



Административный совет

350-я сессия, Женева, 4–14 марта 2024 г.

Секция по вопросам формирования политики

POL

Сегмент по вопросам занятости и социальной защиты

Дата: 5 марта 2024 г.

Оригинал: английский

Первый пункт повестки дня

Доклад совещания экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум (Женева, 19–23 февраля 2024 г.)

Цель документа

В настоящем документе представлена информация о работе совещания экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, которое проходило в Женеве с 19 по 23 февраля 2024 года. Совещание приняло ряд заключений, которые изложены в Приложении. См. предлагаемое решение в пункте 5.

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: результат 6: защита в сфере труда для всех.

Последствия для политики: да, см. предлагаемое решение в пункте 5.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: см. предлагаемое решение в пункте 5.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: [Заключения, касающиеся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда, 2023 г. \(ILC.111/Резолюция IV\)](#); [GB.349/INS/3/2](#); [GB.349/INS/20](#).

► Предыстория вопроса

1. На 349-й сессии (октябрь — ноябрь 2023 г.) Административный совет постановил созвать совещание экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум¹. Это решение было принято по итогам второго периодического обсуждения вопросов охраны труда, которое проходило во время 111-й сессии Международной конференции труда (2023 г.) и в ходе которого МБТ было поручено предоставить «коллективно рецензируемы[е] исследовани[я] концепций и оценок прожиточного минимума, а также [...] техническ[ую] помощ[ь] государствам-членам по запросу, в соответствии с резолюцией 2022 года, касающейся третьего периодического обсуждения вопросов занятости, и на этой основе предложения для рассмотрения Административным советом в целях последующего трехстороннего обсуждения политики в области заработной платы, включая прожиточный минимум»².
2. Совещание экспертов проходило в Женеве с 19 по 23 февраля 2024 года. В его состав вошли восемь экспертов, назначенных правительственной группой, восемь экспертов, назначенных группой работодателей, и восемь экспертов, назначенных группой работников. Некоторых экспертов также сопровождали советники. Совещание проходило под председательством г-жи Заскии Натали Сели (Эквадор), независимого председателя. Заместителями председателя были г-н Маттиас Торнс (эксперт от группы работодателей, Samsung), г-н Пламен Димитров (эксперт от группы работников, Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии) и г-жа Шарлотта Бернард (эксперт от правительственной группы, Нидерланды). На совещании также присутствовали наблюдатели от правительств 36 государств-членов, представители Международной организации работодателей (МОР) и Международной конфедерации профсоюзов (МКП). Кроме того, на совещании присутствовали в качестве наблюдателей представители межправительственных и международных неправительственных организаций³. Что касается гендерного баланса, 32% должностных лиц совещания, экспертов и советников составляли женщины. На уровне групп женщины составляли 26% экспертов и советников в группе работодателей, 33% — в группе работников и 33% — в правительственной группе. Что касается наблюдателей — правительственных групп, межправительственных организаций и международных неправительственных организаций — 65,3% из них составляли женщины. С целью содействия работе совещания МБТ подготовило справочный доклад, с которым можно ознакомиться на веб-сайте МОТ⁴.
3. В соответствии со своей задачей, заключавшейся в предоставлении руководящих указаний в отношении политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, совещание рассмотрело следующие пункты повестки дня, утвержденной Административным советом:
 - а) Изучить ключевые принципы, лежащие в основе процессов установления заработной платы, а также факторы и параметры, которые следует принимать во внимание

¹ GB.349/INS/20, 4–6.

² МОТ, ILC.111/Резолюция IV, п. 24 j) заключений.

³ См. *Final list of participants* (Окончательный список участников).

⁴ MEWPLW/2024, 2024.

в рамках адекватной практики установления заработной платы, включая потребности работников и их семей и такие экономические факторы, как производительность и стоимость труда, а также в рамках совершенствования систем установления заработной платы.

