



Административный совет

349-я сессия, Женева, 30 октября — 9 ноября 2023 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 12 октября 2023 г.

Оригинал: английский

Третий пункт повестки дня

Вопросы, возникающие в связи с работой 111-й сессии (2023 г.) Международной конференции труда

Последующие меры по выполнению резолюции, касающейся
второго периодического обсуждения вопросов охраны труда

Цель документа

В настоящем документе содержится предлагаемый план действий в области охраны труда на период 2023–29 годов, призванный обеспечить претворение в жизнь заключений второго периодического обсуждения этого вопроса, принятых Международной конференцией труда в июне 2023 года. Административному совету предлагается подготовить рекомендации по вышеуказанному плану действий и созыву совещания экспертов, посвященного политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, в первом квартале 2024 года (см. предлагаемое решение в пункте 26).

Соответствующая стратегическая задача: социальная защита.

Основной соответствующий результат: результат 7: Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех.

Последствия для политики: план действий будет определять деятельность МБТ в области охраны труда в течение 2023–29 годов.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: в рамках существующих бюджетных ресурсов.

Требуемые дальнейшие действия: выполнение плана действий с учетом рекомендаций Административного совета.

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

Взаимосвязанные документы: [ILC.111/Резолюция IV](#); [Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда](#); [Программа и бюджет на 2022–23 годы](#); [Программа и бюджет на 2024–25 годы](#); [GB.349/INS/8](#); [GB.349/INS/20](#).

► Предыстория и контекст

1. На 111-й сессии (2023 г.) Международная конференция труда в рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года приняла [резолюцию и заключения, касающиеся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда](#).
2. В ходе обсуждения Конференция оценила прогресс, достигнутый со времени проведения первого периодического обсуждения в 2015 году, и сохраняющиеся вызовы в этой области. Обсуждение состоялось на фоне преобразующих изменений в сфере труда и череды кризисов, вызванных геополитической напряженностью, пандемией COVID-19, последствиями изменения климата и ростом стоимости жизни; все эти факторы оказывают глубокое воздействие на защиту работников. В частности, Конференция оценила произошедшие улучшения в сфере политики и регулирования, а также новые вызовы и возможности, возникающие в связи с изменениями на рынке труда.
3. Приняв во внимание все эти факторы, Конференция наметила дальнейшие шаги на пути к более инклюзивной, адекватной и эффективной охране труда всех работников. В принятой резолюции она поручила Генеральному директору: а) подготовить план действий по выполнению заключений для рассмотрения Административным советом на 349-й сессии (октябрь — ноябрь 2023 г.); б) направить заключения соответствующим международным и региональным организациям в целях привлечения к ним их внимания; в) учитывать заключения при распределении ресурсов в рамках текущих программы и бюджета, при подготовке предложений по будущим программе и бюджету и при мобилизации внебюджетных ресурсов; г) информировать Административный совет о выполнении заключений.
4. Соответственно, МБТ подготовило план действий на период 2023–29 годов для рассмотрения Административным советом.

► План действий

5. План действий основан на заключениях, касающихся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда, в которых признается, что охрана труда и социальное обеспечение являются двумя взаимодополняющими аспектами стратегической задачи в области социальной защиты. Вместе они обеспечивают защиту работников и способствуют повышению производительности и устойчивости предприятий. В плане действий, который также призван повысить согласованность мер по выполнению Программы достойного труда, признается, что охрана труда и другие стратегические задачи МОТ неразрывно связаны между собой и дополняют друг друга, как это заявлено в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года и в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда. Он согласуется с Программой и бюджетом на 2024–25 годы и будет способствовать реализации комплексной и всеобъемлющей стратегии МОТ по сокращению и предотвращению

неравенства в сфере труда¹, предлагаемой глобальной стратегии в области безопасности и гигиены труда (БГТ)² и других соответствующих стратегий. Более того, он поможет реализовать программу преобразований МОТ в области гендерного равенства.

6. План действий призван содействовать развитию инклюзивных, адекватных и эффективных систем охраны труда, основанных на основополагающих принципах и правах в сфере труда, в частности на свободе объединения и действенном признании права на ведение коллективных переговоров. Используя доступные МОТ средства действий, он затрагивает ключевые аспекты комплексной системы охраны труда, такие как заработная плата, рабочее время, БГТ (включая защиту от насилия и домогательств), охрана материнства и защита занятости, уделяя пристальное внимание обеспечению доступа к системам охраны труда для всех работников, включая тех, кто трудится на цифровых платформах, в удаленном режиме и на временной основе. Особое внимание уделяется расширению сферы действия охраны труда на работников, подвергающихся высокому риску исключения из системы охраны труда, и на работников, страдающих от пересекающихся форм дискриминации, таких как женщины, мигранты и беженцы, молодежь, лица с ограниченными возможностями, расовые или этнические меньшинства, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, работники в конкретных профессиях, секторах и формах занятости, включая работников по уходу, домашних, сельскохозяйственных и надомных работников. План основан на признании того, что неформальность остается одним из главных препятствий на пути к инклюзивной, адекватной и эффективной защите всех работников; он направлен на устранение коренных причин исключения работников из сферы действия такой защиты путем активизации усилий в поддержку перехода к формальности.
7. Опирающийся на рекомендации, содержащиеся в принятых Конференцией заключениях, план действий включает пять взаимодополняющих компонентов деятельности, в каждом из которых предусмотрены конкретные результаты. К ним относятся: исследования, накопление знаний и проведение оценок; технические консультативные услуги и услуги по наращиванию потенциальных возможностей; действия в области международных трудовых норм; социальный диалог; подтверждение лидерства МОТ в области охраны труда в многосторонней системе и содействие слаженности политики. Перечень обобщающих результатов плана действий на период 2023–29 годов представлен в Приложении I.

