



Административный совет

353-я сессия, Женева, 10–20 марта 2025 г.

Секция по правовым вопросам и международным
трудовым нормам

LILS

Сегмент по вопросам международных трудовых норм
и прав человека

Дата: 3 марта 2025 г.

Оригинал: английский

Первый пункт повестки дня

Предлагаемая форма докладов, запрашиваемых в соответствии со статьями 19 Устава МОТ в 2026 году

Конвенция (158) и Рекомендация (166) 1982 года
о прекращении трудовых отношений

Цель документа

В настоящем документе Административному совету предлагается обратиться к правительствам с просьбой представить, в соответствии со статьями 19 Устава МОТ, доклады по Конвенции (158) и Рекомендации (166) 1982 года о прекращении трудовых отношений с целью подготовки Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций Общего обзора в 2026 году и его обсуждения Комитетом Конференции по применению норм в 2027 году. Административному совету предлагается утвердить соответствующую форму доклада (см. предлагаемое решение в пункте 6).

Соответствующая стратегическая задача: занятость.

Основной соответствующий результат: предварительный результат 1.2. Расширение возможностей трехсторонних участников в области эффективного применения международных трудовых норм.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: стандартные последствия, связанные с подготовкой Общего обзора.

Требуемые дальнейшие действия: выполнение решения Административного совета.

Авторское подразделение: Департамент международных трудовых норм (NORMES).

Взаимосвязанные документы: [GB.349/LILS/2](#), [GB.349/PV\(Rev.1\)](#).

1. На 349-й сессии (октябрь — ноябрь 2023 г.) на рассмотрении Административного совета находился документ об отборе конвенций и рекомендаций, по которым должны быть запрошены доклады в соответствии со статьей 19 Устава МОТ с целью подготовки Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций ежегодного Общего обзора в 2026 году для обсуждения в Комитете Конференции по применению норм в 2027 году¹.
2. Административный совет постановил, что Общий обзор, который будет подготовлен Комитетом экспертов в 2026 году и представлен Международной конференции труда в 2027 году, должен быть посвящен Конвенции (158) и Рекомендации (166) 1982 года о прекращении трудовых отношений².
3. В ходе обсуждений было высказано предположение, что Общий обзор может привлечь внимание к этим актам, выявить государства, применяющие их в своем национальном законодательстве и на практике, определить возможные препятствия для ратификации и предоставить ценную информацию для обсуждения этих актов в рамках механизма анализа норм в 2027 году. Было высказано мнение, что Общий обзор предоставляет возможность раскрыть весь потенциал актов в области гарантий занятости в трудные времена, особенно в мире, который сталкивается с экономической стагнацией, ростом безработицы и восстановлением после пандемии COVID-19.
4. В связи с этим Административный совет поручил МБТ подготовить для рассмотрения на 353-й сессии (март 2025 г.) проект формы доклада в отношении Конвенции (158) и Рекомендации (166) 1982 года о прекращении трудовых отношений.
5. На рассмотрение и утверждение Административному совету представляется форма доклада, который основан на положениях выбранных актов с учетом мнений, выраженных Административным советом на 349-й сессии (см. приложение).

► Предлагаемое решение

6. **Административный совет:**
 - а) **предложил правительствам представить доклады за 2026 год, в соответствии со статьей 19 Устава МОТ, по Конвенции (158) Рекомендации (166) 1982 года о прекращении трудовых отношений;**
 - б) **утвердил форму доклада по этим актам, представленную в приложении к документу GB.353/LILS/1.**

¹ GB.349/LILS/2.

² GB.349/PV(Rev.1), para. 1021.

► Приложение

Предлагаемая форма докладов, запрашиваемых в соответствии со статьей 19 Устава МОТ в отношении Конвенции 158 и Рекомендации 166

Применительно к ст. 19

K.158

P.166

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

Доклады о

НЕРАТИФИЦИРОВАННЫХ КОНВЕНЦИЯХ И РЕКОМЕНДАЦИЯХ

(статья 19 Устава

Международной организации труда)

ФОРМА ДОКЛАДА ПО СЛЕДУЮЩИМ АКТАМ:

**Конвенция (158) и Рекомендация (166) 1982 года
о прекращении трудовых отношений**

Женева

2026 г.

