|  |
| --- |
| * Среща на експерти по политики на заплащане, вкл. заплата за издръжка

Женева, 19-23 февруари 2024 г. |
|  |
|  |  |

* Заключения
1. След като заседава в Женева от 19 до 23 февруари 2024 г., срещата на експерти по политиките в областта на заплатите, включително заплата за издръжка, припомни, че политиките по отношение на заплатите са основен предмет на МОТ от създаването ѝ през 1919 г., както е отразено в нейната конституция, няколко от нейните декларации и международни трудови стандарти.
2. В преамбюла на Конституцията на МОТ се призовава за предоставяне на „адекватна заплата, осигуряваща заплата за издръжка“. Декларацията от Филаделфия (1944 г.) призовава МОТ да насърчава „политиките по отношение на заплатите и доходите, часовете и другите условия на труд, изчислени така, че да гарантират справедлив дял от плодовете на напредъка за всички и работна заплата, осигуряваща заплата за издръжка, за всички заети и нуждаещи се от такава защита“. В Декларацията на МОТ за бъдещето на труда (2019 г.) се посочва, че „всички работници следва да се ползват с адекватна защита в съответствие с Програмата за достоен труд, като се вземе предвид... адекватна минимална работна заплата, законоустановена или договорена“. Списъкът на международните трудови стандарти на МОТ с общо или секторно приложение, които са от особено значение за заплатите, е представен в Приложението. Въпреки че регулаторната рамка на МОТ за заплатите е обширна, ефективното ѝ прилагане продължава да бъде предизвикателство, включително във веригите на доставки.
3. През годините се наблюдават положителни тенденции в реалните заплати. В световен мащаб реалните заплати се увеличават всяка година от 2006 г. до спада на реалните заплати през 2022 г. поради рязкото ускоряване на инфлацията на цените. През този период реалните заплати са се увеличили по-бързо в развиващите се страни, отколкото в страните с високи доходи. Структурната трансформация и всеобхватният набор от политически реформи доведоха до среден ръст на производителността като ключов фактор, позволяващ увеличаване на реалните заплати. В много страни с високи доходи обаче се наблюдава отваряне на ножицата между производителността и повишаването на заплатите и намаляващия дял на трудовите доходи в БВП. Милиони работници — във формалната и неформалната икономика — по целия свят продължават да получават много ниски заплати и все още живеят в бедност. Достойните заплати са от основно значение за икономическото и социалното развитие и са от съществено значение за намаляване на бедността и неравенството, както и за гарантиране на подобаващ и достоен живот и за постигане на напредък в социалната справедливост**.**
	* + 1. Основни институции и принципи на МОТ за определяне на заплатите
4. В съответствие с международните трудови стандарти практиките за определяне на заплатите следва да се основават на следните институции и принципи:
	1. ***Колективно договаряне и тристранен социален диалог:*** Колективното договаряне и/или определянето на законоустановената минимална работна заплата чрез тристранен социален диалог следва да бъдат подходящият начин за определяне и актуализиране на заплатите. Националните практики се различават значително. Докато в някои държави тристранният социален диалог се провежда предимно в рамките на системите за определяне със закон на минималната работна заплата, в други определянето на заплатите се извършва единствено от социалните партньори чрез колективно договаряне. В повечето държави законоустановените минимални работни заплати и колективното договаряне на заплатите съществуват едновременно.
* Колективното договаряне, чиято предпоставка е свободата на сдружаване, е важен механизъм за определяне на заплатите. Добросъвестното колективно договаряне, насочено към постигане на взаимно приемливи споразумения, може да доведе до по-справедливо разпределение на икономическия растеж. Един силен и добре информиран процес на колективно договаряне изисква всички социални партньори да имат достъп до една и съща информация. Работодателите от публичния и частния сектор следва, по искане на работническите организации, да предоставят такава информация относно икономическото и социалното положение на преговорната единица и на предприятието като цяло, каквато е необходима за провеждането на съдържателни преговори. Когато разкриването на част от тази информация би могло да навреди на предприятието, нейното съобщаване може да бъде поставено в зависимост от поемане на ангажимент, че тя ще се счита за поверителна в необходимата за това степен. Информацията, която трябва да се предостави, може да бъде договорена между страните по колективното договаряне, така че да се зачита тяхната автономност и да се предвиди благоприятна среда за колективно договаряне. Обхватът на колективното договаряне беше ограничен през последните десетилетия.
