International Labor Organization (ILO). Despite the significant differences present between UN Member States, concerning both the level of economic development, as well as local standards of employment, certain general rules interpreted in ILO legal acts find use in many situations. Despite the fact that regulations of inter-

Streszczenie: Celem artykułu jest zaprezentowanie najważniejszych aspektów funkcjonowania instytucji płacy minimalnej w dobie obecnego kształtu prawa międzynarodowego i dokonanie analizy kilku wybranych prawnych i ekonomicznych zagadnień związanych z wysokością wypłacanego pracownikom wynagrodzenia oraz jego minimalnych stawek. Wydają się one istotne w związku z wydarzeniami politycznymi, jakie mają miejsce w przypadku niektórych państw europejskich.

Sformułowane ponadto będą wnioski związane z tą problematyką z perspektywy ekonomicznej.

Pozwoli to na eksplikację tego zagadnienia opartą nie tylko na rozważaniach z zakresu polityki gospodarczej, lecz ściśle powiązaną z aktualnym stanem prawa międzynarodowego.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, Międzynarodowa Organizacja Pracy, polityka gospodarcza, polityka zatrudnienia

Wstęp

Finansowe wynagrodzenie za wykonaną pracę stanowi jeden z jej najistotniejszych warunków, który określa materialną sytuację pracownika i jego rodziny (zob. Singh 2014, 168). Zagadnienie to stało się z tego względu przedmiotem licznych regulacji przyjmowanych przez, między innymi, Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Pomimo występowania istotnych różnic pomiędzy państwami członkowskimi ONZ, dotyczących zarówno poziomu rozwoju gospodarczego, jak i lokalnych standardów zatrudnienia, pewne ogólne zasady interpretowane z aktów prawnych MOP znajdują

Address for correspondence: mgr Marek Jakubiec, The Jagiellonian University in Cracow, Poland, Gołębia 24, 31-007 Kraków, Poland; phone: +48 12 422-10-33, e-mail: Marek.m.jakubiec@gmail.com

Full text PDF: www.ers.edu.pl; Open-access article.

Copyright © Pope John Paul II State School of Higher Education in Białą Podlaska, Sidorska 95/97, 21-500 Białą Podlaska;

Indexation: Index Copernicus Journal Master List ICV 2014: 70.81 (6.96); Polish Ministry of Science and Higher Education 2014: 4 points.

national employment policy are also found in many legal acts, those issued by ILO are known as most essential from international perspective.

Within this article the author will analyze several selected legal and economic issues connected with the amount of remuneration paid to employees and its minimal rates. Second issue, already a *prima facie*, is considered to be highly controversial. Not all countries introduced the institution of minimal wage. Among those countries, where legislation does not expect the obligation of a minimum wage there are both rich and poor countries (in case of Europe the example of the former one may be seen in Switzerland, while the latter one in Romania). This fact makes one question the regulation of this issue accepted by ILO members who did not impose minimal wage on a fixed level in their national systems.

Significant element of the considerations will be short commentaries to certain regulations set in legal acts issued by ILO. This issue is worth reflecting upon especially today, because of certain crucial events that took place during the past year 2014. In May, there was a referendum organized in Switzerland concerning the introduction of the legally guaranteed minimal wage. Despite the fact that the proposed amount of this wage was very high (in comparison to other European countries)¹ members of the society did not decide to formalize the minimal wage standard. During the campaign which was organized prior to voting, there were many interesting arguments used, both of the legal and economic nature. Some of them will also be analyzed in the subsequent parts of this work. On the other hand, in one of the poorer countries of Europe, which is Poland, minimal wage level continues to increase year by year, which triggers both negative and positive opinions. Some of these will also be discussed within this text in relation to the issues presented.

zastosowanie w wielu sytuacjach. Pomimo, iż regulacje z zakresu międzynarodowego prawa pracy znajdują się w wielu aktach prawnych, te wydawane przez MOP jawią się jako najistotniejsze z perspektywy międzynarodowej.

W niniejszym artykule poddam analizie kilka wybranych prawnych i ekonomicznych zagadnień związanych z wysokością wypłacanego pracownikom wynagrodzenia oraz jego minimalnych stawek. Drugie zagadnienie już *prima facie* jawi się jako wysoce kontrowersyjne. Nie wszystkie kraje wprowadziły bowiem instytucję płacy minimalnej. Pośród państw, których ustawodawstwo jej nie przewiduje, znajdują się zarówno bogate, jak i ubogie (w przypadku Europy przykładem pierwszego z nich może być Szwajcaria, a drugiego Rumunia). Ten fakt skłania do postawienia pytania dotyczącego regulacji tego zagadnienia przyjętej przez członków MOP którzy nie wprowadzili do krajowych porządków minimalnego wynagrodzenia na określonym poziomie.

Istotny element rozważań będą stanowiły krótkie komentarze do poszczególnych regulacji zawartych w aktach prawnych wydanych przez MOP. Zagadnienie to warte jest refleksji szczególnie dziś, ze względu na kilka istotnych wydarzeń, jakie miały miejsce w trakcie minionego, 2014 roku. W maju zorganizowano w Szwajcarii referendum dotyczące wprowadzenia prawnie gwarantowanego poziomu płacy minimalnej. Pomimo, że proponowana wysokość tego wynagrodzenia była bardzo wysoka (w porównaniu z innymi europejskimi krajami)¹ członkowie społeczeństwa nie zdecydowali się na sformalizowanie standardu minimalnego wynagrodzenia. W trakcie kampanii przeprowadzonej przed głosowaniem zostało wykorzystanych wiele interesujących argumentów, o charakterze zarówno prawnym, jak i ekonomicznym. Niektóre z nich będą również rozważone w tekście. Z drugiej strony, w jednym z biedniejszych krajów Europy, jakim jest Polska, poziom płacy minimalnej jest rokrocznie podwyższany, co wywołuje zarówno krytyczne, jak i pozytywne opinie. Niektóre z nich również zostaną przytoczone w tekście w związku z przedstawianą problematyką.

Substance of Minimal Wage Institution

Importance of regulation from economic perspective

Legal regulation of minimal wage has a special meaning in the countries poorly developed economically, because it sets the lowest possible salary in a situation where large numbers of people looking for a job make employers willing to overly decrease the amount of remuneration offered. However, it does not mean that its functioning has no misdoubts.

¹ Proposed amount of minimal wage was equal to approximately 25 American dollars per hour and around 3,200 dollars monthly (in accordance to the current exchange rate it gives the amount of approx 88 PLN and 11,300 PLN respectively)

Istota instytucji płacy minimalnej

Waga regulacji z perspektywy ekonomicznej

Regulacja prawna minimalnego wynagrodzenia ma szczególne znaczenie w krajach słabo rozwiniętych gospodarczo, ponieważ określa najmniejszą możliwą pensję w sytuacji gdy duża liczba osób poszukujących pracy sprawia, że pracodawcy skłonni są do nadmiernego ograniczania wysokości wynagrodzenia. Nie oznacza to jednak, że jej funkcjonowanie pozbawione jest wątpliwości. Zagadnienie

¹ Proponowana wysokość minimalnego wynagrodzenia odpowiadała w przybliżeniu 25 dolarom amerykańskim za godzinę pracy oraz ok. 3200 dolarów miesięcznie (zgodnie z aktualnym kursem daje to około 88 zł oraz 11300 zł).