Компонент 1. Исследования, накопление знаний и проведение оценок

8. МБТ активизирует деятельность по развитию базы знаний о различных аспектах охраны труда, а также знаний, являющихся результатом преобразующих изменений в сфере труда, в том числе в условиях набирающей темпы цифровизации, демографического и зеленого перехода; это необходимо для подготовки актуальных рекомендаций по вопросам политики и укрепления потенциальных возможностей трехсторонних участников. МБТ будет формировать данные с разбивкой по полу и проводить аналитические работы, посвященные группам, подвергающимся наибольшему риску социальной изоляции, а также по различным аспектам охраны труда.

¹ GB.346/INS/5.

² GB.349/INS/8.

9. МБТ будет и впредь выступать в поддержку адекватного размера оплаты труда и совершенствования систем установления заработной платы, включая законодательный или согласованный по итогам переговоров адекватный минимум заработной платы. Оно подготовит более достоверные оценки заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, путем проведения коллегиально рецензируемых исследований концепций и оценок, а также расширит знания о гибких режимах рабочего времени и формах организации труда, включая удаленную работу, а также знания о системах установления размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.
10. МБТ будет разрабатывать информационные материалы о взаимоусиливающем характере права на безопасную и здоровую производственную среду и других основополагающих принципов и прав в сфере труда. Оно проведет исследования, посвященные вызовам и возможностям, создаваемым новыми технологиями с точки зрения охраны труда, в частности, в отношении изменения климата и рисков экстремальной жары, а также возможного использования технологий для целей инспекции труда и повышения дисциплины соблюдения трудового законодательства. МБТ будет уделять внимание предотвращению психосоциальных рисков, решению и предупреждению насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства, а также изучению роли свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров в содействии охране труда и роли сотрудничества на рабочем месте в обеспечении безопасных и производительных рабочих мест. Оно будет документировать инновационные подходы и передовой опыт борьбы с неформальностью и содействия переходу в формальную экономику и из нестабильной к стабильной занятости. Кроме того, МБТ будет осуществлять деятельность в области накопления знаний и наращивания потенциала в отношении оценок воздействия на охрану труда цифровизации, включая искусственный интеллект и алгоритмическое управление, в целях повышения уровня осведомленности об этих вызовах и возможностях в области охраны труда.
11. МБТ будет обновлять и расширять базы данных для формирования новых знаний о разных аспектах охраны труда, а также о взаимодополняемости и взаимозависимости охраны труда и других аспектов достойного труда, включая социальную защиту, создание и защиту рабочих мест в условиях инклюзивных структурных преобразований, права в сфере труда и социальный диалог. Оно создаст хранилище данных о политике и регулировании вопросов охраны труда и подготовит аналитические заключения об успешных решениях.
12. МБТ продолжит расширять базу знаний путем разработки стратегии, реализующей программу преобразований в области гендерного равенства, которая обеспечивает равенство обращения и возможностей для всех женщин, сбалансированное распределение семейных обязанностей и увеличение инвестиций в экономику ухода. Результаты этих усилий станут частью общего обсуждения этой темы и ее взаимосвязи с достойным трудом, гендерным равенством и инклюзивностью на 112-й сессии (2024 г.) Конференции. МБТ будет проводить исследования в целях расширения возможностей МОТ в отношении временной занятости, труда на цифровых платформах и перехода в формальную экономику. Кроме того, МБТ будет накапливать знания о работниках, подвергающихся риску социальной изоляции, включая трудовых мигрантов, лиц с ограниченными возможностями, лиц, живущих с ВИЧ, коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, а также тех, кто подвергается дискриминации по признаку расы, цвета кожи и национального происхождения. Оно укрепит свой технический потенциал в области временной трудовой миграции и справедливого найма.

13. МБТ будет расширять базу знаний о роли жизнеспособных предприятий как источников рабочих мест в содействии охране труда, повышению производительности и обеспечению хорошо функционирующей и производительной экономики, а также о роли охраны труда в создании равных условий конкуренции и содействии развитию жизнеспособных предприятий.

Компонент 2. Технические консультативные услуги и услуги по наращиванию потенциальных возможностей

14. Реагируя на потребности в технической помощи, МБТ будет оказывать трехсторонним участникам поддержку в разработке и реализации соответствующей политики, законодательства и других мер в области охраны труда, в том числе в отношении заработной платы, рабочего времени, БГТ (включая защиту от насилия и домогательств), охраны материнства, защиты занятости, труда на цифровых платформах, удаленной и временной работы, а также распространения защиты на работников, исключенных из сферы действия систем охраны труда. Оно будет оказывать трехсторонним участникам техническую поддержку и укреплять их институциональный потенциал, в том числе посредством сотрудничества в целях развития и совместно с Международным учебным центром МОТ (Туринским центром) в интересах совершенствования систем охраны труда и придания им инклюзивного, адекватного и эффективного характера, что станет возможным благодаря действенному социальному диалогу, в том числе коллективным переговорам.
15. МБТ будет оказывать трехсторонним участникам помощь в устранении структурных барьеров на пути женщин к трудоустройству, профессиональному росту и равному вознаграждению за труд равной ценности, в стимулировании инвестиций в экономику ухода и в обеспечение баланса трудовой и личной жизни, а также в оказании поддержки работникам, подвергающимся риску дискриминации. Оно будет поощрять эффективные двусторонние и многосторонние соглашения о трудовой миграции и реализацию политики и практику в области справедливого найма.
16. Кроме того, МБТ будет способствовать наращиванию потенциальных возможностей трехсторонних участников в разработке отраслевой политики БГТ, включая профилактические меры, и в формировании эффективных механизмов разрешения споров в целях создания безопасных и здоровых рабочих мест, свободных от насилия и домогательств, и будет предоставлять технические консультации по этим вопросам. Оно также будет участвовать в наращивании потенциала органов регулирования вопросов труда и служб инспекции труда в целях укрепления дисциплины соблюдения трудового законодательства посредством повышения квалификации их сотрудников и увеличения ресурсов.
17. МБТ будет выступать за более полное соблюдение и содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда в цепочках поставок в свете положений Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларации МНК).