* Тристранният социален диалог е в основата на една адекватна система за законоустановена минимална работна заплата. Процесите на определяне на заплатите чрез социален диалог следва да запазят и зачитат автономността и ключовата роля на организациите на работодателите и работниците. Въпреки че по-голямата част от държавите членки на МОТ определят минимални работни заплати едва след консултации с организациите на работодателите и работниците, тези консултации следва да бъдат по-ефективни.
	1. ***Да се вземат предвид нуждите на работниците и техните семейства, както и икономическите фактори*:** При определянето на заплатите следва да се вземат предвид както нуждите на работниците и техните семейства, така и икономическите фактори. Както е предвидено в Конвенцията за определяне на минималната работна заплата от 1970 г. (№ 131), която остава норма за установяването на системи за минимална работна заплата, елементите, които трябва да се вземат предвид при определянето на минималните работни заплати, са:
* нуждите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот, социалноосигурителните обезщетения и относителният стандарт на живот на други групи;
* икономически фактори, включително изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и целите за постигане и поддържане на високо равнище на заетост.
	1. ***Гарантиране на равенство между половете и недискриминация:*** политиките в областта на възнагражденията и механизмите за определяне на заплатите следва да насърчават равенството между половете, равнопоставеността и недискриминацията.
	2. ***Използване на надеждни данни и статистика за основан на доказателства подход:*** Разработването и прилагането на адекватни политики за възнагражденията изискват представителни данни, навременна и надеждна статистика и анализ на данните. За съжаление в много държави националните статистически служби не разполагат с достатъчно ресурси и не са налични навременни данни.
	3. ***Да се вземат предвид националните обстоятелства и първопричините за ниското заплащане.*** Няма универсално решение, когато става въпрос за процесите на определяне на заплатите. Необходимо е също така да се преодолеят първопричините за ниското заплащане.
		+ 1. Заплата за издръжка на МОТ
1. Съгласно Устава на МОТ и Декларацията от Филаделфия, и в съответствие с духа на Всеобщата декларация за правата на човека (ВДПЧ), на срещата на експертите се постигна съгласие МОТ да посочи, че понятието „заплата за издръжка“ е:
* равнището на заплащане, което е необходимо, за да се осигури достоен стандарт на живот на работниците и техните семейства, като се вземат предвид обстоятелствата в страната, и се изчислява за труда, положен в рамките на нормалното работно време;
* изчислена в съответствие с принципите на МОТ за оценка на заплащането, осигуряващо нормален стандарт на живот, както е посочено по-долу;
* необходимо да се постигне чрез процеса на определяне на възнаграждения в съответствие с принципите на МОТ за определяне на заплати.
1. „Нормалното работно време“ означава времето, което е на разположение на работодателя в рамките на законното работно време, определено от нормативната уредба и националните практики. Това определение изключва извънреден труд.
2. Понятието „заплата за издръжка“ е в съответствие с духа на член 7 от Международния пакт за икономически, социални и културни права (наричан по-нататък „Пакта“), в който държавите — страни по него „признават правото на всеки да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които гарантират по-специално: а) възнаграждение, което осигурява на всички работници като минимум (i) справедливо заплащане и еднакво възнаграждение за труд с еднаква стойност, без да се прави разлика от какъвто и да е вид, като по-специално на жените се гарантират условия на труд, които не са по-неблагоприятни от тези на мъжете, с равно заплащане за равен труд, (ii) достоен живот за самите тях и техните семейства в съответствие с разпоредбите на настоящия Пакт“; а също и с това на член 23 (параграф 3) от Всеобщата декларация за правата на човека (ВДПЧ), който признава „... правото на справедливо и благоприятно възнаграждение, осигуряващо за него [работника] и неговото семейство съществуване, съответстващо на човешкото достойнство...“. Пактът и ВДПЧ са международно признати инструменти в областта на правата на човека. В съответствие с ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека и Тристранната декларация на МОТ относно принципите за мултинационалните предприятия и социалната политика (Декларация за Декларация за многонационалните предприятия) държавите са задължени да защитават правата на човека; и всички предприятия, независимо от техния размер, сектор, оперативен контекст, собственост и структура, следва да зачитат правата на човека в рамките на цялата си дейност.
	* + 1. Методики за оценка на заплата за издръжка