This issue has been discussed multiple times (see: Devereux 2005), therefore only the most essential points will be presented.

Firstly, it is worth noticing that authorities can set minimal wage on the very low level, not allowing the employees from the lowest rank to cover their most fundamental needs. In Poland as at the current year (2015) the amount of minimum wage is 1750 PLN gross². It means that an employee gets more or less 1286 PLN. For comparison, Ukraine has an even lower minimum wage level, since it amounts to 300 PLN (<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/ukraine>).

Secondly, not every employee taking up employment receives remuneration of at least this amount. Apart from a relatively frequent situation where employees are hired without signing the contract and with taxes and other expenses not covered by the employer, since legal regulations do not find explicit use, application of alternative forms of employment to the employment contract, which are civil law contracts (especially commission contract and task-specific contract). Despite existing regulations prohibiting hiring employees on those types of contracts, if they are considered as a substitute of an employment contract (e.g. art. 22 of Polish Labor Code), it is a widely prevalent phenomenon.

In relation to above mentioned issues, the following question arises, which is essential both from legal and economic perspective: does the obligation of paying remuneration to employees at the nationally settled minimal wage level have any practical meaning? It seems that while commencing the search for answers it is important to separate two economic situations: of low and high unemployment level scenarios.

In the first case, when the labour supply does not exceed the demand for the labour force, a defining the minimum wage is very significant, because the employers will be forced to respect these rules. A potential employee will be able to choose an offer, which will guarantee them the best conditions; alternative employment terms will not be common. As a result of it, the minimum wage institution, as an economic policy tool, will be relatively effective (applying the *ceteris paribus* principle). On the other hand, in highly developed and rich countries, the employees will be employed on better terms than these resulting from minimal wage legal acts. In poor countries, defining the minimum wage on the level higher than the market one may cause that the employers will search for different solutions, which may be acceptable by potential employees being in a difficult situation due to problems with finding a job.

From economical point of view, the minimum wage may on the one hand be stimulating for the economy, providing higher level of consumption, followed in consequence by higher budget incomes

² See: The ordinance of the Council of Ministers from September 11, 2014 on amount of minimal wage for work in 2015.

to zostało już po wielokroć przedyskutowane (zob. Devereux 2005), dlatego poniżej zaprezentowane zostaną jedynie najbardziej istotne zagadnienia.

Po pierwsze, warto zauważyć, że władze państwowe mogą ustanowić poziom płacy minimalnej na bardzo niskim poziomie, nie pozwalającym pracownikom najniższego szczebla na pokrycie najbardziej fundamentalnych potrzeb. W Polsce w bieżącym roku (2015) wynosi ona 1750 złotych brutto². Oznacza to, że pracownik otrzymuje w przybliżeniu 1286 zł. Dla porównania, na Ukrainie jest ona jeszcze niższa, gdyż wynosi około 300 złotych (<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/ukraine>).

Po drugie, nie wszyscy pracownicy podejmujący zatrudnienie otrzymują wynagrodzenie w co najmniej takiej wysokości. Oprócz relatywnie częstej sytuacji, polegającej na zatrudnianiu pracowników bez podpisywania umowy i ponoszenia przez pracodawcę podatków i innych obciążeń, gdy prawne regulacje nie znajdują zastosowania *explicite*, możliwe jest również wykorzystanie alternatywnych w stosunku do umowy o pracę form zatrudnienia, którymi są umowy cywilnoprawne (zwłaszcza umowa zlecenia oraz umowa o dzieło). Pomimo, że istnieją regulacje zakazujące zatrudniania pracowników na podstawie tych kontraktów, jeżeli stanowią one substytut umowy o pracę (np. art. 22 polskiego Kodeksu pracy), jest to fenomen szeroko rozpowszechniony.

W świetle powyżej wskazanych problemów pojawia się następujące pytanie, istotne zarówno z perspektywy prawnej jak i ekonomicznej: czy obowiązek wypłacania pracownikom wynagrodzenia w określonej przez państwo minimalnej wysokości ma jakiegokolwiek znaczenie praktyczne? Wydaje się, że na początku poszukiwania odpowiedzi konieczne jest odróżnienie dwóch sytuacji gospodarczych: niskiego i wysokiego poziomu bezrobocia.

W pierwszym przypadku, gdy popyt na pracowników nie przekracza popytu pracowników, określenie minimalnej płacy jest istotne w wysokim stopniu, gdyż pracodawcy będą zmuszeni do respektowania tych reguł. Potencjalny pracownik będzie mógł wybrać tę ofertę, która zagwarantuje mu najlepsze warunki; alternatywne warunki zatrudnienia nie będą powszechne. W konsekwencji, określenie płacy minimalnej jako narzędzie polityki gospodarczej będzie względnie efektywne (stosując zasadę *ceteris paribus*). Z drugiej strony, w krajach wysoko rozwiniętych i zamożnych, pracownicy będą zatrudniani na lepszych warunkach niż te, które wynikają z aktów prawnych określających płacę minimalną. W krajach ubogich jej określenie na poziomie wyższym niż rynkowy może spowodować, że pracodawcy będą poszukiwać innych rozwiązań, możliwych do zaakceptowania przez potencjalnych pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji z powodu trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

² Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r.

by way of indirect taxes (especially VAT; a question of the value added tax significance in fiscal policy, see e.g. Felis 2010, 106). On the other hand, however, this positive effect may be restricted by pursuing circumvention of law, consisting in employing the employees on the basis of different than the employment contract agreements mentioned above. These phenomena may escalate, when the salary is too high in relation to the labour market situation. It is worth noticing, that a unique anticipation of these problems was visible within the standpoints of some representatives of classic economy school, e.g. David Ricardo, author of the so called "the iron salary principle", which nowadays seems to be solely an interesting, but dystopic alternative (see Cahuc, Michel 1996).

Therefore, as it is visible, a legal establishment of minimum wage level by the state is controversial, and its effectiveness is sometimes questioned. However, it does not change the fact, that from the perspective of social perception its existence appears as an assurance of the minimum due for the employee for the work performed by him/her.

Regulation methods on the country level

Before proceeding to a detailed analysis of international regulations concerning the minimum wage, it is worth pointing out an important, practical aspect of legal regulation of this issue: the way of its level determination. Indeed, one may notice several significant differences in methodology.