Компонент 3. Действия в области международных трудовых норм

18. МБТ активизирует усилия по содействию ратификации и применению основополагающих актов и других международных трудовых норм, касающихся заработной платы, рабочего времени, БГТ, охраны материнства, защиты занятости и других аспектов охраны труда. К ним относятся нормы в области равенства обращения и возможностей, а также нормы, относящиеся к работникам, подвергающимся высокому риску социальной изоляции, в том числе домашним работникам, трудовым мигрантам, коренным народам

и народам, ведущим племенной образ жизни, работникам с семейными обязанностями. МБТ будет оказывать государствам-членам помощь в выполнении рекомендаций Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм.

19. В соответствии с предлагаемой глобальной стратегией в области БГТ (2024–30 гг.) МБТ развернет глобальную кампанию за ратификацию и применение основополагающих конвенций по БГТ, а именно Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), вместе с необходимыми методическими указаниями³.
20. Принимая во внимание динамику и большое число ратификаций Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190), МБТ продолжит оказывать поддержку трехсторонним участникам путем удовлетворения запросов о содействии национальным процессам ратификации и реализации актов и будет опираться на рекомендации Административного совета, касающиеся реализации стратегии по выполнению резолюции об искоренении насилия и домогательств в сфере труда⁴. Кроме того, МБТ продолжит оказывать трехсторонним участникам поддержку в вопросах ратификации и применения Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189).
21. В повестку дня предстоящих сессий Конференции включены вопросы, связанные с разработкой норм на основе двукратного обсуждения, а именно: достойный труд в платформенной экономике (2025 и 2026 гг.), БГТ в контексте защиты от биологических опасных факторов (2024 и 2025 гг.) и химических опасных факторов (2026 и 2027 гг.). В соответствии с тем, что предлагается и в глобальной стратегии в области БГТ (2024–30 гг.), предусматривается включение в повестку дня вопросов, касающихся разработки норм по эргономике и ручной обработке и по оснащению оборудования защитными устройствами.

Компонент 4. Социальный диалог

22. Социальный диалог занимает центральное место в деятельности по разработке и реализации мер в области охраны труда. Участие социальных партнеров на всех уровнях имеет ключевое значение для защиты работников и сохранения их источников дохода, обеспечивая при этом хорошо функционирующую и производительную экономику. Соответственно, МБТ обеспечит, чтобы предусмотренные планом действия осуществлялись посредством социального диалога и способствовали созданию благоприятной правовой и институциональной среды, поощряющей действенный социальный диалог, включая коллективные переговоры, в интересах обеспечения инклюзивной, адекватной и эффективной охраны труда для всех.
23. В этой связи МБТ подготовило для рассмотрения Административным советом предложение о созыве в первой половине 2024 года совещания экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, как это представлено в Приложении II⁵. Кроме того, оно разработает для передачи в Административный совет предложения о созыве совещания экспертов по вопросам организации и планирования рабочего времени, совещания экспертов по вопросам доступа к трудовому правосудию (предотвращение и разрешение трудовых споров) и совещания экспертов по защите персональных данных работников в цифровую эпоху.

³ GB.349/INS/8.

⁴ GB.349/INS/6.

⁵ GB.349/INS/20.

24. На рассмотрение Административного совета также предлагается передать вопрос о трехстороннем социальном диалоге по вызовам и возможностям цифровизации, включая искусственный интеллект и алгоритмическое управление, в интересах охраны труда. Кроме того, предусматривается организация двустороннего и трехстороннего социального диалога в отдельных регионах по вопросам трудовой миграции и трехстороннего социального диалога в поддержку комплексного подхода и согласованных основ, содействующих программе преобразований в области гендерного равенства.

Компонент 5. Подтверждение лидерства МОТ в области охраны труда в многосторонней системе и содействие слаженности политики

25. В соответствии с уставным мандатом, уникальной трехсторонней структурой и техническим опытом МОТ продолжит играть ведущую роль по вопросам охраны труда в многосторонней системе, в том числе в рамках Глобальной коалиции за социальную справедливость, а также в достижении Цели в области устойчивого развития (ЦУР) 8 и других соответствующих ЦУР, включая ЦУР 5 и 10, в том числе посредством сотрудничества Юг–Юг. Слаженности политики будут способствовать соответствующие стратегии МОТ, включая комплексную, всеобъемлющую стратегию МОТ по сокращению и предотвращению неравенства в сфере труда, которые позиционируют МОТ как ключевого участника текущих дебатов и инициатив многосторонней системы, особенно системы Организации Объединенных Наций, Всемирной торговой организации и международных финансовых учреждений. МОТ продолжит участие в Международной коалиции за равную оплату труда (EPIC) и будет оказывать дальнейшую поддержку Сети Организации Объединенных Наций по миграции, которая была создана для обеспечения последовательности совместного подхода Организации Объединенных Наций к претворению в жизнь Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции и Глобального договора о беженцах. Будучи одним из спонсоров Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), МОТ продолжит совершенствовать свои подходы и нормы в ходе реализации Глобальной стратегии ЮНЭЙДС по СПИДу (2021–26 гг.) в целях сокращения масштабов неравенства, которое провоцирует распространение эпидемии ВИЧ в сфере труда. В соответствии с глобальной стратегией в области БГТ (2024–30 гг.) МОТ будет расширять сотрудничество с международными организациями, включая Международное агентство по атомной энергии, Международную комиссию по радиационной защите и Всемирную организацию здравоохранения, стремясь обеспечить постоянную поддержку последовательному, согласованному и взаимодополняющему реагированию многосторонней системы. В качестве ведущего агентства Глобального ускорителя занятости и социальной защиты в целях справедливого перехода МОТ будет выступать за то, чтобы охрана труда была одной из центральных тем при разработке и реализации комплексных национальных стратегий.