Статья 19 Устава Международной организации труда касается принятия Конференцией конвенций и рекомендаций, а также вытекающих из них обязательств для членов Организации. Соответствующие положения пунктов 5, 6 и 7 этой статьи гласят следующее:

5. В случае Конвенции:

...

e) если член Организации не получает согласия власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, он не несет никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее.

6. В случае Рекомендации:

...

d) кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентной власти или властей, член Организации не несет перед Организацией никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

7. В случае федеративного государства применяются следующие положения:

a) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, подходящими для принятия мер в федеральном порядке, федеральное государство несет такие же обязательства, как и другие члены Организации, которые не являются федеральными государствами;

b) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, более подходящими во всех или в некоторых отношениях для принятия мер входящими в состав государства штатами, провинциями или кантонами, чем для общенациональных действий, федеральное правительство обязано:

...

iv) в отношении каждой конвенции, которую оно не ратифицирует, сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается конвенция, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или других мер;

v) в отношении каждой рекомендации сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается рекомендация о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

В соответствии с вышеуказанными положениями Административный совет Международного бюро труда рассмотрел и утвердил следующую форму доклада. Она была составлена таким образом, чтобы облегчить предоставление необходимой информации в единообразной форме.

Доклад

должен быть представлен не позднее XXX, в соответствии со статьей 19 Устава Международной организации труда правительством, о состоянии национальных законодательства и практики в отношении вопросов, регулируемых актами, указанными в следующем вопроснике.

Организации работодателей и работников могут направить комментарии не позднее XXX.

* * *

Контекст и содержание вопросов

На 349-й сессии (октябрь — ноябрь 2023 г.) на рассмотрении Административного совета находился документ об отборе конвенций и рекомендаций, по которым должны быть запрошены доклады в соответствии со статьей 19 Устава МОТ с целью подготовки Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций ежегодного Общего обзора в 2026 году для обсуждения в Комитете Конференции по применению норм в 2027 году¹.

Общий обзор даст возможность провести всесторонний анализ текущего состояния законодательства и практики в отношении прекращения трудовых отношений во всем мире, привлекая внимание к выбранным актам, выявляя возможные препятствия для ратификации и предоставляя ценную информацию для обсуждения этих актов в рамках механизма анализа норм в 2027 году.

* * *

Следующая форма доклада содержит вопросы, основанные на соответствующих положениях Конвенции (158) и Рекомендации (166) 1982 года о прекращении трудовых отношений.

¹ GB.349/PV(Rev.1), paras 992–1021.

I. Методы применения и определения

- | | |
|---|--|
| 1. Укажите, обеспечивается ли защита от необоснованного увольнения одним или несколькими из следующих методов:
а) законодательство (законы или подзаконные акты); б) коллективные соглашения и договоры; в) правила трудового порядка; г) арбитражные решения; е) судебные решения; ф) другие методы. Если да, предоставьте ссылки на указанные законодательные акты и тексты соответствующих образцов соглашений, договоров или решений, а также ведущих судебных решений, или предоставьте их копии. | Ст. 1 Конвенции
и п. 1 Рекомендации |
| 2. Предоставьте информацию о том, дается ли на национальном уровне определение понятия «прекращение трудовых отношений» ¹ и каким образом. Укажите, распространяется ли это определение на прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя. | Ст. 3 Конвенции
и п. 4 Рекомендации |

II. Сфера применения и исключения

Сфера применения

- | | |
|---|--|
| 3. Укажите, обеспечивается ли, в соответствии с национальным законодательством или практикой, распространение положений, касающихся прекращения трудовых отношений, на:
а) все отрасли экономической деятельности;
б) всех работающих по найму лиц.
Если да, укажите, каким образом. | Ст. 2 1) Конвенции
и п. 2 1) Рекомендации |
|---|--|