In the 15 OECD countries, the minimum wage is established unilaterally by the government or on recommendations of trilateral committees. Most of the OECD countries based their *modus operandi* of the minimum wage definition on the ILO conventions concerning this issue (Eyraud, Saget 2005, 21).

In Belgium and Greece the hybrid system occurs, in which the minimum wage is determined by social partners, and later spreads over all sectors of economy (but in case of Greece it does not apply to the public sector). Most of the countries possess one regulation being in force for the whole territory, however in Canada, Japan, Mexico and the USA one may notice significant differences in particular regions. In some countries collective agreements on the national sectoral level are an efficient way of minimum wage determination for employees united in specific organizations. Sometimes they are accepted by the state and spread over all types of activity (information according to: <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2>). Minimalne wynagrodzenie w różnych krajach świata (access: the 15th of January 2015).

Z ekonomicznego punktu widzenia płaca minimalna może, z jednej strony, wpływać stymulująco na gospodarkę, zapewniając wyższy poziom konsumpcji, a co za tym idzie większe wpływy budżetowe z tytułu podatków pośrednich (zwłaszcza VAT; kwestii znaczenia podatku od wartości dodanej w polityce fiskalnej zob. np. Felis 2010, 106). Z drugiej strony jednak ten pozytywny efekt może zostać ograniczony przez dążenie do obejścia przepisów prawa, polegające na wspomnianym już zatrudnianiu pracowników na podstawach innych niż umowa o pracę. Zjawiska te mogą nasilać się, gdy płaca jest za wysoka w stosunku do sytuacji na rynku pracy. Warto zauważyć, że swoistą antycypację tych problemów stanowią już stanowiska niektórych przedstawicieli klasycznej szkoły ekonomii, na przykład Davida Ricardo, autora tzw. „żelaznego prawa płac”, które jednak obecnie wydają się jedynie interesującą, lecz dystopijną alternatywą (zob. Cahuc, Michel 1996).

Zatem, jak można zauważyć, ustanowienie przez państwo na płaszczyźnie prawnej minimalnego poziomu wynagrodzenia jest kontrowersyjne, a jego efektywność niekiedy bywa kwestionowana. Nie zmienia to jednak faktu, że z perspektywy percepcji społecznej jego istnienie jawi się jako zapewnienie pewnego minimum należnego pracownikowi za wykonywaną przez niego pracę.

Metody regulacji na poziomie krajowym

Zanim przejdziemy do szczegółowej analizy międzynarodowych regulacji dotyczących płacy minimalnej warto wskazać ważny praktyczny aspekt prawnej regulacji tego zagadnienia: sposób określenia jej poziomu. Można dostrzec wszak kilka istotnych różnic w metodologii.

W 15 krajach członkowskich OECD minimalne wynagrodzenie ustanawiane jest jednostronnie przez rząd lub przez rekomendacje wydawane przez komitety trójstronne. Większość krajów OECD oparła swój *modus operandi* określenia płacy minimalnej na konwencjach MOP dotyczących tego zagadnienia (Eyraud, Saget 2005, 21).

W Belgii i Grecji występuje system hybrydowy, w którym minimalne wynagrodzenie jest określone przez partnerów społecznych, a następnie obejmuje wszystkie sektory gospodarki (przy czym w Grecji nie dotyczy publicznego). Większość krajów posiada jedną regulację obowiązującą na całym terytorium, lecz w Kanadzie, Japonii, Meksyku i Stanach Zjednoczonych można dostrzec istotne różnice w poszczególnych regionach. W niektórych krajach umowy grupowe na poziomie ogólnokrajowym lub sektorowym są skutecznym sposobem określenia płacy minimalnej dla zjednoczonych w ramach określonych organizacji pracowników. Niekiedy są one przyjmowane przez państwo i rozszerzane na wszelkie rodzaje działalności (informacje za: <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2>). Mi-

The important change could be observed in Germany at the turn of 2014 and 2015, where since the 1st of January 2015 the hourly rate of minimum wage has been established on the level of 8,5 EUR (before that time, the minimum wage rate was not legally determined). The regulation of monthly minimum wage was not previously introduced (see <http://www.mindest-lohn.org/>).

Moreover it is worth pointing out that with reference to juvenile employees and starting their education, several types of solutions were accepted. In some countries, mainly European ones, their minimum wage is determined in relation to salary paid to an adult employee. In Holland and Belgium the lower minimum wage is used for employees under 21 and 23 years old respectively, and in other countries for employees under 18 years of age. American legislative authority regulated this issue in a similar way (detailed information can be found on the website: <http://www.dol.gov/whd/minwage/q-a.htm>).

Differences also concern the basics of rate determination (hourly, daily, weekly, monthly).

As regards the rate actualization, only in Belgium, France and Luxembourg the automatic indexation of minimum wage level is in place. In France, Greece, Japan, Portugal and Spain a general pay increase is taken into consideration. In several countries (Luxembourg, New Zealand, Portugal, Spain) the impact of minimum wage level on employment and possible changes in the level of unemployment are taken into account. In some countries also advisory committees are in place (France, Japan, Korea, Spain). Differences in formation of the level of pay also result from different attitudes to the question of overtime work, seasonal labour or different allowances to basic salary (see: [http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2.Minimalne wynagrodzenie w różnych krajach świata \(access: the 15th of January 2015\)](http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2.Minimalne_wynagrodzenie_w_r%C3%B3wnych_krajach_%C5%9Cwiata_(access:_the_15th_of_January_2015)))).

Minimum wage in the context of international labour law regulations

Let us start our deliberations on the analysis of "minimal salary" regulations in the light of international labour law from an explication of the notion. According to crucial legal acts of ILO it should be interpreted as a minimal amount of money paid to the employee for his or her work or provided services in a given period, determined taking into consideration a time aspect which cannot be reduced by individual or collective agreement; it should be ensured by the law and determined in such a way so as to make possible a coverage of employee and their family's basic needs in light of economic and social conditions in a specific country.

nimalne wynagrodzenie w różnych krajach świata (dostęp: 15. 01. 2015 r.).

Istotną zmianę można było na przełomie 2014 i 2015 r. zaobserwować w Niemczech, gdzie od 1. stycznia 2015 obowiązuje godzinowa stawka płacy minimalnej ustanowiona na poziomie 8,5 EUR (przedtem nie istniała określona prawnie stawka PM). Nie została wprowadzona regulacja dotycząca minimalnego wynagrodzenia w skali miesięcznej (zob. <http://www.mindest-lohn.org/>).

Warto ponadto wskazać, że w odniesieniu do pracowników młodocianych i podejmujących naukę przyjęto kilka typów rozwiązań. W niektórych krajach, głównie europejskich, ich minimalna płaca jest określona w stosunku do wysokości pensji wypłacanej osobom dorosłym. W Holandii i Belgii obniżona wysokość płacy minimalnej jest stosowana dla pracowników w wieku do 21 lub 23 lat, w innych państwach poniżej 18 lat. Prawodawca amerykański uregulował to zagadnienie w sposób zbliżony (informacje szczegółowe można odnaleźć na następującej stronie internetowej: <http://www.dol.gov/whd/minwage/q-a.htm>).