Принципи, на които следва да се основава оценката на заплатата за издръжка:

1. Оценките на заплатата, осигуряваща заплата за издръжка, превръщат понятието „осигуряваща заплата за издръжка заплата“ в дадена сума в национална валута. Тези оценки могат да допринесат и да послужат за основа на базиран на факти социален диалог за определяне на заплатите. Методологиите за заплата за издръжка следва да са съобразени с редица принципи:
	1. оценка на нуждите на работниците и техните семейства чрез основани на доказателства методологии;
	2. консултации с представителни организации на работодателите и работниците относно оценката на заплатите, осигуряващи заплата за издръжка, и участие на социалните партньори на всеки етап от тяхното провеждане, с цел да се гарантира национална и/или местна ангажираност и инициативност;
	3. прозрачност, включително относно подробностите по отношение на източниците на данни и методите на тяхната обработка, които подлежат на проверка, изчерпателни са и могат да бъдат възпроизведени;
	4. надеждност на данните по отношение на представителността и прозрачните методи за събирането на данни;
	5. навременна публична достъпност на оценката, данните и методологиите;
	6. уточняване на това дали оценките са брутни или нетни, а именно дали са включени или не елементи като социалноосигурителни вноски;
	7. редовни корекции за отчитане на промените в разходите за живот и моделите на потребление;
	8. контрол на качеството, включително солиден технически преглед, валидиране, както и периодичен преглед за непрекъснати подобрения;
	9. насърчаване на равенството между половете и недискриминацията;
	10. отчитане на регионалния или местния контекст и социално-икономическите и културните реалности**.**