- b) Оценить недавние инициативы по прожиточному минимуму, в частности такие аспекты, как определение прожиточного минимума, используемое в контексте этих инициатив, их географический охват, тип участников, механизмы, используемые для их реализации, применяемые методы и — в более конкретном плане — основываются ли они на использовании оценок или контрольных показателей.
 - c) Предоставить руководящие указания по определению прожиточного минимума; о роли прожиточного минимума в более широком процессе установления заработной платы; о ключевых принципах процессов установления заработной платы, которым должны следовать инициативы по прожиточному минимуму; о том, как ввести в действие концепцию прожиточного минимума с точки зрения МОТ и как ее можно сочетать с усилиями по учету экономических факторов в процессах установления заработной платы, а также о роли социального диалога.
 - d) Рассмотреть вопрос о том, как МОТ может оказать своим трехсторонним участникам дополнительную поддержку и укрепить свое глобальное лидерство в осуществлении политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум⁵.
4. Участники совещания единогласно приняли заключения, в которых содержатся: определение ключевых институтов и принципов МОТ, касающихся установления заработной платы; описание концепции прожиточного минимума; определение принципов, которые должны применяться при оценке прожиточного минимума; общие соображения относительно методов оценки прожиточного минимума; обзор текущих инициатив по прожиточному минимуму; руководящие указания по введению в действие прожиточного минимума; рекомендации в отношении будущих действий МБТ. Эти заключения представлены в Приложении к настоящему документу.

► Предлагаемое решение

5. Административный совет:

- a) **принял к сведению заключения совещания экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, и уполномочил Генерального директора опубликовать и распространить их;**
- b) **поручил Генеральному директору принять во внимание его руководящие указания, касающиеся будущей деятельности МБТ в отношении политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум.**

⁵ Подготовка доклада совещания будет завершена в апреле 2024 г.

► Приложение

Заключения

1. Совещание экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, проходившее в Женеве 19–23 февраля 2024 года, напомнило, что политика в области заработной платы является одной из центральных тем МОТ с момента создания Организации в 1919 году, что отражено в ее Уставе, некоторых из ее деклараций и международных трудовых нормах.
2. В Преамбуле к Уставу МОТ содержится призыв гарантировать «заработную плату, обеспечивающую удовлетворительные условия жизни». Филадельфийская декларация (1944 г.) призывает МОТ содействовать «предоставлению возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите». Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.) предусматривает, что «всем работникам должна гарантироваться адекватная защита в соответствии с Программой достойного труда, учитывая такие факторы, как [...] адекватный минимум заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров». В Приложении к настоящим заключениям содержится перечень международных трудовых норм МОТ общего или отраслевого применения, которые имеют особое значение для регулирования вопросов заработной платы. Несмотря на то что нормативная база МОТ в области заработной платы является всеобъемлющей, ее эффективное применение остается сложной задачей, особенно в цепочках поставок.
3. В течение многих лет наблюдаются положительные тенденции в области реальной заработной платы. В глобальном масштабе реальная заработная плата увеличивалась из года в год начиная с 2006 года и начала снижаться в 2022 году из-за резкого ускорения инфляции цен. За этот период средняя реальная заработная плата в развивающихся странах росла быстрее, чем в странах с высоким уровнем дохода. Благодаря структурным преобразованиям и всеобъемлющему комплексу политических реформ возрастает средняя производительность труда, что сыграло ключевую роль в повышении реальной заработной платы. Однако во многих странах с высоким уровнем дохода наблюдается отделение роста производительности от заработной платы и снижение доли трудовых доходов в ВВП. Миллионы работников — как в формальной, так и в неформальной экономике — во всем мире продолжают получать крайне низкую заработную плату и живут в условиях бедности. Достойная заработная плата имеет решающее значение для обеспечения социально-экономического развития, а также для сокращения масштабов бедности и неравенства и обеспечения благополучной и достойной жизни и содействия социальной справедливости.

I. Ключевые институты и принципы МОТ, касающиеся установления заработной платы

4. В соответствии с международными трудовыми нормами практика установления заработной платы должна основываться на следующих институтах и принципах:

