



СПРАВЕДЛИВЫЙ НАЙМ, НАЦЕЛЕННЫЙ НА СЕЗОННУЮ РАБОТУ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ УЗБЕКИСТАНА

Отчет о завершении проекта

Окончательный вариант: 7 октября 2020 г.

I. Введение

Международная организация труда (МОТ) в рамках своего проекта под названием «Поддержка реализации страновой программы по достойному труду (СПДТ) в Узбекистане»¹ предоставляет технические консультации и поддержку Правительству Узбекистана и организациям работников и работодателей в целях содействия достойному труду в Узбекистане с упором на предотвращение и сокращение детского и принудительного труда².

В целях поддержки этих усилий, МОТ поручила Ассоциации справедливого труда (АСТ)³ разработать методические материалы и провести тренинги для отобранных национальных и региональных заинтересованных сторон по справедливому найму сезонных сельскохозяйственных рабочих в Узбекистане. Основная цель данного проекта - способствовать продвижению стратегии развития Узбекистана на 2017–2021 годы, в

¹ https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_682201/lang--en/index.htm

² Например, МОТ поддержала усилия правительства по пересмотру Трудового кодекса в соответствии с международными стандартами. В течение 2019 года Узбекистан ратифицировал несколько конвенций МОТ, а именно: Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144), Конвенцию об инспекции труда 1947 года (№ 81) и Конвенцию об инспекции труда в сельском хозяйстве 1969 года. (№ 129). Ожидается, что все они вступят в силу в 2020 году. МОТ также предоставляет технические консультации по вопросам разработки, внедрения и обеспечения соблюдения национального законодательства, которое соответствует положениям этих международных конвенций. Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде 1930 года (№ 29) вступает в силу в сентябре 2020 года

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672

³ www.fairlabor.org

которой достойный труд является важным элементом создания рабочих мест. С 2014 года осуществление СПДТ МОТ поддерживается Бюро по международным трудовым вопросам (ILAB) Министерства труда США⁴.

II. Текущие разработки и проводимые мероприятия

В общей сложности проект длился с 24 января 2020 года по 20 сентября 2020 года. В ходе проекта были проведены четыре основных мероприятия: 1) разработка первоначального отчета; 2) разработка учебных модулей по справедливому найму; 3) проведение тренинга по справедливому найму для представителей в пяти точках по Узбекистану; и 4) проведение круглого стола на высоком уровне вскоре после завершения тренингов. В течение девяти месяцев сотрудники АСТ поддерживали регулярную связь и осуществляли ежемесячные контрольные звонки с командой проекта СПДТ. Персонал АСТ тесно сотрудничал с менеджером проекта СПДТ-МОТ⁵ для завершения мероприятий после согласования рабочего плана и результатов, подробно изложенных в первоначальном отчете.

АСТ разработала и представила в МОТ окончательную версию первоначального отчета 20 марта 2020 г. В процессе подготовки сотрудники АСТ провели комплексную документарную проверку нескольких отчетов и документов, предоставленных МОТ и опубликованных различными организациями, и держали в курсе недавних реформ в хлопковой отрасли, включая прекращение производства, регулируемого государством, и системы квот; адаптация уголовного законодательства и корректировка административных штрафов в контексте принудительного труда^{6,7}; и удвоение количества инспекторов труда.

⁴ <https://www.dol.gov/agencies/ilab/support-implementation-decent-work-country-programme-uzbekistan>

⁵ В связи с глобальной пандемией COVID-19 менеджер проекта временно работал из Москвы.

⁶ До мая 2020 года административные наказания были применены к 259 должностным лицам, из которых 132 были наказаны во время хлопковой кампании. Наказаны 18 хокимов городов и областей и их заместителей. 2 хокима и 7 руководителей областного уровня были уволены или понижены в должности. 225 постановлений, 25 представлений и 16 предупреждений были вынесены хокимам различных областей.

⁷ Включает наказание за исправительные работы до двух лет лишения свободы, а в случае принуждения к работе несовершеннолетних - до трех лет лишения свободы. Кроме того, в 30-50 раз увеличены административные штрафы за принудительный труд.