Różnice dotyczą również podstaw określenia stawek (godzinowa, dzienna, tygodniowa, miesięczna).

Gdy idzie o aktualizację stawki, jedynie w Belgii, Francji i Luksemburgu istnieje automatyczna indeksacja poziomu minimalnego wynagrodzenia. We Francji, Grecji, Japonii, Portugalii oraz Hiszpanii brany jest pod uwagę ogólny wzrost płac. W kilku państwach (Luksemburg, Nowa Zelandia, Portugalia, Hiszpania) brany jest pod uwagę wpływ poziomu płacy minimalnej na zatrudnienie i możliwe zmiany poziomu bezrobocia. W niektórych istnieje również komitet doradczy (Francja, Japonia, Korea, Hiszpania). Różnice w kształtowaniu poziomu wynagrodzenia wynikają również z różnego podejścia do kwestii pracy poza regularnymi godzinami pracy, pracy sezonowej czy różnego rodzaju dodatków do płacy zasadniczej (zob.: [http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2.Minimalne wynagrodzenie w różnych krajach świata \(dostęp: 15. 01. 2015 r.\)](http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2.Minimalne_wynagrodzenie_w_r%C3%B3wnych_krajach_%C5%9Cwiata_(dost%C4%99p:_15._01._2015_r.)))).

Minimalne wynagrodzenie w kontekście przepisów międzynarodowego prawa pracy

Rozpocznijmy rozważania poświęcone analizie przepisów dotyczących „minimalnego wynagrodzenia” w świetle międzynarodowego prawa pracy od eksplikacji tego pojęcia. Zgodnie z kluczowymi aktami prawnymi MOP powinno ono być interpretowane jako minimalna suma pieniędzy wypłacana pracownikowi za wykonaną pracę lub dostarczone usługi w danym okresie, określona biorąc pod uwagę aspekt czasowy, który nie może być zredukowany przez umowę indywidualną lub zbiorową, winien być gwarantowany przez prawo i określony w taki sposób, by umożliwić pokrycie podstawowych po-

Significant legal acts concerning this issue are, inter alia, conventions. ILO recommendations also perform an important function, although their legal status is different. Obviously, the labour law and the minimum wage issue regulations are also contained in other documents. In connection with it, before proceeding to the presentation of the most significant legacies contained in indicated above legal acts, it is worth to pay attention to important from the point of view which interests us regulations existing in other international legal acts.

Declaratory acts

The chosen declarations on the minimum wage issue, present in significant legal acts of the international labour law will be presented below.

In the introduction of the International Labour Organization Constitution one may find a score indicating that universal and persistent peace may be built solely on axiological basis, and more specifically on social justice principles. It was pointed out that the working conditions for a large number of employees are unfair, causing dissemination of poverty and endangerment for peace and harmony in the society, it is therefore essential to enter the specific records which state the guarantee of living at an acceptable level. Obviously, this applies to the employees' situation in the early twentieth century however it is hard to conclude that these records have fully lost their topicality.

Pursuant to Article 23 section 3 of the Universal Declaration of Human Rights it is necessary to guarantee for every employed person the right of fair and favorable remuneration, providing for him and his family an appropriate, minimum standard of living, "corresponding to the human dignity", if necessary supplemented by funds from the social welfare.

Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights indicates that the state party recognizes the right of every human to fair and favorable employment conditions, including in particular the remuneration which guarantees all employees a minimum level of wages, equal both for women and men as well as providing satisfactory living conditions for them and their families. It was pointed out that there is a necessity of enabling promotion to the higher positions as well as the reduction of worktime and introduction of the periodic holidays with pay.

Finally, in article III of the Declaration of Philadelphia of 12 May 1944 the emphasis on the necessity to develop programmes aimed at ensuring a fair distribution of "progress fruits" for everyone and a minimum wage for all employees when such protection is required may be found. Moreover it was pointed out that there is a need to "expand activities in the field of social security."

trzeb pracownika i jego rodziny w świetle warunków gospodarczych i socjalnych danego kraju.

Istotnymi aktami prawnymi dotyczącymi tego zagadnienia są, między innymi, konwencje. Ważną rolę pełnią również rekomendacje (zalecenia) MOP, choć ich status prawny jest odmienny. Oczywiście, regulacje dotyczące prawa pracy i problematyki płacy minimalnej zawarte są również w innych dokumentach. W związku z tym przed rozpoczęciem prezentacji najistotniejszych zapisów zawartych w wyżej wskazanych aktach prawnych warto zwrócić uwagę na ważne z interesującego nas punktu widzenia regulacje obecne w innych aktach prawa międzynarodowego.

Akty deklaratoryjne

Poniżej zaprezentowane zostaną wybrane deklaracje dotyczące problemu płacy minimalnej zawarte istotnych aktach prawnych międzynarodowego prawa pracy.

We wprowadzeniu do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy można odnaleźć zapis wskazujący, że uniwersalny i trwały pokój może zostać zbudowany jedynie na podstawach aksjologicznych, konkretnie na zasadach sprawiedliwości społecznej. Wskazano, że warunki pracy dla dużej ilości pracowników są niesprawiedliwe, powodując szerzenie się ubóstwa oraz zagrożeń dla pokoju i harmonii w społeczeństwie, dlatego konieczne jest wprowadzenie określonych zapisów, statuujących gwarancje życia na akceptowalnym poziomie. Oczywiście dotyczy to sytuacji robotników na początku dwudziestego stulecia, lecz trudno stwierdzić, że zapisy te w pełni utraciły swą aktualność.

Zgodnie z artykułem 23. ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka konieczne jest zapewnienie każdemu zatrudnionemu prawa do sprawiedliwego oraz korzystnego wynagrodzenia, zapewniającego jemu oraz jego rodzinie odpowiednie, minimalne standardy życia, „odpowiadające godności ludzkiej”, w razie potrzeby uzupełnionego przez środki z opieki społecznej.

Artykuł 7 Międzynarodowego Paktu o Prawach Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych wskazuje, że strona państwowa uznaje prawo każdego człowieka do zatrudnienia na sprawiedliwych i korzystnych warunkach pracy, włączając w to w szczególności wynagrodzenie gwarantujące wszystkim pracownikom pewien minimalny poziom zarobków, równy w stosunku do kobiet i mężczyzn, jak też zapewniające satysfakcjonujące warunki życia dla nich i ich rodzin. Wskazano na konieczność umożliwienia awansu na wyższe stanowiska, jak również na ograniczanie czasu pracy oraz wprowadzenie okresowych płatnych urlopów.