- а) **Коллективные переговоры и трехсторонний социальный диалог:** способом установления и корректировки заработной платы должны быть коллективные переговоры и/или законодательное установление минимального размера заработной платы. Национальная практика значительно варьируется от страны к стране. Если в одних странах трехсторонний социальный диалог осуществляется главным образом в рамках законодательно предусмотренной системы установления минимального размера заработной платы, то в других — заработная плата устанавливается исключительно социальными партнерами посредством коллективных переговоров. В большинстве стран законодательно установленный минимальный размер заработной платы и коллективные переговоры по заработной плате сосуществуют.
- Коллективные переговоры, основанные на свободе объединения, являются важным механизмом установления размера заработной платы. Коллективные переговоры в духе доброй воли, направленные на достижение взаимоприемлемых соглашений, могут привести к более справедливому распределению благ экономического роста. Чтобы процесс коллективных переговоров был надежным и основывался на качественных данных, все социальные партнеры должны иметь доступ к одной и той же информации. Для беспрепятственного проведения переговоров, важно, чтобы работодатели как в частном, так и в государственном секторах по запросу организаций работников предоставляли необходимую для обоснованного ведения переговоров информацию о социально-экономическом положении переговорной единицы и предприятия в целом. Если разглашение некоторой части этой информации может нанести ущерб предприятию, ее предоставление может быть поставлено в зависимость от обязательства считать ее в необходимой степени конфиденциальной. Информация, которая должна быть предоставлена, может быть согласована между сторонами коллективных переговоров таким образом, чтобы соблюдалась их автономия и создавались благоприятные условия для ведения коллективных переговоров. Охват коллективных переговоров за последние десятилетия сократился.
 - Трехсторонний социальный диалог лежит в основе адекватной законодательно предусмотренной системы установления минимального размера заработной платы. Процессы установления заработной платы посредством социального диалога должны сохранять и соблюдать автономию и решающую роль организаций работодателей и работников. Хотя большинство государств — членов МОТ устанавливают минимальный размер заработной платы только после консультаций с организациями работодателей и работников, такие консультации должны становиться более эффективными.
- б) **Учет потребностей работников и их семей, а также экономических факторов:** при установлении заработной платы следует учитывать как потребности работников и их семей, так и экономические факторы. Как предусмотрено в Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131), которая остается нормой для создания систем установления минимального размера заработной платы, при определении минимального размера заработной платы необходимо учитывать следующие элементы:
- потребности работников и их семей с учетом общего уровня заработной платы в стране, стоимости жизни, социальных пособий и относительного уровня жизни других социальных групп;

- экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности и необходимость достижения и поддержания высокого уровня занятости.
- c) **Обеспечение гендерного равенства и недопущение дискриминации:** политика в области заработной платы и механизмы установления заработной платы должны содействовать гендерному равенству, справедливости и недопущению дискриминации.
- d) **Использование надежных данных и статистики в целях применения научно обоснованного подхода:** разработка и реализация адекватной политики в области заработной платы требует репрезентативных данных, актуальных и надежных статистических данных, а также анализа данных. К сожалению, во многих странах национальные статистические службы не имеют достаточных ресурсов, а доступ к актуальным данным отсутствует.
- e) **Учет национальных условий и коренных причин низкой заработной платы:** не существует универсального решения для процессов установления заработной платы. Кроме того, необходимо устранить коренные причины низкой заработной платы.

II. Прожиточный минимум МОТ

5. В соответствии с Уставом МОТ и Филадельфийской декларацией, а также в духе Всеобщей декларации прав человека (ВДПЧ) МОТ определяет концепцию прожиточного минимума как уровень заработной платы:
 - необходимый для обеспечения достойного уровня жизни работников и членов их семей с учетом национальных условий и рассчитываемый исходя из работы, выполняемой в обычное рабочее время;
 - рассчитываемый в соответствии с принципами МОТ, касающимися оценки прожиточного минимума, изложенными ниже;
 - достигаемый в процессе установления заработной платы в соответствии с принципами МОТ, касающимися установления заработной платы.
6. Под «обычным рабочим временем» понимается время, которым работодатель может распоряжаться в рамках законодательно установленного рабочего времени, определенного нормативными актами и национальной практикой. Сверхурочная работа исключается из этого определения.
7. Концепция прожиточного минимума соответствует духу статьи 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (Пакт), в которой государства-участники «признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности: а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся: i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд; ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта»; а также положениям статьи 23 (п. 3) ВДПЧ, которая устанавливает, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи». Пакт и ВДПЧ являются международно признанными актами по правам человека. В соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций и Трехсторонней

декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ, (Декларация МНК) государства обязаны защищать права человека; все предприятия, независимо от их размера, сектора, условий деятельности, формы собственности и структуры, должны соблюдать права человека в ходе своей деятельности.