► Предлагаемое решение

26. **Административный совет:**
- а) **предложил Генеральному директору учитывать рекомендации Административного совета при реализации плана действий, изложенного в документе GB.349/INS/3/2, с целью претворения в жизнь заключений, касающихся**

второго периодического обсуждения вопросов охраны труда, и использовать их при подготовке будущих предложений по программе и бюджету;

- b) одобрил созыв совещания экспертов по политике в области заработной платы, включая прожиточный минимум, в рамках плана действий в первом квартале 2024 года.**

► Приложение I

Обобщенные результаты плана действий в области охраны труда

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Компонент 1: Исследования, накопление знаний и проведение оценок				
Заработная плата, рабочее время и организация труда				
Собранные и проанализированные данные о неравенстве оплаты труда и доходов, о влиянии политики в области заработной платы на макроэкономические агрегаты (занятость, инфляцию и неравенство), а также о взаимодополняемости охраны труда и занятости, социального обеспечения и макроэкономической политики (например, налогово-бюджетной или денежно-кредитной политики), а также полученные ключевые данные, необходимые для действенной информационной поддержки процесса установления заработной платы.	24 a), 24 b)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023–29 гг.
Более полное понимание заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, благодаря проведению коллегиально рецензируемых исследований концепций и оценок.	24 j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023–25 гг.
Накопленные знания об установлении размера заработной платы и продолжительности рабочего времени посредством коллективных переговоров, а также об их влиянии на охрану труда в разных социально-экономических условиях.	24 d)	6.2	8.5, 10.4	2023–29 гг.
Проведенный анализ гибких режимов рабочего времени и форм занятости, в том числе удаленной работы, обеспечивающих баланс трудовой и личной жизни, гендерное равенство, охрану труда и одновременно большую гибкость в организации труда.	22 g), 23 f) и 24 h)	6.2	8.5, 10.4	2023–26 гг.
Обновленная база данных МОТ по законодательству об условиях труда и проведенный анализ успешных решений.	24 k)	5.1, 6.2	5.4, 8.5, 10.4	2025–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Безопасность и гигиена труда				
Рекомендации по вопросам политики и технические средства, разработанные с учетом взаимодополняющего характера прав на безопасную и здоровую производственную среду и других основополагающих принципов и прав в сфере труда, в том числе в рамках Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларации МНК) и стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок.	23 j)	6.1	3.3, 8.8	2024–29 гг.
Рекомендации по вопросам политики и технические средства, разработанные по вопросам психосоциальных рисков (включая насилие и домогательства), программам психосоциальной поддержки женщин-предпринимателей, программам психического здоровья и благополучия на работе, возможностям и вызовам, связанным с новыми технологиями в области БГТ.	23 e), 23 g)	6.1	3.3, 8.8	2024–28 гг.
Собранные данные о масштабах распространения и формах насилия и домогательств, порождаемых дискриминацией, а также о мерах, принятых для предотвращения и пресечения таких форм поведения.	23 h), 24 a)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2	2023–29 гг.
Механизмы правоприменения и обеспечения соблюдения требований				
Выполненные сравнительные исследования и подготовленные рекомендации о мерах, обеспечивающих соблюдение требований посредством инспекции труда, в том числе в неформальной экономике.	23 b), 23 e)	1.4	8.3, 16.6	2024–25 гг.
Методологии и рекомендации о способах использования цифровых технологий для улучшения условий труда, повышения уровня охраны труда работников и обеспечения соблюдения требований, в частности для микро-, малых и средних предприятий.	23 e)	1.4	8.3, 16.6	2024–25 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Трудовые отношения				
Выполненные исследования о роли свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в обеспечении охраны труда в разных социально-экономических условиях.	24 d)	2.3	8.5, 10.3	2026–27 гг.
Проведенные исследования по вопросам сотрудничества на рабочем месте, помогающие обеспечить безопасные и производительные рабочие места, в том числе посредством издания ежегодного флагманского доклада о социальном диалоге (см. пункт б а) резолюции, касающейся второго периодического обсуждения вопросов социального диалога и трипартизма, принятой на 107-й сессии Конференции (2018 г.)).	24 e)	2.3	8.8	2025–29 гг.
Гендерное равенство				
Проведенные качественные и количественные исследования, посвященные положению женщин на рынке труда, в том числе в контексте справедливого перехода.	22 d), 22 h), 23 h), 24 a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023–29 гг.
Знания об основных причинах и последствиях промышленной и отраслевой профессиональной сегрегации по гендерному признаку, в том числе в отношении равной оплаты за труд равной ценности.	22 h), 23 i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023–29 гг.
Трудовая миграция				
Обновленные глобальные и региональные оценки МОТ о трудовых мигрантах, в том числе занятых в экономике ухода, в соответствии с рекомендациями Международной конференции статистиков труда (МКСТ).	24 a)	A.1, 6.4	8.8	2023–25 гг.
Обновленная правовая карта-схема социальной защиты трудовых мигрантов и беженцев; расширенный сбор данных об охвате систем социальной защиты трудовых мигрантов и о мониторинге; расширенные глобальные знания о плате за прием на работу и связанных с этим расходах, обмена информацией о способах действий в области справедливого найма на национальном уровне; проведенные исследования по снижению и предотвращению масштаба неравенства, возникающего вследствие временной трудовой миграции.	22 c), 22 d), 22 n), 24 a)	7.1, 7.3, 6.4	5.1, 8.8, 10.7	2023–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.1111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Расширенная база знаний о защите трудовых мигрантов, особенно женщин, по разным аспектам охраны труда, а также в контексте цифрового и зеленого перехода.	22 c), 22 n), 24 a)	5.1, 5.3, 6.4	5.2, 8.8, 16.3	2023–29 гг.
Работники в зоне высокого риска исключения из сферы действия адекватной защиты				
Собранные и проанализированные данные о труде и социальной защите работников в формальной и неформальной занятости в соответствии с системой показателей, поддерживающих новый статистический стандарт по неформальности, который будет принят МКСТ в 2023 г.	24 a)	6.3, 8.2, A.1	5.4, 8.3, 10.3	2023–29 гг.