Wreszcie, w art. III Deklaracji Filadelfijskiej z 12. maja 1944 r. można odnaleźć nacisk na potrzebę tworzenia programów mających na celu zapewnienie uczciwego rozdzielania „owoców postępu”

Some of many European regulations on the minimum wage subject are also worth mentioning. The first of these is article 4 paragraph 1 of the European Social Laws Charter established in 1961 which states that in order to ensure the effective realization of the right to fair remuneration, the contracting parties should take all measures to respect the employees' right to remuneration the level of which will provide them and their families with a decent standard of living (<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>). Another example is article 5 of the Common Charter of Fundamental Social Rights of Employees established on 9th December 1989 according to which all employees have the right to equitable remuneration (http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Employees.pdf).

As it can be seen, all above notations are declaratory and consequently their binding force is limited; they rather relate to the goal which signatories should strive for. However, they are simultaneously an axiological basis for standards the formulation of which is the result of the interpretation process of the records included in the specific regulations.

Recommendations

Recommendations are not the ratification subject so they constitute non-binding acts, being sets of indications for shaping the national agendas of labour legislation, the above mentioned records cannot be identified as the law sources. Without a doubt, they are however significant concerning axiology of the labour legislation system. Key recommendations from the perspective of the minimum wage issue include:

- Recommendation on the minimum wage determination methods (1928)
- Recommendation on determination methods of the minimum wage in agriculture (1951)
- Recommendation on the equal remuneration (1951)
- Recommendation on the minimum wage fixing, particularly in relation to the developing countries (1970).

The first recommendation (no. 30) has been introduced to complement the ILO convention no. 26 concerning the mechanism for the minimum wage establishing in the industry and commerce from 1928. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::P12100_INSTRUMENT_ID NO:312,171).

wszystkim oraz płacę minimalną dla wszystkich pracowników, tam gdzie taka ochrona jest konieczna. Wskazano ponadto na konieczność „poszerzenia działań w zakresie zabezpieczenia socjalnego”.

Warto również wspomnieć o niektórych spośród licznych regulacji europejskich dotyczących zagadnienia płacy minimalnej. Pierwszą z nich jest art. 4 par. 1 Europejskiej Karty Praw Socjalnych, przyjętej w 1961 r., który stanowi, że w celu zapewnienia efektywnej realizacji prawa do uczciwego wynagrodzenia umawiające się państwa podejmują wszelkie środki w celu respektowania prawa pracowników do wynagrodzenia, którego poziom zapewni im i ich rodzinom odpowiedni poziom życia (<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>). Innym przykładem jest art. 5 Wspólnej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, przyjętej 9. grudnia 1989r., zgodnie z którym wszyscy pracownicy mają prawa do słusznego wynagrodzenia (http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf).

Jak można zaobserwować, wszystkie powyższe zapisy mają charakter deklaratoryjny, a w konsekwencji ich moc wiążąca jest ograniczona; odnoszą się one bowiem raczej do celu, który do którego winni dążyć sygnatariusze. Są one jednak równocześnie aksjologiczną podstawą dla standardów, których sformułowanie jest rezultatem procesu interpretacji zapisów zawartych w szczegółowych regulacjach.

Zalecenia

Zalecenia (rekomendacje) nie są przedmiotem ratyfikacji, dlatego stanowią niewiążące akty, będące zbiorami wskazań dotyczących kształtowania krajowych porządków prawa pracy, tak jak wyżej wskazanych zapisów nie sposób więc określić ich mianem źródeł prawa. Bez wątplenia są jednak istotne z punktu widzenia aksjologii systemu prawa pracy. Kluczowe rekomendacje z perspektywy problematyki płacy minimalnej to:

- Zalecenie dotyczące metod ustalania płac minimalnych (1928),
- Zalecenie dotyczące metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie (1951),
- Zalecenie dotyczące równego wynagrodzenia (1951),
- Zalecenie dot. ustalania płacy minimalnej, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się (1970).

Pierwsza rekomendacja (nr 30) została wprowadzona w celu uzupełnienia konwencji MOP nr 26, dotyczącej mechanizmu ustanawiania płacy minimalnej w przemyśle i handlu z 1928 r. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:::P12100_INSTRUMENT_ID:312171).

Diversified economic situation of countries, different wage levels and standards of living have led to a fairly obvious conclusion: it is not possible to adopt one level of the minimum wage on the international scale. According to this recommendation, during the process of the minimum wage establishing the government is obliged to take into account the wage levels for similar work in companies where employees are well paid and the effective collective agreements were introduced. In the absence of such reference point while determining the minimum wage, it should be fixed in relation to the general level of wages in the country.

Declaratory character of this act can be easily noticed yet in the article 1 analysis, according to which each member of the International Labour Organization who ratifies this convention should create or maintain methods enabling to set minimum rates of pay for employees employed in the industries or their parts in which there is no effective system for determining wages by collective labour agreements or otherwise and where the wages are extremely low. In addition, the article 4 obliges all parties to apply the necessary measures by the system of checks and sanctions in order to, on the one hand, acknowledge the interested employers and employees with the existing minimum rates of pay and on the other hand, make the actually paid wages not lower than the minimum rates that should be used.

It was the first (chronologically) of the salient recommendations concerning the minimum wage subject. The records of recommendations on the determination methods of the minimum wage in agriculture (1951) have been formulated in a similar manner.

According to the recommendation of 1970 the minimum wage establishing should be compatible with desire to reduce poverty and to satisfy the needs of all employees and their families. The fundamental purpose of its existence is described as a kind of social protection guarantee for a minimum and acceptable level of wages. This document also establishes the obligation of the government to take into account when deciding about the wage, certain issues, such as, i.e. the needs of employees and their families, the general level of wages in the country, the costs of living and their changes, the benefits of social security, the economic factors, including requirements for the economic development, productivity levels and desire to achieve and maintain the high level of employment.

In this recommendation the key regulation from the point of economic policy can also be found, regarding the issue of the minimum wage update, pursuant to which its levels should be adjusted from time to time to changes in the cost of living level and the other economic conditions.

Zróżnicowana sytuacja ekonomiczna państw, różne poziomy płac i standardy życia doprowadziły do dość oczywistej konkluzji: nie jest możliwe przyjęcie jednego poziomu płacy minimalnej w skali międzynarodowej. Zgodnie z tą rekomendacją podczas procesu ustalania poziomu płacy minimalnej rząd obowiązany jest do wzięcia pod uwagę poziomów płac za podobną pracę w przedsiębiorstwach, w których pracownicy są dobrze opłacani i wprowadzono efektywne porozumienia zbiorowe. W razie braku takiego punktu odniesienia podczas określania wysokości minimalnego wynagrodzenia powinno ono zostać określone względem ogólnego poziomu płac w danym państwie.