III. Методы оценки прожиточного минимума

Принципы, которые должны применяться при оценке прожиточного минимума

8. Оценки прожиточного минимума переводят концепцию прожиточного минимума в национальную денежную оценку. Эти оценки могут содействовать научно обоснованному социальному диалогу по установлению заработной платы и использоваться в нем. Методы оценки прожиточного минимума должны учитывать целый ряд принципов, а именно:
 - a) оценку потребностей работников и их семей с помощью научно обоснованных методов;
 - b) консультации с представительными организациями работодателей и работников по вопросам оценок прожиточного минимума и вовлечение социальных партнеров в весь процесс их разработки в целях обеспечения национальной и/или местной ответственности;
 - c) прозрачность, включая подробную информацию об источниках данных и методах их обработки, которая должна быть ясной, полной и воспроизводимой;
 - d) надежность данных с точки зрения репрезентативности и прозрачности методов сбора;
 - e) своевременную доступность для общественности оценок, данных и методов;
 - f) указание на то, являются ли оценки чистыми или валовыми, а именно: включены ли в них такие элементы, как взносы на социальное обеспечение;
 - g) регулярные корректировки с учетом изменений в стоимости жизни и моделях потребления;
 - h) контроль качества, включая тщательный технический анализ, подтверждение и периодический пересмотр в обеспечение постоянного улучшения;
 - i) содействие гендерному равенству и недопущению дискриминации;
 - j) учет регионального или местного контекста, а также социально-экономических и культурных реалий.

Общие соображения о методах оценки

9. Методы оценки прожиточного минимума должны основываться на определении и оценке корзины товаров, включающей как минимум следующие элементы: продукты питания, жилье, здравоохранение и образование, а также другие товары и услуги, необходимые в соответствии с национальными условиями, — и исходя из местных цен. Корзина должна гарантировать достойный уровень жизни работникам и их семьям. Для некоторых элементов этой корзины международные нормы хорошо известны и должны применяться. Кроме того, в методах должны быть учтены такие параметры, как размер семьи и количество кормильцев. Оценки прожиточного минимума должны быть дезагрегированы на основе различных

компонентов и выражены в различных единицах заработной платы — почасовой, месячной, квартальной и годовой, — а также должны быть результатом тщательного научно обоснованного анализа населения, включая обследования и переписи населения, проводимые на страновом или региональном уровнях.

IV. Обзор текущих инициатив по прожиточному минимуму

10. В последние годы резко возросло число добровольных инициатив по прожиточному минимуму, в том числе со стороны многонациональных корпораций, как индивидуальных, так и в рамках инициатив с участием многих заинтересованных сторон. Эти инициативы находятся на разных стадиях реализации и обеспечивают значительную наглядность концепции прожиточного минимума. Многие из этих инициатив предлагают оценки, превышающие действующий законодательно установленный минимальный размер заработной платы. Следовательно, в некоторых случаях, выплачивая заработную плату на основе оценки прожиточного минимума, многонациональные корпорации повышают уровень жизни некоторых работников и их семей. Однако многие из этих инициатив до сих пор не учитывают принципы МОТ, касающиеся установления заработной платы, в частности трехсторонний социальный диалог и/или коллективные переговоры, а также не принимают во внимание другие национальные институты, участвующие в таком определении, например комитеты по минимальной заработной плате. Местный контекст, коренные причины низкой заработной платы и экономические факторы также не всегда принимаются во внимание, особенно при введении в действие прожиточного минимума. Существует необходимость привести инициативы по прожиточному минимуму в соответствие с принципами МОТ, касающимися установления заработной платы.

V. Введение в действие прожиточного минимума

11. Введение в действие прожиточного минимума не должно основываться на универсальном подходе и должно отражать местные или региональные различия внутри стран. Как трехсторонний, так и двусторонний социальный диалог, в частности коллективные переговоры, являются важнейшими механизмами введения в действие прожиточного минимума. Социальный диалог, включая коллективные переговоры, способствует справедливому распределению прибыли, получаемой за счет добавленной стоимости в глобальных цепочках поставок.
12. Любая устойчивая стратегия, направленная на обеспечение прожиточного минимума, должна выходить за рамки одних только механизмов установления заработной платы и принимать во внимание большее количество факторов, включая устойчивый экономический рост и структурные преобразования, направленные на повышение производительности. Такая стратегия должна гарантировать, чтобы рост производительности приводил к росту заработной платы, что возможно только при наличии сильных и эффективных институтов рынка труда и социального диалога.
13. Введение в действие прожиточного минимума в рамках более широкого процесса установления заработной платы должно быть основано на фактических данных и учитывать упомянутые выше ключевые принципы МОТ, касающиеся установления заработной платы, в частности:
 - а) **Учет потребностей работников и их семей, а также экономических факторов в процессе установления заработной платы.** Потребности работников и их семей, а также экономические факторы являются двумя основными составляющими процессов установления заработной платы. Оценки прожиточного минимума должны

соответствовать изложенным выше принципам или требованиям и использоваться наряду с информацией об экономических факторах.