Знания, полученные на основе инновационных подходов и передовой практики достоверной классификации трудовых правоотношений, для решения проблемы неформальности и содействия переходу к формальности, из нестабильной к стабильной занятости и к социальному обеспечению и охране труда для всех.	24 f)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023–29 гг.
Собранные и проанализированные данные о группах, подвергающихся высокому риску социальной изоляции, и о роли трудового правоотношения как средства правовой защиты работников.	24 a)	6.3	8.5, 10.3	2024–29 гг.
Подготовленные рекомендации о средствах, обеспечивающих работникам доступ к охране труда и социальному обеспечению, в том числе в ситуации временной занятости, платформенного труда и удаленной работы.	24 h)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2024–27 гг.
Выполненная оценка воздействия на охрану труда и повышенная степень осведомленности о вызовах и возможностях цифровизации, включая искусственный интеллект и алгоритмическое управление, в том числе возникающие в области охраны труда риски и формы дискриминации, которые они могут провоцировать.	24 g)	6.3	8.5, 10.3	2024–29 гг.
Знания, основанные на тенденциях, мерах в области политики и их реализации в сфере законодательства о труде и социальном обеспечении для домашних работников в целях их включения в сферу действия политики в области ухода.	22 c)	5.2, 6.3	8.3	2024–26 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Знания, основанные на переоценке труда и занятости в области ухода, в том числе на преодолении стереотипов, профессионализации навыков по уходу и содействию созданию профсоюзов.	23 h), 24 a)	5.2, 2.2, 3.1, 3.2, 3.5	5.4	2023–29 гг.
Проведенные качественные и количественные исследования на уровне стран, посвященные положению уязвимых групп населения на рынке труда.	22 d), 22 h), 23 h), 24 a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023–29 гг.
Созданные информационные продукты о роли регламентов государственных закупок в целях содействия соблюдению трудовых прав.	24 l)	2.3	8.8	2026–27 гг.
Проведенные исследования по вопросам взаимодополняемости и взаимозависимости охраны труда и других аспектов Программы достойного труда, а именно: социального обеспечения; прав и социального диалога; содействия занятости, особенно молодежи, деятельности жизнеспособных предприятий, росту производительности и активным программам на рынке труда; инклюзивных процессов структурных преобразований.	24 b)	все	5.2, 8.5, 10.3	2023–29 гг.
Компонент 2: Технические консультативные услуги и услуги по наращиванию потенциальных возможностей трехсторонних участников				
Заработная плата, рабочее время и организация труда				
Адекватный размер заработной платы и совершенствование систем установления заработной платы, включая минимальную оплату труда, при поддержке участников социального диалога в рамках законодательства или путем переговоров.	22 k), 23 c)	6.2	1.1, 8.5, 10.3	2023–29 гг.
Борьба с дискриминацией в оплате труда (особенно по гендерному признаку и миграционному статусу), в том числе путем принятия мер, направленных на обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности (в том числе в рамках взаимодействия с Международной коалицией за равную оплату труда (EPIC)).	22 d), 22 h), 23 h), 23 i)	5.1, 6.2	8.5	2023–29 гг.
Меры по обеспечению равной оплаты труда, принятые, в том числе, в рамках отраслевых подходов и EPIC.	22 h), 23 i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Усиленные и реализованные законы, меры в области политики и меры по наращиванию потенциала в отношении рабочего времени, разработанные национальные законы, меры в области политики и другие меры, способствующие внедрению сбалансированных режимов рабочего времени, включая удаленную работу, которые улучшают баланс трудовой и личной жизни, обеспечивают гендерное равенство и повышают производительность.	22 g), 23 e)	6.2	8.5, 10.3	2023–29 гг.
Использование Программы поддержки развития конкурентоспособных и ответственных предприятий (SCORE) для улучшения условий труда и повышения производительности на малых и средних предприятиях, включая БГТ, сокращение чрезмерной продолжительности рабочего времени и содействие гендерному равенству.	22 g), 22 h), 22 j)	4.3	8.3, 8.8, 5.1	2024–29 гг.
Безопасность и гигиена труда				
Оказанная организациям работодателей и работников и их членам поддержка в создании и функционировании комитетов БГТ на рабочих местах и в разработке отраслевых стратегий БГТ, основанных на соответствующих международных трудовых нормах и сводах практических правил.	24 e)	6.1	8.8, 16.7	2024–29 гг.
Механизмы правоприменения и обеспечения соблюдения норм				
Оказанная поддержка в разработке или расширении технологических средств, включая электронные системы делопроизводства, которые расширяют возможности органов регулирования вопросов труда и инспекции труда в наименее развитых странах поощрению и обеспечению соблюдения трудового законодательства.	23 e)	1.4	8.8, 16.6	2024–29 гг.
Оказанная трехсторонним участникам поддержка для более эффективного применения Декларации МНК в целях совершенствования охраны труда.	24 i)	4.2	8.5, 17.18	2024–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Трудовые отношения				
Оказанное содействие в утверждении права на свободу объединения, усиление и поощрение процессов и результатов коллективных переговоров в интересах улучшения условий труда и обеспечения справедливого перехода.	22 а)	2.3	8.5, 10.4, 16.7	2023–29 гг.
Оказание содействия в рамках сотрудничества на рабочих местах, которое поощряет консультации и диалог и способствует формированию безопасных и производительных рабочих мест в соответствии с нормами МОТ.	24 е)	2.3	8.8	2023–29 гг.
Гендерное равенство				
Укрепленные благодаря взаимодействию с Туринским центром потенциальные возможности трехсторонних участников по выявлению, предотвращению и пресечению насилия и домогательств с особым вниманием к насилию и домогательствам, вызванным дискриминацией.	22 j), 23 е)	5.3, 6.1, А.1, С.3	5.2, 8.8	2023–29 гг.
Предоставленная техническая помощь и укрепленный потенциал в целях содействия инвестициям в экономику ухода и определения стоимости инвестиций в сферу ухода.	23 h)	5.2	5.4	2023–29 гг.
Трудовая миграция				
Оказанная поддержка в целях повышения дисциплины соблюдения законодательства, в том числе посредством укрепления механизмов инспекции труда, защиты трудовых прав мигрантов и улучшения условий труда в отдельных регионах, обеспечения равенства возможностей и обращения, а также улучшения условий труда мигрантов в экономике ухода посредством двустороннего и регионального сотрудничества.	22 n)	6.4	8.8, 10.3	2023–25 гг.
Расширенная сфера действия и расширенный охват инициативы МОТ по справедливому найму и повышенный уровень осведомленности об этой инициативе (увеличенное число стран и регионов, пользующихся услугами МОТ по наращиванию потенциала и обращающихся к МОТ за техническими консультациями по вопросам справедливого найма в рамках четырех основных направлений инициативы по справедливому найму и связанной с ней стратегии на 2021–25 годы).	22 n)	6.4	8.8, 10.7	2023–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Работники в зоне высокого риска исключения из сферы адекватной защиты				