Deklaracyjny charakter tego aktu może zostać z łatwością zauważony już w trakcie analizy art. 1., zgodnie z którym każdy członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje tę konwencję powinien utworzyć bądź utrzymywać metody pozwalające ustalać minimalne stawki płacy dla pracowników zatrudnionych w przemysłach lub w częściach przemysłów, w których nie istnieje skuteczny system ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy lub inaczej, i gdzie płace są wyjątkowo niskie. Ponadto, art. 4 obliuguje wszystkie strony do zastosowania potrzebnych środków za pomocą systemu kontroli i sankcji, aby z jednej strony zainteresowani pracodawcy i pracownicy znali obowiązujące minimalne stawki płac oraz aby, z drugiej strony, wypłacane rzeczywiście zarobki nie były niższe od minimalnych stawek, które powinny być stosowane.

Była to pierwsza (chronologicznie) z istotnych rekomendacji dotyczących zagadnienia płacy minimalnej. Zapisy rekomendacji dot. metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie (1951 r.) zostały sformułowane w podobny sposób.

Zgodnie z rekomendacją z 1970 r. ustanawianie płacy minimalnej powinno być kompatybilne z dążeniem do zmniejszania poziomu ubóstwa oraz zapewnienie zaspokojenia potrzeb wszystkich pracowników i ich rodzin. Podstawowy cel jej istnienia jest opisany jako zagwarantowanie rodzaju społecznej ochrony dotyczącej minimalnego akceptowalnego poziomu płac. W dokumencie tym ustanowiono ponadto obowiązek rządu do wzięcia pod uwagę podczas podejmowania decyzji dotyczącej wysokości tej płacy pewnych kwestii, jak m.in. potrzeby pracowników i ich rodzin, ogólny poziom płac w kraju, koszty życia i ich zmiany, korzyści płynące z bezpieczeństwa socjalnego, czynniki ekonomiczne, w tym wymagania dla rozwoju gospodarczego, poziom produktywności oraz dążenie do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

W rekomendacji tej odnaleźć można również regulację kluczową z punktu widzenia polityki gospodarczej, dotyczącą zagadnienia bieżącego aktualizowania płacy minimalnej, zgodnie z którą co pewien czas jej poziom powinny być dostosowywane do zmian w poziomie kosztów życia i innych warunków gospodarczych.

Conventions

International Labour Organization conventions play the most important role in the international labor law, as they are the sources of international law. The members of the ILO are obliged to carry out the process of ratification, and then harmonization of national law. These conventions establish a minimum standard: time, human rights, freedom of association and protection of trade union rights, the elimination of discrimination in employment, protection against accidents at work and diseases connected with occupation and safety at work.

In Poland, the conventions are effective if they are ratified by the Head of State. State institutions are obliged to agree (balance) national legislation with the provisions of the Convention. Ratification of the Convention by a member country thus implies an obligation to adjust labor laws to those in the Convention, as well as to provide regular reports on the implantation of their provisions (zob.<http://www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/zasady-przyjmowania-i-stosowania-konwencji-miedzynarodowej-organizacji-pracy>).

Conventions are adopted at meetings of the Member States of MPO by voting, but the very act of the state vote in favor of a particular document is of course not equivalent to its ratification by the State. Ratification can be made even decades after the adoption of the document.

From the perspective of the issue of the minimum wage, the following acts seem to be the most important:

- Convention No. 26 of 1928. Concerning the methods of minimum wage fixing,
- Convention No. 99 of 1951. Concerning the methods of minimum wage fixing in agriculture,
- Convention No. 100 of 1951. Concerning Equal Remuneration for Men and Women Employees for Work of Equal Value,
- Convention No. 117 of 1962. On the basic aims and standards of social policy,
- Convention No. 131 of 1970. On minimum wage fixing,
- Convention No. 168 of 1988. Employment Promotion and Protection against Unemployment.

Below an analysis of the most important issues undertaken in these documents is presented.

Conventions No. 26 and 99

The provisions of Convention No. 26 are general guidelines. For this reason, the character may appear to be similar to that declaration. However, one may find the instruments of practical importance within this document.

Article 3 seems to be the most critical, according to which each member of state ratifying con-

Konwencje

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy odgrywają najistotniejszą rolę w międzynarodowym prawie pracy, jako że stanowią źródła prawa międzynarodowego. Członkowie MOP są obowiązani do przeprowadzenia procesu ich ratyfikacji, a następnie harmonizacji prawa krajowego. Konwencje te ustanawiają minimalne standardy: czasu pracy, praw człowieka, wolności zrzeszania się oraz ochrony praw związków zawodowych, eliminacji dyskryminacji w zatrudnieniu, zabezpieczenia przeciwko wypadkom w pracy i chorobom zawodowym, bezpieczeństwa w pracy.

W Polsce konwencje są skuteczne, jeżeli zostaną ratyfikowane przez Głowę Państwa. Instytucje państwowe są zobowiązane do uzgadniania (harmonizowania) regulacji krajowych z zapisami konwencji. Ratyfikacja konwencji przez kraj członkowski pociąga więc za sobą obowiązek dostosowania prawa pracy do rozwiązań przyjętych w konwencji, a także do dostarczania okresowych sprawozdań z implantacji ich postanowień (zob.<http://www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/zasady-przyjmowania-i-stosowania-konwencji-miedzynarodowej-organizacji-pracy>).

Konwencje są przyjmowane w trakcie spotkań państw członkowskich MPO poprzez głosowanie, jednakże sam akt głosowania państwa za przyjęciem określonego dokumentu nie jest oczywiście równoznaczny z jego ratyfikacją przez państwo. Ratyfikacji można dokonać nawet dziesiątki lat po przyjęciu dokumentu.

Z perspektywy problematyki płacy minimalnej następujące akty prawne wydają się najistotniejsze:

- Konwencja nr 26 z 1928 r. dotycząca metod ustalania płac minimalnych,
- Konwencja Nr 99 z 1951 r. dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie,
- Konwencja Nr 100 z 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości,
- Konwencja nr 117 z 1962 r. dotycząca podstawowych celów i standardów polityki socjalnej,
- Konwencja nr 131 z 1970 r. dotycząca ustalania płac minimalnych,
- Konwencja nr 168 z 1988 r. dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem. Poniżej zaprezentuję analizę najistotniejszych zagadnień podejmowanych w tych dokumentach.

Konwencje nr 26 i 99

Zapisy Konwencji nr 26 to ogólne wskazania. Z tego względu jej charakter może wydawać się zbliżony do deklaracji. Jednakże, można odnaleźć w tym dokumencie instrumenty o praktycznej doniosłości.

Najważniejszy wydaje się artykuł 3, zgodnie z którym każdy kraj członkowski, który dokona ratyfika-

ventions should independently decide on the nature and form of the establishment of the minimum wage and methods of operation. Despite leaving the states freedom to choose the method of determining the wages there are indications aimed at ensuring the transparency of the process and the widest possible participation of the employees. Article 4 reinforces these guarantees by reference to the obligation to provide an appropriate level of information. What is more, the state which ratified the convention should take all necessary measures to ensure that employers and employees are provided with information on PM and the obligation to establish a remuneration at the level corresponding to this height.