Исключения, основанные на характере трудового договора и на категориях соответствующих работников

- | | |
|--|--|
| 4. Укажите, лишены ли полностью или частично следующие категории работающих по найму лиц всех или некоторых мер защиты от необоснованного увольнения, предусмотренных национальным законодательством или практикой:
а) работники, нанятые по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы. Поясните, где это применимо, как определяются «трудовые договоры на определенный срок» и «трудовые договоры для выполнения определенной работы»;
б) работники, проходящие испытательный срок или приобретающие необходимый стаж, заранее установленный и имеющий разумную продолжительность. Если применимо, укажите, продолжительность таких периодов и определяются ли они заранее;
в) работники, нанятые на непродолжительный срок для выполнения случайной работы. Где применимо, дайте определение «работников, нанятых для выполнения случайной работы» в соответствии с национальным законодательством или практикой. | Ст. 2 2) а)–с), 4), 5) и 6) Конвенции
и п. 2 2) а)–с), 3) и 4) Рекомендации |
| 5. Укажите, исключены ли другие категории работников, полностью или частично, из положений, касающихся прекращения трудовых отношений. Если да, укажите: | |

¹ Обратите внимание, что в соответствии со ст. 3 Конвенции в данном вопроснике термины «увольнение» и «прекращение трудовых отношений» означают прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя.

- a) исключены ли категории работников, условия и положения которых регулируются специальными соглашениями, из этих положений. Если да, укажите характер исключения, а также то, обеспечивается ли такими специальными соглашениями защита, по крайней мере эквивалентная той, которая предоставляется национальным законодательством или практикой;
- b) исключены ли какие-либо другие ограниченные категории работников из-за особых проблем существенного характера, возникающих в свете их особых условий трудоустройства или размера или характера предприятия;
- c) проводились ли консультации с соответствующими организациями работодателей и работников — если таковые существуют.

Гарантии для предотвращения злоупотреблений срочными договорами, цель которых — избежать предоставления защиты

6. Укажите, существуют ли надлежащие гарантии для предотвращения использования трудовых договоров, заключаемых на определенный срок (срочных договоров), в качестве средства обхода мер защиты от необоснованного увольнения, предусмотренных национальным законодательством или практикой. Если такие гарантии существуют, предоставьте следующую подробную информацию:
- a) максимально допустимая продолжительность срочных договоров;
 - b) ограничения на использование срочных договоров, в том числе ограничивают ли они использование таких договоров ситуациями, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок в силу: i) характера выполняемой работы; ii) обстоятельств, в которых выполняется работа; iii) интересов работника;
 - c) условия, при которых срочные договоры могут рассматриваться как договоры о найме на неопределенный срок, включая вопрос о том, применяются ли такие условия к одному или нескольким продлениям срочных договоров;
 - d) максимальное количество продлений, допустимое до того, как срочные договоры будут считаться договорами о найме на неопределенный срок;
 - e) любые дополнительные гарантии или меры по ограничению использования срочных договоров.
- Ст. 2 3) и 5) Конвенции и п. 3 Рекомендации

III. Необходимость наличия законного основания для прекращения трудовых отношений

Необходимость законного основания

7. Укажите, существуют ли нормы общего применения, касающиеся необходимости обоснования прекращения трудовых отношений законным основанием в национальных методах применения. Если применимо, предоставьте следующую подробную информацию:
- a) запрещает ли национальное законодательство прекращение трудовых отношений без законного основания;
 - b) какие существуют законные основания для увольнения и как они определяются, с указанием того, относятся ли эти определения к:
 - i) способностям работника (например, отсутствию необходимых навыков или качеств или плохой работе, не обусловленной преднамеренным проступком);
 - ii) поведению работника (например, ненадлежащему выполнению обязанностей или неподобающему поведению);
 - iii) производственной необходимости предприятия, учреждения или службы (например, экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам).
- Ст. 4 Конвенции