Предоставленная техническая помощь и подготовленные рекомендации по классификации работников с целью обеспечить достоверную классификацию трудовых отношений.	22 f), 23 b)	6.3	8.5, 10.3	2023–29 гг.
Предоставленные рекомендации по расширению охвата системы охраны труда и социального обеспечения на работников, подвергающихся риску неадекватной защиты или отсутствия всякой защиты, включая временных, надомных и платформенных работников и работников микро-, малых и средних предприятий.	22 c), 23 f)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2023–29 гг.
Оказанное содействие в оценке и улучшении условий труда и представленности работников экономики ухода, включая мигрантов и домашних работников, а также в поощрении их перехода в формальную экономику.	22 c)	5.2, 6.3	8.3	2023–29 гг.
Оказанная трехсторонним участникам поддержка в решении проблем неформальности и расширении перехода в формальный сектор, в том числе путем применения инновационных подходов и предотвращения перехода в неформальный статус рабочих мест в формальной экономике.	22 b), 23 d)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023–29 гг.
Предоставленные во взаимодействии с Туринским центром технические консультации и услуги по наращиванию потенциальных возможностей, связанных с обеспечением социальной защиты трудовых мигрантов и беженцев, справедливым наймом, прогнозированием, признанием и развитием профессиональных навыков, двусторонними соглашениями о трудовой миграции, статистикой трудовой миграции и другими аспектами охраны труда мигрантов, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров, БГТ и механизмы установления размера заработной платы, а также защиту от насилия и домогательств.	22 c), 22 i), 22 n), 24 a)	A.1, 7.1, 7.3, 6.4	5.4, 8.8, 10.7	2023–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Разработанные рекомендации в области политики и методологии по вопросам равенства, разнообразия и инклюзивности с особым вниманием к лицам с ограниченными возможностями и лицам, сталкивающимся с расовой дискриминацией.	22 d), 23 h)	5.1, 6.4, 7.1, 7.3, A.5	8.5	2023–29 гг.
Реализованные совместно с Туринским центром и адресованные семьям меры политики и формы практики на рабочих местах, учитывающие интересы работников, в том числе домашних работников, подверженных риску социальной изоляции и дискриминации.	22 d)	5.2, 7.1	10.3	2023–29 гг.
Компонент 3: Действия в области международных трудовых норм				
Оказанное содействие ратификации и эффективному осуществлению всех основополагающих конвенций и других международных трудовых норм, имеющих отношение к охране труда.	23 a)	1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 5.1, 6.1, 6.2, 6.4, 7.3	5.1, 8.8, 10.3	2023–29 гг.
Укрепленный потенциал трехсторонних участников по ратификации и эффективному осуществлению Конвенции 190.	23 a), 23 h)	5.3, 1.1, 1.3	5.2	2023–29 гг.
Развернутая глобальная кампания за ратификацию и применение основополагающих конвенций об охране труда (155 и 187) и реализованные дополнительные инициативы, содействующие ратификации и применению норм в области охраны труда и норм, относящихся к конкретным рискам.	23 a)	6.1	3.3, 8.8	2024–29 гг.
Выполненные исследования сравнительной практики, связанной с применением основополагающих конвенций об охране труда и других норм в области охраны труда.	23 a)	6.1	3.3, 8.8	2024–29 гг.
Оказанное содействие в разработке норм достойного труда в платформенной экономике.	22 o), 23 f)	6.3	8.5, 10.3	2023–26 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Компонент 4: Трехсторонний социальный диалог				
Созванное совещание экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум.	24 j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2024 г.
Представленное Административному совету предложение о созыве совещания экспертов по организации и планированию рабочего времени.	23 j)	6.2	8.5, 10.3	2024 г.
Подготовленная для представления Административному совету записка о возможностях и вызовах цифровизации, включая искусственный интеллект и алгоритмическое управление.	24 g)	6.3	8.5, 10.3	2028 г.
Организованный в отдельных регионах двухсторонний и трехсторонний социальный диалог по вопросам трудовой миграции.	22 n)	2.3, 6.4	8.8, 10.7	2023–29 гг.
Проведенный социальный диалог в целях продвижения и реализации программы преобразований в области гендерного равенства.	19	5.1, 2.3, 6.3	10.4	2023–29 гг.
Компонент 5: Подтверждение лидерства МОТ в области охраны труда в многосторонней системе и содействие слаженности политики				
Исполненная в соответствии со всеобъемлющей и комплексной стратегией МОТ по сокращению и предотвращению неравенства в сфере труда лидирующая роль в многосторонней системе, направленная на укрепление партнерств и повышение слаженности политики в области охраны труда, а также на содействие усилиям по достижению ЦУР 5, 8 и 10 в интересах социальной справедливости.	23 k)	все	5.2, 8.8, 10.3	2023–29 гг.
Продолжающаяся поддержка МОТ Сети Организации Объединенных Наций по миграции на глобальном, региональном и национальном уровнях в целях обеспечения последовательного совместного подхода Организации Объединенных Наций к реализации Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции, в котором в полной мере отражаются, соблюдаются и поощряются международные трудовые нормы, трудовые права и достойный труд мигрантов.	22 m), 22 n), 23 k)	6.4	8.8, 10.7	2023–29 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях (ILC.1111/Резолюция IV)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Задачи ЦУР (максимум 3)	Сроки
Активизированные информационно-просветительские усилия и укрепленные партнерства, призванные увеличить инвестиции в комплексные меры преобразующего характера в сфере ухода, в том числе путем содействия слаженности политики и применения соответствующих международных трудовых норм.	23 k)	5.2, 7.3, A.5	5.4	2023–29 гг.
Усиленные подходы и нормы МОТ как одного из спонсоров Объединенной программы ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), разработанные в ходе реализации Глобальной стратегии ЮНЭЙДС по СПИДу.	23 k)	5.2, 6.3, 7.3	10.2, 10.3	2023–29 гг.
Продолжающееся участие в коалиции EPIC ради достижения цели равного вознаграждения за труд равной ценности.	23 i), 23 k)	5.1, A.4	8.5, 5.4	2023–29 гг.
Меры, принятые МОТ в качестве ведущего агентства Глобального ускорителя занятости и социальной защиты в целях справедливого перехода, с тем чтобы охрана труда была одной из центральных тем при разработке и реализации комплексных национальных стратегий.	23	3, 5, 6, 7, 8	5.2, 8.5, 17,18	2023–29 гг.