- b) **Укрепление социального диалога и расширение полномочий институтов, ответственных за установление заработной платы, в частности за ведение коллективных переговоров.** Это требует укрепления потенциала институтов, ответственных за установление заработной платы, и предоставления социальным партнерам средств для ведения коллективных переговоров по вопросам, касающимся заработной платы, и/или участия в трехстороннем социальном диалоге по вопросам политики в области заработной платы. Коллективные переговоры могут проводиться на разных уровнях и охватывать различные аспекты, такие как системы выплаты заработной платы, структура или состав заработной платы.
- c) **Содействие постепенному повышению минимального размера заработной платы до прожиточного минимума.** Прожиточный минимум должен определяться на основании процессов установления заработной платы в соответствии с принципами МОТ, касающимися установления заработной платы, либо путем переговоров о законодательно установленном минимальном размере заработной платы, либо путем коллективных переговоров, принимая во внимание национальные условия и экономические факторы. Необходимо содействовать развитию систем установления минимальной заработной платы в соответствии с Конвенцией 131.
- d) **Обеспечение национальной и/или местной ответственности.** Реализация концепции прожиточного минимума должна быть процессом, закрепленным на национальном уровне. Для успешного внедрения необходимо обеспечивать национальную и местную ответственность при участии социальных партнеров. Это должно обеспечить учет национальных и местных особенностей.
- e) **Обеспечение гендерного равенства и недопущение дискриминации.** Введение в действие прожиточного минимума должно быть направлено на сокращение гендерного разрыва в оплате труда и прекращение дискриминации в оплате труда на основе принципа равной оплаты за труд равной ценности.
- f) **Использование надежных и достоверных данных, а также статистических данных для применения научно обоснованного подхода.** Для поддержки институтов, ответственных за установление заработной платы, а также для введения в действие прожиточного минимума необходимо наличие информации и данных. Информация и данные об экономических факторах, характеристиках рынка труда, отраслевом контексте и эффективности деятельности предприятий необходимы для реализации научно обоснованного процесса установления заработной платы и для периодической корректировки прожиточного минимума.
- g) **Учет коренных причин и проблем низкой заработной платы, таких как несправедливое распределение стоимости, низкая совокупная производительность факторов производства, неформальность, слабые институты и системы соблюдения законодательства.** Это также требует распространения систем установления минимальной заработной платы на всех работников, чтобы устранить исключение некоторых категорий работников из сферы действия законодательства. Создание благоприятной среды для устойчивого развития предприятий, а также меры по повышению производительности имеют важное значение для содействия устойчивому росту заработной платы и поддержки выплаты более высокой заработной платы. Кроме того, усилия по введению в действие прожиточного минимума должны

сопровождаться мерами по поощрению формализации в соответствии с Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).

- h) **Признание роли государства.** Государственные органы должны сосредоточиться на качестве и предоставлении государственных услуг, особенно в сфере здравоохранения, образования, социальной защиты и инфраструктуры, чтобы способствовать достижению достойного уровня жизни. Кроме того, крайне важно укрепить системы контроля за соблюдением трудового законодательства, такие как службы инспекции труда и другие соответствующие органы, чтобы гарантировать, что работники получают ту заработную плату, на которую они имеют право.