Запрет на прекращение трудовых отношений

8. Укажите, считаются ли следующие критерии незаконным основанием для прекращения трудовых отношений в соответствии с национальными методами применения:
- а) членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время;
 - б) намерение стать представителем работников, выполнение в настоящее время или в прошлом функций представителя работников;
 - в) подача жалобы или участие в деле, возбужденном против работодателя, по обвинению в нарушении законодательства либо правил или обращение в компетентные административные органы;
 - г) раса;
 - д) цвет кожи;
 - е) пол;
 - ж) семейное положение;
 - з) семейные обязанности;
 - и) беременность;
 - й) вероисповедание;
 - к) политические взгляды;
 - л) национальная принадлежность;
 - м) социальное происхождение;
 - н) отсутствие на работе во время отпуска по беременности и родам;
 - о) возраст в зависимости от национальных законодательства и практики, касающихся выхода на пенсию;
 - п) отсутствие на работе в связи с обязательной военной службой или другими гражданскими обязанностями в соответствии с национальным законодательством и практикой.
9. Укажите, определяют ли национальные методы применения, что временное отсутствие на работе по причине болезни или травмы не является законным основанием для увольнения. Если да, предоставьте следующую подробную информацию:
- а) как определяется «временное отсутствие на работе»;
 - б) требуется ли медицинская справка и когда она должна быть предоставлена;
 - в) любые ограничения, накладываемые на применение данной нормы.
- Ст. 5 а)–е) Конвенции и п. 5 а) и б) Рекомендации
- Ст. 6 1) и 2) Конвенции и п. 6 1) и 2) Рекомендации

IV. Процедуры, связанные с прекращением трудовых отношений

Процедура, которая должна применяться до или во время расторжения договора

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <p>10. Укажите, предусматривают ли национальные законодательство или практика работникам право предоставить свои возражения в случае прекращения трудовых отношений по причинам, связанным с: i) их поведением; ii) результатами их работы, за исключением случаев, когда от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления такой возможности. Если такое право существует в национальных законодательстве или практике, укажите, были ли определены ситуации, в которых от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления такой возможности.</p> | <p>Ст. 7 Конвенции</p> |
| <p>11. Предоставьте информацию о том, как прекращение трудовых отношений за проступок работника регулируется национальными законодательством или практикой. Если применимо, укажите:</p> <p>a) должен ли проступок повториться один или более раз, чтобы оправдать увольнение, если только работодатель не сделал работнику соответствующего письменного предупреждения;</p> <p>b) считается ли, что работодатель отказался от своего права прекратить трудовые отношения с работником за проступок, если он не предпринял никаких действий в течение разумного периода времени после того, как ему стало известно о проступке.</p> | <p>Пп. 7 и 10
Рекомендации</p> |
| <p>12. Предоставьте информацию о том, как прекращение трудовых отношений с работником за неудовлетворительное выполнение им профессиональных обязанностей регулируется национальными законодательством или практикой. Укажите, обязаны ли работодатели:</p> <p>a) предоставлять работнику необходимые указания;</p> <p>b) письменно предупреждать работника с указанием неудовлетворительного выполнения обязанностей и устанавливать разумный период времени для исправления положения.</p> | <p>П. 8 Рекомендации</p> |
| <p>13. Укажите, имеет ли в соответствии с национальными законодательством или практикой работник право на помощь другого лица при защите от обвинений в отношении его поведения или работы, которые могут привести к прекращению трудовых отношений. Если да, предоставьте информацию о том, как регулируется это право.</p> | <p>П. 9 Рекомендации</p> |
| <p>14. Укажите, обязаны ли работодатели в соответствии с национальными законодательством или практикой:</p> <p>a) консультироваться с представителями работников до принятия окончательного решения по отдельным случаям прекращения трудовых отношений;</p> <p>b) письменно уведомлять работников о решении прекратить с ними трудовые отношения.</p> | <p>Пп. 11 и 12
Рекомендации</p> |