► Приложение II

Предыстория и обоснование предложения о созыве совещания экспертов по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум¹

1. За прошедшие годы МОТ приняла несколько международных трудовых норм, относящихся к оплате труда, а МБТ предоставило технические консультации многим членам Организации по вопросам политики в области заработной платы, включая минимальный размер заработной платы, коллективных переговоров, касающихся заработной платы, гендерного разрыва в оплате труда, заработной платы в государственном секторе и ее защиты. При этом МОТ всегда подчеркивала важность учета потребностей работников и их семей, равно как и экономических факторов. В Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) прямо указано, что оба элемента должны приниматься во внимание при определении минимального размера заработной платы; это же заявлено в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в части, посвященной заработной плате, назначаемой многонациональными корпорациями во всех областях своей деятельности. В руководстве МОТ *Minimum Wage Policy Guide (Руководство по вопросам политики в области минимальной заработной платы)* отражается ряд других ключевых принципов процесса установления размера заработной платы, включая значимость социального диалога, национальную ответственность и доступ к соответствующим данным и статистике, необходимым для принятия основанного на фактах подхода². Предоставляя технические консультации, МБТ оказывает многим странам поддержку в повышении эффективности использования достоверных данных и сведений как о потребностях работников и их семей, так и об экономических факторах, с тем чтобы повысить качество систем установления заработной платы посредством опирающегося на факты социального диалога.
2. В последние годы заработная плата, обеспечивающая прожиточный минимум, стала одной из главных тем, вызывающих интерес, и МБТ получает большое число запросов по этой теме со стороны широкого круга участников, включая не только трехсторонних партнеров МОТ, но и многосторонние учреждения, многосторонние инициативы, отдельные компании и сети компаний. Многие инициативы во всех регионах мира преследуют цель повысить заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, с помощью различных механизмов. Так, в рамках Глобального договора Организации Объединенных Наций недавно была развернута инициатива Forward Faster, предусматривающая добровольные обязательства многонациональных корпораций к 2030 году выплачивать своим работникам заработную плату в размере, обеспечивающем прожиточный минимум, и разработать планы действий по выплате достаточной для прожиточного минимума заработной платы в своих цепочках поставок³. В другом примере компании, на которые распространяется директива Европейского союза о корпоративной отчетности по устойчивости, вступившая в силу 5 января 2023 года, должны будут отчитываться о

¹ GB.349/INS/20.

² МОТ, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016.

³ Организация Объединенных Наций, "Forward Faster: Living Wage".