What is important is the fact that the ILO has reserved for itself a tool to "discipline" states. It is located within Article 5, according to which Member States are required to "submit each year to the International Labour Office a general report containing a list of those industries or parts of industries in which methods of determining minimum wages and feeding methods of using these methods are applied, as well as the results. This report shall include cumulative data on the approximate number of employees subject to the regulations, minimum wages fixed rates and possibly other important conditions in respect of the minimum wage rates".

Similar provisions can be found in Convention No. 99 concerning the question of the minimum wage in agriculture. It introduced flexibility in setting its rates, but also committed the state authorities to consulting it with representatives of organizations representing farmers. The information requirements are similar.

Convention No. 100 and No. 117

Convention No. 100 deals with the problem frequently alleged in contemporary public discourse. The problem of equal pay for equal work done by men and women is still seen as one of the main concerns of labor law. Meanwhile, back in 1951 ILO adopted a document aimed at preventing discrimination against women in this respect.

Although this short act does not concern directly the issue of the minimum wage its significance is difficult to be overestimated, especially in view of the broad economic sense. This stems primarily from the fact that there is a clear need to ensure equal pay, leaving no doubt that any other records found in conventions make state adequate safeguards to protect employees equally, both men and women. Therefore, the protection of the minimum wage of women is of particular importance and is continuously reinforced.

We will not find direct regulation of the minimum wage also in Convention No. 117 concerning

cji konwencji powinien samodzielnie podjąć decyzję odnośnie natury i formy ustanowienia poziomu płacy minimalnej oraz metod tej operacji. Pomimo pozostawienia państwu swobody w wyborze metody określenia tej płacy istnieją wskazania mające na celu zapewnienie transparentności tego procesu i możliwie najszersze uczestnictwo w nim pracowników.

Artykuł 4 wzmacnia te gwarancje poprzez odwołanie do obowiązku zapewnienia im odpowiedniego poziomu informacji. Co więcej, państwo, które dokonało ratyfikacji konwencji powinno powziąć wszelkie konieczne środki w celu zapewnienia pracodawcom i pracownikom informacji na temat PM oraz obowiązku ustanowienia wynagrodzenia na odpowiadającej temu poziomowi wysokości.

Co ważne, MOP zastrzegła sobie narzędzie służące do „dyscyplinowania” państw. Znajduje się ono w artykule 5., zgodnie z którym państwa członkowskie zobowiązane są „każdego roku przedłożyć do Międzynarodowego Biura Pracy ogólne sprawozdanie, zawierające listę gałęzi przemysłów lub części przemysłów, w których są stosowane metody ustalania płac minimalnych oraz podające sposoby stosowania tych metod, jak też ich wyniki. Sprawozdanie to będzie zawierać zbiorcze dane o przybliżonej liczbie pracowników podlegających tej reglamentacji, ustalone stawki płac minimalnych oraz ewentualnie inne ważniejsze warunki określone w odniesieniu do stawek minimalnych”.

Podobne zapisy można odnaleźć w konwencji nr 99 która dotyczy kwestii płacy minimalnej w rolnictwie. Wprowadziła elastyczność w ustanawianiu jej stawki, ale równocześnie zobowiązała władze państwowe do przeprowadzania konsultacji z przedstawicielami organizacji reprezentujących rolników. Wymogi informacyjne są podobne.

Konwencja nr 100 oraz nr 117

Konwencja nr 100 dotyczy zagadnienia często podnoszonego we współczesnym dyskursie publicznym. Problem równego wynagrodzenia za jednakową pracę wykonywaną przez mężczyzn i kobiety wciąż jest postrzegany jako jeden z głównych przedmiotów zainteresowania prawa pracy. Tymczasem, już w 1951 r. MOP przyjęła dokument mający na celu zapobieżenie dyskryminacji kobiet w tym aspekcie.

Pomimo, że ten krótki akt nie dotyczy bezpośrednio zagadnienia płacy minimalnej jego istotność jest trudna do przecenienia, zwłaszcza w perspektywie *sensu largo* ekonomicznej. Wynika to przede wszystkim ze tego, że jasno ukazuje potrzebę zapewnienia równego wynagrodzenia, nie pozostawia wątpliwości, że wszelkie inne zapisy obecne w konwencjach statuujące stosowne gwarancje dla pracowników chronią w równym stopniu zarówno mężczyzn, jak i kobiety. W związku z tym ochrona minimalnego wynagrodzenia kobiet nabiera szczególnego znaczenia i jest wzmocniona.

the basic aims and standards of social policy. From the point of view of our interest (and particularly significant from a regulatory perspective on the issue of wages) art. 5 is valid, pursuant to which national authorities should take measures to ensure that independent producers and wage earners' conditions which enable them to improve their own efforts, quality of life and ensure the maintenance of a minimum standard of living as defined by the official surveys of living conditions, conducted in consultation with the representative organizations for the employers and employees (that is, upon determining the minimum standards of living essential family needs of employees, including adequate food and its nutritional value, clothing, medical care, education and, of course, housing issues should be considered).

A specific economic clause, being in relation to the above, is art. 9, which indicates that if employees and their families move to a country where the cost of living is higher, there is a need to take into account the increase in the cost of living resulting from the change. One should also pay attention to art. 11, according to which setting of minimum wages by collective agreements freely negotiated between trade unions representing the employees concerned and employers or employers' organizations ought to be encouraged.

Convention No. 131 and No. 168

Convention No. 131 applies to minimum wage fixing, with special reference towards developing countries. It was adopted because of the need of creating a complementary tool to the earlier conventions and ensuring that employees are protected against excessively low pay, as this issue is of particular importance from the perspective of the needs of developing countries. It is also vital to the supplement of the Convention No. 26 and 99 including a statement according to which each Member State ratifying ILO Convention undertakes establishment of a minimum wage system, which will apply to all groups of employees whose employment conditions are such that this system will be able to protect them.

It is however noteworthy that such obligation stems from the acceptance of the former conventions. Furthermore, certain adequate actions ought to be carried out (such as building the right auditing system, supplemented by any other necessary means) in order to ensure effective use of all regulations concerning the issue of minimum wage). Within the convention it was noted that there are other elements which ought to be considered within the process of defining it. Among them one would

Nie odnajdziemy bezpośredniej regulacji kwestii płacy minimalnej również w konwencji nr 117 dotyczącej podstawowych celów i standardów polityki społecznej. Z interesującego nas punktu widzenia (i szczególnie istotnego z perspektywy regulacji zagadnienia płac) ważny jest art. 5, zgodnie z którym władze państwowe powinny podjąć działania w celu zapewnienia producentom niezależnym i pracownikom najemnym takich warunków, które umożliwią im polepszenie własnymi wysiłkami poziomu życia i zapewnią utrzymanie minimalnego poziomu życia, określonego za pomocą oficjalnych badań warunków życia, prowadzonych w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników (przy czym przy ustalaniu minimalnego poziomu życia należy uwzględnić istotne potrzeby rodzinne pracowników, włączając w to wyżywienie i jego wartość odżywczą, odzież, opiekę lekarską, oświatę oraz, oczywiście, kwestie mieszkaniowe).