Общи съображения относно методологиите

1. **Методологиите за оценка на заплата за издръжка, следва да се основават на определяне и оценка на потребителската кошница, като се използват местни цени на разходите най-малко за следните компоненти: храна, жилищно настаняване, здравеопазване и образование, както и други необходими стоки и услуги в съответствие с националните обстоятелства. Тази кошница следва да осигурява достоен стандарт на живот на работника и неговото семейство. За някои елементи в тази кошница са налице добре установени международни стандарти и следва те да бъдат използвани. Освен това методологията следва да отчита ясно размера на семейството и броя на лицата, получаващи заплати. Оценките на заплатите следва да бъдат разбити по компоненти и да бъдат представени в различни мерни единици за заплатите, включително почасови, месечни, тримесечни и годишни стойности, и следва да бъдат резултат от солиден емпиричен анализ на населението, включително проучвания и преброявания на национално или регионално равнище.**
	* + 1. Преглед на текущите инициативи за заплати, осигуряващи заплата за издръжка
2. През последните години се наблюдава рязко увеличение на доброволните инициативи за заплата за издръжка, включително от страна на мултинационалните предприятия, индивидуално или като част от инициативи с участието на множество заинтересовани страни. Тези инициативи бележат различни степени на напредък и дават значителна видимост на концепцията за заплата за издръжка. Много от тези инициативи дават оценки, които са над съществуващата законоустановена минимална работна заплата. Следователно, в някои случаи, изплащайки трудови възнаграждения на базата на оценка на заплатата, осигуряваща заплата за издръжка, мултинационалните предприятия са подобрили стандарта на живот на някои работници и техните семейства. Много от тези инициативи обаче все още не отчитат принципите на МОТ за определяне на заплатите, по-специално тристранния социален диалог и/или колективното договаряне, нито вземат предвид други национални институции, участващи в такова определяне, като например комисиите за минимална работна заплата. Местният контекст и първопричините за ниското заплащане, както и икономическите фактори също не винаги се вземат предвид, особено при въвеждане в практиката на заплата за издръжка. Необходимо е инициативите за заплати за издръжка, да бъдат приведени в съответствие с принципите на МОТ за процесите на определяне на заплатите.
	* + 1. Въвеждане в практиката на заплата за издръжка
3. Въвеждането в практиката на заплата за издръжка, не следва да става с подход за уравниловка и следва да отчита местните или регионалните различия в рамките на държавите. Както тристранният, така и двустранният социален диалог, по-специално колективното договаряне, са от решаващо значение за въвеждането в практиката на заплата за издръжка. Социалният диалог, включително колективното договаряне, допринасят за справедливото разпределение на печалбите, генерирани от добавената стойност по световните вериги на доставки.
4. Всяка устойчива стратегия за насърчаване на заплата за издръжка, следва да излезе извън рамките единствено на механизмите за определяне на заплатите и да включва по-широко разглеждане на фактори като устойчивия икономически растеж и структурната трансформация, за да се повиши производителността. Тя следва също така да гарантира, че ръстът на производителността води до растеж на заплатите, което е възможно само чрез силни и ефективни институции на пазара на труда и социален диалог.
5. Въвеждането в практиката на концепцията за заплата за издръжка, в рамките на по-широкия процес на определяне на заплатите следва да се основава на доказателства и да взема предвид вече споменатите основни принципи на МОТ за процесите на определяне на заплатите, по-специално:
	1. ***Отчитане на нуждите на работниците и техните семейства и икономическите фактори в процесите на определяне на заплатите.*** Нуждите на работниците и техните семейства и икономическите фактори са двата стълба на процесите на определяне на заплатите. Оценките на заплатата за издръжка, трябва да следват принципите или изискванията, определени по-горе, и следва да се използват заедно с информацията за икономическите фактори.
	2. ***Укрепване на социалния диалог и овластяване на институциите за определяне на заплатите, по-специално по колективното договаряне***. Това включва укрепване на капацитета на институциите за определяне на заплатите и способността на социалните партньори да договарят колективно въпроси, свързани със заплатите, и/или да участват в тристранен социален диалог относно политиките в областта на възнагражденията. Колективното договаряне може да се осъществява на различни равнища и може да включва различни елементи, като например системи за плащане на заплатите, структура на заплатите или състав на заплатите.
	3. ***Насърчаване на постепенното преминаване от минимални работни заплати към заплати за издръжка.*** *З*аплатите за издръжка, следва да бъдат постигнати чрез процеси на определяне на заплатите в съответствие с принципите на МОТ за определяне на заплатите, било чрез договаряне на законоустановени минимални работни заплати, или чрез колективно договаряне, като се вземат предвид националните обстоятелства и икономически фактори. Системите за определяне на минималната работна заплата следва да бъдат подсилени в съответствие с Конвенция № 131.
	4. ***Гарантиране на национална и/или местна ангажираност и инициативност.*** Привеждането в действие на заплатите за издръжка, следва да бъде процес с корени на национално равнище. За успешното изпълнение е необходима национална и местна ангажираност и инициативност с участието на социалните партньори. Това следва да гарантира, че се вземат предвид националните и местните обстоятелства.
	5. ***Гарантиране на равенство между половете и недискриминация.*** Въвеждането в практиката на заплатите за издръжка, следва да има за цел да се преодолеят разликите в заплащането на жените и мъжете, и да се сложи край на дискриминацията в заплащането, като се вземе за основа принципът на равно заплащане за труд с равна стойност.