Процедура обжалования решения о прекращении трудовых отношений

- | | |
|--|---|
| <p>15. Укажите, имеет ли, в соответствии с национальными законодательством или практикой, работник, считающий, что его трудовые отношения были прекращены необоснованно, право обжаловать такое прекращение в суде, трибунале по трудовым вопросам, арбитражном комитете, у арбитра или другом беспристрастном органе. Если да, предоставьте следующую информацию:</p> <p>a) ограничено ли право на обжалование, если прекращение было санкционировано компетентным органом;</p> <p>b) любые применимые сроки, в течение которых работники должны воспользоваться своим правом на обжалование;</p> | <p>Ст. 8 1), 2) и 3)
Конвенции
и п. 15 Рекомендации</p> |
|--|---|

- с) усилия государственных органов, представителей работников и организаций работников по обеспечению того, чтобы работники были полностью информированы об имеющихся у них возможностях обжалования. Если да, предоставьте информацию о характере и влиянии таких мер.
16. Укажите, уполномочен ли орган или органы, упомянутые в вопросе 15: Ст. 9 1) и 3) Конвенции
- а) рассматривать причины увольнения;
 - б) изучать другие обстоятельства, связанные с делом;
 - с) выносить решение об обоснованности увольнения;
 - д) определять в случаях увольнения по причинам, вызванным производственной необходимостью, действительно ли трудовые отношения прекращены по этим причинам. Если да, укажите, в какой степени орган или органы могут также оценить, являются ли эти причины достаточно обоснованными для увольнения.
17. Укажите, уполномочен ли орган или органы, упомянутые в вопросе 15, отдавать распоряжение о выплате соответствующей компенсации или другого целесообразного пособия, когда они устанавливают необоснованность увольнения и не имеют полномочий или не считают практически возможным в соответствии с национальным законодательством и практикой отменять решение об увольнении и/или отдавать распоряжение или предлагать восстановить работника на прежней работе. Если да, укажите, как определяется размер такой компенсации или в чем заключается такое пособие. Ст. 10 Конвенции
18. Укажите, предусмотрены ли в национальном законодательстве или практике меры, гарантирующие, что бремя доказывания того, что увольнение было необоснованным, не возлагается только на работника. Если да, укажите, предусматривают ли национальное законодательство или практика одну из следующих возможностей (или обе возможности): Ст. 9 2) а) и б) Конвенции
- а) бремя доказывания наличия законного основания для увольнения возлагается на работодателя;
 - б) решение о причине увольнения выносится на основании доказательств, предоставленных сторонами, и в соответствии с процедурами, предусмотренными национальным законодательством и практикой.
19. Укажите, существует ли в соответствии с национальным законодательством или практикой процедура примирения до или во время процедуры обжалования прекращения трудовых отношений. Если да, предоставьте информацию о том, как действует эта процедура. П. 14 Рекомендации

V. Срок предупреждения и удостоверение с места работы

20. Укажите, имеет ли, в соответствии с национальным законодательством или практикой, работник, чей трудовой договор подлежит прекращению, право на разумный срок предупреждения или компенсацию вместо него, за исключением случаев серьезных проступков. Если да, предоставьте следующую подробную информацию: Ст. 11 Конвенции и п. 16 Рекомендации
- а) как определяется «срок предупреждения», его продолжительность и состав компенсации вместо него;
 - б) как определяется «серьезный проступок» для этой цели;
 - с) имеют ли работники право в течение срока предупреждения право на освобождение от работы, разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате в целях поиска нового места работы в удобное для обеих сторон время.