VI. Рекомендации в отношении будущих действий МБТ

14. МБТ следует продолжать оказывать поддержку в укреплении процессов установления заработной платы посредством:
 - a) содействия ратификации и осуществлению всех международных трудовых норм и конвенций о труде;
 - b) предоставления технической помощи трехсторонним участникам в целях укрепления институтов, ответственных за установление заработной платы, включая установление минимального размера заработной платы путем реализации более эффективного социального диалога, включая коллективные переговоры;
 - c) разработки руководящих принципов по пересмотру политики и процессов установления заработной платы;
 - d) оказания помощи правительствам в сборе данных и информации для обоснованного установления заработной платы и проведения конструктивных коллективных переговоров в рамках соответствующих международных трудовых норм и комплексной стратегии МОТ по содействию применению и реализации права на ведение коллективных переговоров, одобренной Административным советом на 349-й сессии, а также предоставления социальным партнерам доступа к такой информации;
 - e) разработки системы оценки для установления заработной платы с учетом положений Конвенции 131, включая различные экономические факторы, такие как требования экономического развития, уровень производительности, необходимость достижения и поддержания высокого уровня занятости, экономическая устойчивость предприятий, отраслевые факторы, макроэкономические условия и условия на рынке труда, включая уровень неформальности;
 - f) содействия внедрению принципов Декларации МНК и Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, одобренной Административным советом на 347-й сессии;
 - g) подготовки руководящих указаний для работодателей и работников по вопросам установления заработной платы, а также наращивания потенциала и оказания технической помощи трехсторонним участникам в вопросах установления заработной платы.
15. МБТ следует осуществлять ряд мероприятий, связанных с установлением прожиточного минимума, посредством:
 - a) повышения осведомленности о прожиточном минимуме, в том числе посредством подготовки руководящих указаний и предоставления информации;

- b) участия в инициативах по прожиточному минимуму в целях содействия учету принципов МОТ, касающихся его установления;
 - c) предоставления, по запросу, технической помощи трехсторонним участникам по методам, разработанным МОТ для оценки потребностей работников и их семей с точки зрения прожиточного минимума;
 - d) пересмотра методов МОТ, касающихся оценки потребностей работников и их семей, для приведения их в соответствие с принципами оценки прожиточного минимума;
 - e) разработки коммуникационной стратегии в отношении прожиточного минимума, принципов МОТ по установлению заработной платы и методов МОТ, касающихся установления прожиточного минимума. Соответствующим инструментом и источником информации в этом отношении может стать Служба поддержки МОТ для предпринимателей по вопросам международных трудовых норм;
 - f) проведения дальнейших исследований тенденций и изменений в области установления прожиточного минимума, обмена знаниями и извлеченными уроками;
 - g) содействия более широкому применению результатов совещания в многосторонней системе и через альянсы с другими учреждениями ООН, включая Глобальную коалицию за социальную справедливость.
16. МТБ следует продолжать свою деятельность, в частности посредством:
- a) предложения технической помощи трехсторонним участникам в развитии профессиональных навыков, повышении производительности и улучшении благоприятных условий для жизнеспособных предприятий, а также занятости, социальной защиты и макроэкономической политики для создания достойных рабочих мест;
 - b) предоставления технической помощи для поддержки перехода к формальной занятости в соответствии с Рекомендацией 204;
 - c) оказания поддержки трехсторонним участникам в сборе данных, в том числе путем проведения обследований рабочей силы и предприятий;
 - d) повышения эффективности служб инспекции труда и других компетентных органов в целях обеспечения более полного соблюдения законодательства;
 - e) оказания поддержки государствам-членам в развитии и предоставлении недорогих, доступных и качественных государственных услуг.

Дополнение

Неисчерпывающий перечень международных трудовых норм, связанных с политикой в области оплаты труда и установлением заработной платы

Конвенции

Основополагающие конвенции

- Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87)
- Конвенция 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (98)
- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100)
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)

Директивные конвенции

- Конвенция 1947 года об инспекции труда (81)
- Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144)
- Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129)

Технические конвенции

- Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (26) [промежуточный статус SRM]
- Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (94)
- Конвенция 1949 года об охране заработной платы (95)
- Конвенция 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (99)
- Конвенция 1958 года о плантациях (110)
- Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131)
- Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (150)
- Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (151)
- Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154)
- Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (173)
- Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175)
- Конвенция 1996 года о надомном труде (177)

- Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181)
- Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве с поправками
- Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе (188)
- Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189)

Рекомендации

- Рекомендация 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (30) [промежуточный статус SRM] (на английском языке)
- Рекомендация 1949 года об охране заработной платы (85)
- Рекомендация 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (84)
- Рекомендация 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (89) [промежуточный статус SRM] (на английском языке)
- Рекомендация 1958 года о плантациях (110) (на английском языке)
- Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы (135)
- Рекомендация 1971 года о представителях работников (143)
- Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах (163)
- Рекомендация 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (180)
- Рекомендация 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (182)
- Рекомендация 1996 года о надомном труде (184)
- Рекомендация 2015 о переходе от неформальной к формальной экономике (204)