	6. ***Използване на стабилни и надеждни данни, и статистика за основан на доказателства подход.*** Необходими са информация и данни в подкрепа на институциите за определяне на заплатите и въвеждане в практиката на заплатите за издръжка. Информация и данни за икономическите фактори, характеристиките на пазара на труда, секторния контекст и резултатите на предприятията са необходими за основаващ се на факти процес на определяне на заплатите и периодични актуализации на заплатите за издръжка.
	7. ***Като се вземат предвид първопричините и предизвикателствата, свързани с ниското заплащане, като например несправедливото разпределение на стойността, ниската обща факторна производителност, неформалността, слабите институции и системите за спазване на законодателството.*** Това също така изисква разширяване на обхвата на системите за минимална работна заплата, така че да обхване всички работници, за да се компенсира изключването на определени категории работници от правния обхват. Създаването на благоприятна среда за устойчивите предприятия, както и мерките за повишаване на производителността, са от ключово значение, за да се даде възможност за устойчив растеж на заплатите и да се подкрепи изплащането на по-високи заплати. Освен това усилията за привеждане в действие на заплатите за издръжка, трябва да бъдат придружени от мерки за насърчаване на изсветляването в съответствие с Препоръката за преход от неформална към формална икономика от 2015 г. (№ 204).
	8. ***Отчитане на ролята на държавата.*** Правителствата следва да инвестират в качеството и предоставянето на обществени услуги, включително здравеопазване, образование, социална закрила и инфраструктура, за да допринесат за постигането на достоен стандарт на живот. Освен това укрепването на системите за спазване на закона, като напр. инспекциите по труда и други компетентни органи, е от ключово значение, за да се гарантира, че работниците получават заплатите, които им се полагат.
		* 1. Препоръки за бъдещи действия на Бюрото
6. Бюрото следва да продължи да предоставя подкрепа за укрепване на процесите на определяне на заплатите чрез:
	1. насърчаване на ратифицирането и прилагането на всички съответни конвенции и международни трудови стандарти;
	2. предоставяне на техническа помощ на тристранните представители за укрепване на институциите за определяне на заплатите, включително за определяне на минималната работна заплата чрез по-ефективен социален диалог, включително колективно договаряне;
	3. изготвяне на насоки, обхващащи преглед на политиките и процесите на определяне на заплатите;
	4. подпомагане на правителствата при събирането на данни и информация за основаващо се на факти определяне на заплатите и съдържателно колективно договаряне в съответствие със съответните международни трудови стандарти и интегрираната стратегия на МОТ за насърчаване и прилагане на правото на колективно договаряне, одобрено от Административния съвет на МОТ на 349-ата му сесия, и да го предостави на социалните партньори.
	5. разработване на рамка за оценка на определянето на заплатите, като се вземат предвид Конвенция № 131, включително различни икономически фактори, като например изискванията за икономическо развитие, равнищата на производителност, целите за постигане и поддържане на високо равнище на заетост, икономическата устойчивост на предприятията, специфичните за отрасъла фактори, макроикономическите условия и условията на пазара на труда, включително равнищата на неформалност;
	6. въз основа на Стратегията на МОТ за достоен труд във веригите на доставки, одобрена от Административния съвет на МОТ на неговата 347-а сесия, като се насърчава възприемането на принципите на Декларацията за мултинационалните предприятия;
	7. изготвяне на документи с насоки за работодателите и работниците във връзка с процесите на определяне на заплатите и осигуряване на изграждане на капацитет и техническа помощ на тристранните представители във връзка с определянето на заплатите.
7. Службата следва да извършва редица дейности, свързани със заплатите за издръжка, като:
	1. повишаване на осведомеността относно заплатата за издръжка, включително чрез насоки и информация;
	2. ангажиране с инициативи за заплатите за издръжка, за да се насърчи привеждането в съответствие с принципите на МОТ за заплата за издръжка;
	3. предоставяне, при поискване, на техническа помощ за тристранните представители във връзка с методологията, разработена от МОТ за оценка на нуждите на работниците и техните семейства за целите на трудовото възнаграждение, осигуряващо заплата за издръжка;
	4. преразглеждане на методологията на МОТ за оценка на нуждите на работниците и техните семейства, за да бъде приведена в съответствие с принципите за оценка на заплата за издръжка;
	5. разработване на комуникационна стратегия относно заплатите за издръжка, принципите на МОТ за определяне на заплатите и методологията на МОТ за определяне на заплатите за издръжка. Информационното бюро (Helpdesk) на МОТ за бизнеса относно международните трудови стандарти може да бъде подходящ инструмент и източник на информация в това отношение;
	6. предприемане на по-нататъшна изследователска дейност относно тенденциите и развитието на заплатите за издружка, споделяне на знания и извлечени поуки; и
	7. насърчаване на резултатите от срещата в рамките на многостранната система и чрез партньорства с други органи на ООН, включително чрез Глобалната коалиция за социална справедливост.
8. Бюрото следва да продължи дейността си, по-специално като:
	1. предоставя техническа помощ на тристранните представители за развитие на уменията, подобряване на производителността и укрепване на благоприятна среда за устойчиви предприятия, както и заетост, социална закрила и макроикономически политики за създаване на достойни работни места;
	2. предоставя техническа помощ в подкрепа на прехода към формалност в съответствие с Препоръка № 204;
	3. подпомага участниците в събирането на данни, включително чрез проучвания сред работната сила, държавните органи и предприятията;
	4. повишава ефективността на инспекциите по труда и други съответни органи с цел подобряване на спазването на нормативната база;
	5. подпомага държавите-членки при разработването и предоставянето на евтини, достъпни и качествени обществени услуги.