21. Укажите, имеют ли работники, чьи трудовые отношения были прекращены, право на:
- а) получение от работодателя, по своей просьбе, удостоверения с указанием только дат начала и прекращения трудовых отношений и вида(-ов) работы, которую работник выполнял;
 - б) получение, по своей просьбе, оценки поведения и работы работника, включенных в удостоверение с места работы или представленную в отдельном удостоверении.
- П. 17 Рекомендации

VI. Выходное пособие и другие виды обеспечения дохода

22. Предоставьте информацию о составе пособий, на которые имеет право работник, трудовые отношения с которым были прекращены. Укажите, включают ли такие пособия:
- а) выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений. Укажите также, если: i) размер зависит от стажа работы, размера заработной платы или других критериев; ii) выплачивается ли оно непосредственно работодателем или из фонда, созданного из взносов работодателей;
 - б) пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным или других форм социального обеспечения (например, пособия по старости или инвалидности);
 - в) сочетание таких пособий и выплат.
23. Укажите, предусматривают ли национальное законодательство и практика утрату права на пособия или выплаты, упомянутые в вопросе 22, в случае увольнения за серьезный проступок.
- Ст. 12 1) а)–с), 2) и 3) Конвенции и п. 18 1) а)–с) и 2) Рекомендации
Ст. 12 3) Конвенции и п. 18 3) Рекомендации

VII. Прекращение трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам

24. Предоставьте информацию о законодательстве, коллективных соглашениях и договорах, арбитражных решениях, судебных решениях или других методах применения, имеющих отношение к прекращению трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам. Приложите копии законодательства и тексты соответствующих образцов соглашений или арбитражных решений, а также основных судебных решений.
25. Предоставьте информацию о том, как прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера определяется в национальных методах применения, если это применимо.
- Ст. 1, 13 и 14 Конвенции
Ст. 1, 13 и 14 Конвенции

Информация и консультации с представителями работников

26. Укажите, обязан ли работодатель в случаях прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам предоставлять представителям работников, признанным таковыми в соответствии с национальным законодательством и практикой², своевременную и актуальную информацию. В частности, укажите:
- Ст. 13 1 а), 2) и 3) Конвенции

² Термин «соответствующие представители работников» означает представителей работников, признанных в качестве таковых национальным законодательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях работников (135) (ст. 13 3) Конвенции 158 и п. 20 3) Рекомендации 166).

- а) должна ли такая информация включать: i) причины предполагаемых увольнений; ii) число и категории работников, которых это может затронуть; iii) срок, в течение которого увольнения будут произведены;
- б) ограничивается ли обязательство определенным числом или процентом работников, и, если да, укажите каким.
27. Укажите, обязан ли работодатель, в соответствии с национальным законодательством и практикой, в случаях прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера как можно раньше предоставить соответствующим представителям работников возможность для консультаций по следующим вопросам: i) меры, которые необходимо принять в целях предотвращения увольнений или сведения их числа к минимуму; ii) меры по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности такие, как предоставление другой работы. Если да, укажите:
- а) как предоставляется возможность провести консультации, насколько заблаговременно до предполагаемых увольнений она должна быть предоставлена и каков предмет таких консультаций;
- б) ограничивается ли обязательство определенным числом или процентом работников, и, если да, укажите каким.
28. Укажите, обязан ли работодатель в случаях, когда он планирует осуществить значительные изменения производства, программы, организации, структуры или технологии, которые могут привести к прекращению трудовых отношений, как можно раньше провести с соответствующими представителями работников консультации по вопросам: i) осуществления таких изменений; ii) их возможных последствий; iii) мер по предотвращению или смягчению неблагоприятных последствий таких изменений. Если да, укажите, когда работодатели должны предоставить соответствующую информацию.

Ст. 13 1 b), 2) и 3)
Конвенции и п. 21
Рекомендации

П. 20 1)–3)
Рекомендации

Меры по предотвращению увольнений или сведению их числа к минимуму и смягчению их последствий