продвижении к оплате труда на уровне, обеспечивающем прожиточный минимум, в соответствии со стандартами отчетности Европейского союза по вопросам устойчивости⁴. Многие инициативы, касающиеся размера оплаты труда, обеспечивающего прожиточный минимум, основаны на показателях прожиточного минимума, которые часто определяются без консультаций с организациями работников и работодателей. В этой связи усиливаются ожидания того, что МОТ как головное учреждение системы ООН, занимающееся вопросами труда и заработной платы, должна играть ведущую роль в дебатах о размере оплаты труда, обеспечивающем прожиточный минимум.

3. Однако до сих пор МОТ не занимала положение, необходимое для того, что играть эту роль. Важность концепции заработной платы, достаточной для обеспечения прожиточного минимума, подчеркивалась во многих ключевых документах МОТ. В Преамбуле к Уставу, принятом в 1919 году, содержится призыв к гарантиям «заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни». В Филадельфийской декларации, принятой в 1944 году и позднее включенной в Устав, подтверждается обязательство МОТ содействовать проведению политики в области оплаты труда, направленной на «предоставление возможностей для всех участвовать в справедливом распределении плодов прогресса в области оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда, а также прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите». Этот мандат, провозглашенный в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации, с тех пор был подтвержден во многих документах и декларациях МОТ. Однако до сих пор не существовало согласованного на трехсторонней основе определения размера оплаты труда, обеспечивающего прожиточный минимум, и у МОТ не было понимания того, как реализовать концепцию заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, на национальном уровне или в цепочках поставок.
4. Трехстороннее соглашение с определением заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, и путей его претворения в жизнь укрепит способность МОТ оказывать трехсторонним участникам поддержку в проведении политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, в частности путем поощрения социального диалога и использования полного набора параметров, которые должны учитываться при установлении размера заработной платы, включая потребности работников и их семей, а также экономические факторы. Такое трехстороннее соглашение также позволит МОТ исполнить свой мандат в качестве головного учреждения Организации Объединенных Наций, занимающегося вопросами труда и заработной платы, а также укрепить свой глобальный авторитет в вопросах политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум.
5. В силу глубоких знаний и понимания процесса установления заработной платы и с учетом долгой истории оказания технической помощи в вопросах, относящихся к заработной плате, МОТ находится в идеальном положении для участия в глобальных дебатах по политике в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, и для переноса этих дебатов в более широкие рамки механизмов по установлению адекватного размера заработной платы, в которых учитываются как потребности работников и их семей, так и экономические факторы. Действуя именно в этом духе, МБТ недавно подготовило по итогам консультаций с организациями работников и работодателей краткий аналитический обзор, озаглавленный *Setting adequate wages: the question of*

⁴ Европейский союз, *Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting*, Official Journal of the European Union, L 322/15 (2022).

living wages (Установление адекватной заработной платы: вопрос прожиточного минимума), в котором освещается ряд передовых практических подходов к установлению размера заработной платы, заслуживающих внимания в ходе дебатов о размере оплаты труда, обеспечивающем прожиточный минимум⁵. При поддержке проекта сотрудничества в целях развития МОТ также провела ряд исследований, чтобы составить более полное представление о концепции заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, и о формировании оценок прожиточного минимума⁶. Более того, в рамках консультаций по теме минимального размера оплаты труда МОТ разработала адаптируемую методологию оценки потребностей работников и их семей, которая может оказаться востребованной в дебатах о заработной плате, обеспечивающей прожиточный минимум⁷.

6. Опираясь на результаты этих исследований и используя методологии и средства действий, разработанные МОТ в отношении политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум, МБТ предлагает созвать совещание экспертов по вопросам политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум. Совещание станет частью мер по выполнению резолюции, касающейся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда, принятой Международной конференцией труда на 111-й сессии (2023 г.), в которой Конференция призывает МБТ разработать подходы в отношении «коллективно рецензируемых исследований концепций и оценок прожиточного минимума, а также оказания технической помощи 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». Совещание предоставит трехсторонним участникам МОТ возможность: изучить ключевые принципы процессов установления заработной платы, а также факторы и параметры, которые следует принимать во внимание при установлении адекватного размера заработной платы, включая потребности работников и их семей, а также экономические факторы; оценить недавние инициативы по вопросам заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум; подготовить рекомендации в отношении согласованного на трехсторонней основе определения заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, роли заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, в более широких процессах установления заработной платы, ключевых принципов процессов установления заработной платы, на которых должны строиться инициативы в области заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум; подготовить рекомендации о практической реализации концепции заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, в том числе о том, как концепция и оценки заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, могут использоваться в рамках усилий по учету экономических факторов при установлении адекватного размера заработной платы. Результаты трехстороннего совещания экспертов

⁵ МОТ, *Setting adequate wages: the question of living wages*, ILO brief, 2022.

⁶ В этой связи правительство Нидерландов поддерживает данное направление деятельности МОТ в рамках четырехгодичного проекта сотрудничества в целях развития, который призван помочь с установлением адекватного размера заработной платы благодаря использованию уточненных показателей потребностей работников и их семей, а также экономических факторов. Проект предусматривает действия по развитию базы знаний и наращиванию потенциала правительств и социальных партнеров, что позволит им участвовать в дебатах о заработной плате, обеспечивающей прожиточный минимум.

⁷ МОТ, *A methodology to estimate the needs of workers and their families*, 2021.

позволят Административному совету расширить возможности МОТ, необходимые для укрепления ее глобального лидерства в вопросах политики в области заработной платы, в том числе обеспечивающей прожиточный минимум.

7. Состав, повестка дня и формат совещания предложены в документе GB.349/INS/20. В случае принятия положительного решения организация совещания экспертов будет финансироваться за счет средств существующего регулярного бюджета и внебюджетных ресурсов.