Приложение [ОК]

Неизчерпателен списък на международните трудови стандарти, свързани с политиките за възнагражденията и определянето на заплатите

Конвенции

Основни конвенции

* [Конвенция за свободата на сдружаване и защита на правото на организиране от 1948 г. (№ 87)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
* [Конвенция за правото на организиране и колективно договаряне, 1949 г. (№ 98)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098)
* [Конвенция за равното заплащане от 1951 г. (№ 100)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)
* [Конвенция относно дискриминацията (в сферата на заетостта и професиите), 1958 г. (№ 111)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

Конвенции за управление

* [Конвенция относно инспекцията по труда от 1947 г. (№ 81)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081)
* [Конвенция относно тристранните консултации (Международни трудови стандарти), 1976 г. (№ 144)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144)

* [Конвенция относно инспекцията по труда (селско стопанство), 1969 г. (№ 129)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274:NO)

Технически конвенции

* [Конвенция относно установяването на методи за определяне на минималната работна заплата, 1928 г. (№ 26)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026#:~:text=Each%20Member%20of%20the%20International,no%20arrangements%20exist%20for%20the) [Междинен статут на SRM]
* [Конвенция относно трудовите клаузи (обществени договори), 1949 г. (№ 94)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312239)
* [Конвенция относно закрилата на работната заплата от 1949 г. (№ 95)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312240,es:NO)
* [Конвенция относно процедура за определяне на минималната работна заплата (селско стопанство), 1951 г. (№ 99)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312244)
* [Конвенция относно плантациите от 1958 г. (№ 110)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255)
* [Конвенция за определяне на минималната работна заплата, 1970 г. (№ 131)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131)
* [Конвенция относно администрацията на труда от 1978 г. (№ 150)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C150)
* [Конвенция за трудовите отношения (в държавната служба), 1978 г. (№ 151)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296)
* [Конвенция за колективно договаряне от 1981 г. (№ 154)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)
* [Конвенция за защита на вземанията на работниците (несъстоятелност на работодателите), 1992 г. (№ 173)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312318:NO)
* [Конвенция относно работата на непълно работно време, 1994 г. (№ 175)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320)
* [Конвенция относно надомния труд от 1996 г. (№ 177)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)
* [Конвенция за частните бюра (агенции) по труда от 1997 г. (№ 181)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)
* [Морска трудова конвенция, 2006 г.](https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/lang--en/index.htm)
* [Конвенция относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г. (№ 188)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188)
* [Конвенция относно достойния труд на домашните работници от 2011 г. (№ 189)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

Препоръки

* [Препоръка относно създаване на процедура за определяне на минималната работна заплата, 1928 г. (№ 30)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312368:NO) [Междинен статут на SRM]
* [Препоръка относно закрилата на на работната заплата, 1949 г. (№ 85)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423)
* [Препоръка относно трудовите клаузи (обществени договори), 1949 г. (№ 84)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312422:NO)
* [Препоръка относно процедура за определяне на минималната работна заплата (селско стопанство), 1951 г. (№ 89)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312427,en) [Междинен статут на SRM]
* [Препоръка относно плантациите от 1958 г. (№ 110)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312448:NO)
* [Препоръка относно определяне на минималната работна заплата, 1970 г. (№ 135)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R135:NO#:~:text=(1)%20The%20system%20of%20minimum,to%20particular%20groups%20of%20workers.)
* [Препоръка на работническите представители от 1971 г. (№ 143)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R143:NO)
* [Препоръка за колективно договаряне, 1981 г. (№ 163)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163)
* [Препоръка за защита на исковете на работниците (несъстоятелност на работодателя), 1992 г. (№ 180)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R180)
* [Препоръка за работа на непълно работно време, 1994 г. (№ 182)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312520,fr:NO)
* [Препоръка за надомен труд, 1996 г. (№ 184)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312522,en:NO)
* [Препоръка за прехода от неформалната към формална икономика, 2015 г. (№ 204)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)