29. Предоставьте информацию, где это применимо, о характере и влиянии мер, принятых в контексте такого прекращения:
- а) предотвращение или минимизация увольнений. Укажите, включают ли такие меры следующее: ограничение найма на работу, продление сокращения работников на определенный период времени, чтобы способствовать естественному уменьшению численности работников, переводы внутри предприятия, подготовка и переподготовка кадров, добровольный выход на пенсию до достижения пенсионного возраста с соответствующим обеспечением дохода, ограничение сверхурочных работ и сокращение нормальной продолжительности рабочего времени;
- б) смягчение последствий увольнений. Укажите, включают ли такие меры:
- i) меры, принимаемые компетентным органом в сотрудничестве с работодателем и заинтересованными представителями работников, по скорейшему трудоустройству уволенных работников на подходящую альтернативную работу с получением ими профессиональной подготовки или переподготовки;
- ii) защиту дохода во время профессиональной подготовки или переподготовки и частичную или полную компенсацию расходов, связанных с профессиональной подготовкой или переподготовкой, а также с поисками другой работы и устройством на другую работу, требующую перемены места жительства.
- Если применимо, укажите, выделяет ли компетентный орган финансовые средства для полного или частичного поддержания мер, указанных в подпункте ii).

Пп. 21, 25 1) и 3) и 26 1)
и 2) Рекомендации

Сообщение компетентному органу

30. Укажите, обязан ли работодатель в случаях прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, согласно национальным законодательству или практике, как можно раньше сообщить об этом компетентному органу, предоставив необходимую информацию. Если да, укажите:
- а) компетентный орган или органы для целей сообщения;
 - б) необходимую информацию, в том числе должна ли она охватывать: i) основания увольнений; ii) число и категории работников, которых они могут затронуть; iii) срок, в течение которого намечено осуществить увольнения;
 - в) распространяется ли обязательство только на увольнение определенного числа или процента сотрудников, и, если да, укажите какого;
 - г) минимальный срок предварительного сообщения, требуемый в соответствии с национальными законами или подзаконными актами.
- Ст. 14 1)–3) Конвенции

Критерии отбора работников, подлежащих увольнению, и очередность обратного приема на работу

31. Укажите, установлены ли, в соответствии с национальным законодательством или практикой, критерии отбора работников, подлежащих увольнению по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам. Если да, предоставьте информацию о том, как эти критерии соотносятся: i) с интересами предприятия, учреждения или службы; ii) с интересами работников.
- П. 23 1)–2)
Рекомендации
32. Укажите, существуют ли в национальном законодательстве и практике меры, обеспечивающие определенное преимущество первоочередного обратного приема на работу для работников, уволенных по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам, если работодатель нанимает работников сопоставимой квалификации. Если да, укажите:
- а) зависит ли это право от того, выразил ли работник желание возвратиться на прежнее место работы в течение определенного срока после увольнения;
 - б) срок действия преимущества обратного приема на работу;
 - в) как национальные методы применения регулируют:
 - i) критерии преимущественного обратного приема на работу;
 - ii) сохранение прав (в частности, права на выслугу лет) в случае обратного приема на работу;
 - iii) условия, регулирующие заработную плату заново принятых работников.
- П. 24 1)–3)
Рекомендации

Статистическая информация

33. Предоставьте информацию о том, как Конвенция применяется на практике, включая, например, имеющиеся статистические данные о деятельности органов по рассмотрению жалоб (например, количество жалоб на необоснованное увольнение, результаты рассмотрения таких жалоб, характер предоставленного средства правовой защиты и среднее время, необходимое для принятия решения по жалобе) и о количестве случаев увольнения по экономическим или аналогичным причинам.

Влияние актов и перспективы ратификации Конвенции 158

34. Укажите, были ли внесены или планируются ли какие-либо изменения в национальные законы, правила или практику с целью применения всех или некоторых положений Конвенции 158 и Рекомендации 166. Если да, предоставьте соответствующие ссылки или копии таких текстов.
35. Предоставьте информацию о перспективах ратификации и укажите любые проблемы или препятствия в отношении возможной ратификации Конвенции 158, если таковые существуют.

Пункт 2 статьи 23 Устава

36. Укажите представительные организации работодателей и работников, которым были направлены копии настоящего вопросника в соответствии с пунктом 2 статьи 23 Устава МОТ, и укажите, получили ли вы замечания от этих организаций относительно применения или необходимого применения Конвенции 158 и Рекомендации 166. Если да, направьте копию полученных замечаний вместе с любыми комментариями, которые вы можете счесть полезными.