Specyficzną klauzulę ekonomiczną, będącą w relacji do wyżej wymienionej, stanowi art. 9, który wskazuje, że jeśli pracownicy i ich rodziny przenoszą się do kraju, gdzie koszty utrzymania są wyższe, istnieje potrzeba wzięcia pod uwagę wzrostu kosztów życia wynikających ze zmiany. Warto zwrócić również uwagę na art. 11, zgodnie z którym należy zachęcać do ustalania minimalnych stawek płac w drodze układów zbiorowych zawieranych dobrowolnie między związkami zawodowymi reprezentującymi zainteresowanych pracowników a pracodawcami lub organizacjami pracodawców.

Konwencja nr 131 oraz nr 168

Konwencja nr 131 dotyczy ustalania płacy minimalnej ze szczególnym odniesieniem do krajów rozwijających się. Została przyjęta ze względu na potrzebę stworzenia instrumentu uzupełniającego wcześniejsze konwencje i zapewniającego ochronę pracownikom przed nadmiernie niskim wynagrodzeniem, które to zagadnienie ma szczególne znaczenie z perspektywy potrzeb krajów rozwijających się. To również pewne uzupełnienie konwencji nr 26 i 99. Zawiera uwagę, zgodnie z którą każde państwo członkowskie MOP ratyfikujące konwencję zobowiązuje się do ustanowienia systemu wynagrodzenia minimalnego, który znajdzie zastosowanie w stosunku do wszystkich grup pracowników, których warunki zatrudnienia są takie, że system ten będzie odpowiedni do zapewnienia im ochrony.

Warto jednak zauważyć, że taki obowiązek wynika już z przyjęcia wcześniejszych konwencji. Ponadto, powinny zostać podjęte adekwatne działania (takie jak budowa odpowiedniego systemu inspekcji, uzupełnionego wszelkimi innymi niezbędnymi środkami) w celu zapewnienia skutecznego zastosowania wszystkich regulacji dotyczących kwestii płacy minimalnej. W konwencji zwrócono uwagę na inne elementy, które winny być brane pod uwagę

expect to find, as far as this is possible and adequate due to the country-specific practice and conditions: the needs of employees and their families, general level of wages, costs of living, level of social safeguarding, standards of living of other social groups, as well as economic factors, including economic growth requirements, level of productiveness and a strive for obtaining and maintaining higher level of employment.

The provisions of the convention no. 168 also do not directly concern the issue of interest to us, however, they seem indirectly relevant due to the fact that issues which are covered by them include: unemployment and promotion of employment. As noted at the beginning of the article, the problems of unemployment and minimum wage are closely related to one another. Establishing too high a level connected with conducting strict policy concerning fight with alternative employment forms (in particular with civil legal contracts) may increase the risk of occurrence of excessive unemployment. On the other hand, if market mechanisms turn out to be insufficient and the entrepreneurs will strive for constant reduction of labour costs the legal regulation of minimum level of remuneration may turn out to be in fact significant. Problems which are closely related to this issue expand the framework of the hereby work.

Conclusions

The objective of this article was to present the most critical aspects of the functioning of PM institution at the time of the current shape of international law. Key legal acts issued by ILO were analysed with a particular focus on the provisions of conventions, according to their specific status under the system of ILO law provisions. Several conclusions related to this issue from economic perspective were drawn.

References/Literatura: (cited and elaborated legal acts not included/ nie wskazano cytowanych i omawianych aktów prawnych):

1. Cahuc P., Michel P. (1996), *Minimum wage: unemployment and growth*. European Economic Review, Vol. 40 (7), pp. 1463–1482.
2. Devereux S. (2005), *Can minimum wages contribute to poverty reduction in poor countries?* Journal of International Development, Vol. 17, Issue 7, pp. 899–912.
3. Felis P. (2010), *Główne źródła dochodów budżetowych w Polsce*. Studia Biura Analiz Sejmowych, 3 (23).
4. Singh A. (2014), *Employee Satisfaction: Feeling the Employees' Pulse*. Review of HRM, Vol. 3, April.
5. Świątkowski A. (2008), *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I, Międzynarodowe publiczne prawo pracy - standardy międzynarodowe. Wolumen 2*, CH Beck.
6. <http://www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/zasady-przyjmowania-i-stosowania-konwencji-miedzynarodowej-organizacji-pracy> (dostęp: 15. 06. 2014 r.).
7. <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/#2>. Minimalne wynagrodzenie w różnych krajach świata (dostęp: 15. 06. 2014 r.).
8. <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/ukraine> (dostęp 15. 06. 2014 r.).

Submitted/ Zgłoszony: March/ marzec 2015
Accepted/ Zaakceptowany: May/ maj 2015

w procesie jej określania. Wśród nich powinny znaleźć się, na ile to możliwe i odpowiednie ze względu na krajową praktykę i warunki: potrzeby pracowników i ich rodzin, ogólny poziom płac, koszty życia, poziom zabezpieczenia społecznego, standardy życia innych grup społecznych, jak również czynniki gospodarcze, włączając wymogi wzrostu gospodarczego, poziom produktywności i dążenie do uzyskania i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

Zapisy konwencji nr 168 również bezpośrednio nie dotyczą interesującego nas zagadnienia, jednakże wydają się pośrednio relewantne ze względu na to, iż poruszane są w nich kwestie: bezrobocia oraz promocji zatrudnienia. Jak wskazywałem na początku artykułu, problemy bezrobocia i płacy minimalnej są ze sobą blisko powiązane. Ustanowienie jej zbyt wysokiego poziomu połączone z prowadzeniem restrykcyjnej polityki dotyczącej walki z alternatywnymi formami zatrudnienia (w szczególności umowami cywilnoprawnymi) może zwiększyć ryzyko wystąpienia nadmiernego bezrobocia. Z drugiej strony, jeśli mechanizmy rynkowe okażą się niewystarczające i przedsiębiorcy będą dążyć do ciągłego redukcji kosztów pracy, regulacja prawna minimalnego poziomu wynagrodzenia może okazać się rzeczywiście znacząca. Szczegółowo powiązane z tym zagadnieniem problemy wykraczają poza ramy tego tekstu.

Podsumowanie

Celem tego artykułu było zaprezentowanie najważniejszych aspektów funkcjonowania instytucji PM w dobie obecnego kształtu prawa międzynarodowego. Zostały przeanalizowane kluczowe akty prawne wydane przez MOP, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zapisy konwencji, ze względu na ich specyficzny status w ramach systemu prawa MOP. Zostało również sformułowanych kilka wniosków związanych z tą problematyką z perspektywy ekonomicznej.