Процесс найма рабочих и роль, которую играют различные участники, также были пересмотрены в 2020 году. Ожидается, что найм во время сбора урожая осенью 2020 года будет осуществляться как государственными службами занятости, так и непосредственно фермерами, сгруппированными в так называемые «хлопковые кластеры»⁸ в каждом регионе. Кабинет министров Правительства утвердил временное положение о найме сборщиков хлопка, которое отражает эти пересмотренные процедуры и стандарты приема на работу.

Правительство Узбекистана взяло на себя пять обязательств по наращиванию проводимых реформ⁹. Это включает:

1. **Широкомасштабное повышение осведомленности:** обучение местных органов власти, работодателей, включая текстильные кластеры, фермеров, юристов, судей, прокуроров и инспекторов труда о недопустимости принудительного труда в сельском хозяйстве и экономике в целом. Тренинг АСТ был проведен для частичного выполнения этой задачи и в целях вооружения новых участников, ответственных за найм, справедливой практикой найма (более подробную информацию см. в первоначальном отчете).
2. **Усиление взаимодействия с Генеральной прокуратурой и другими органами** для принятия эффективных мер по внесению изменений в Уголовный кодекс.
3. **Прямое взаимодействие с ответственными производителями с целью соблюдения трудовых прав граждан:** повышение осведомленности местного населения и внедрение принципов и практики справедливого найма.
4. **Укрепление потенциала районных государственных центров занятости:** в том числе помощь работникам и работодателям в отношении авансовых платежей, организация перевозки рабочих и обеспечение достойных условий труда.
5. **Укрепление сотрудничества с организациями гражданского общества (ОГО), в том числе на районном уровне:** включая организацию регулярных встреч заинтересованных сторон.

⁸ По оценкам, существует 75 хлопковых (фермерских) кластеров в 118 районах страны. В каждом кластере могло быть 80-120 фермеров.

⁹ Представлено совместным семинаром Правительства Узбекистана и МОТ в мае 2020 г.

В марте – июне 2020 года сотрудники АСТ совместно с нанятым по контракту экспертом МОТ провели тщательный анализ пересмотренного проекта Трудового кодекса с целью согласовать учебные модули с изменениями, внесенными в проект Трудового кодекса и пересмотренными процедурами приема на работу. На этом этапе было разработано десять учебных модулей, каждый из которых длился 45-90 минут. Тренинги и модули для фасилитатора были разработаны по образцу занятий в аудитории, который предполагал высокоинтерактивное и очное обучение.

На разработку учебных программ повлияли три ключевые проблемы. Во-первых, Трудовой кодекс подвергался частым пересмотрам, и некоторые модули пришлось пересматривать дважды в целях приведения их в соответствие с текущими изменениями. Во-вторых, как описано выше, в процессе разработки учебных программ проводилось несколько реформ, и роли различных организаций в процессе найма менялись (Рисунок 1). Сотрудники АСТ пересмотрели учебные модули с целью отразить поправки и выделить последнее постановление и другие заявления Правительства Узбекистана (вставка 1).

Рисунок 1: Реформы в управлении сезонными сельскохозяйственными работниками в 2020 *году*

Ключевые реформы 2020

- Отмена системы государственного заказа
- Приватизация хлопкового сектора
- Адаптация закона о криминализации принудительного труда
- Удвоение числа инспекторов труда
- Увеличить административные штрафы и усилить наказания
- Положение о найме сборщиков хлопка и взимании платы с фермерских кластеров за найм
- Формулирование задач для районных государственных центров занятости обеспечивать транспорт, достойные условия проживания
- Непривлечение военных, медицинских работников, работников сферы образования к сбору хлопка.
- Повышение заработной платы сборщикам хлопка (1000 и 1400 сум в 2020 году)
- Запрет на экспорт хлопка-сырца

FAIR LABOR ASSOCIATION

В довершение ко всему, распространение глобальной пандемии COVID-19 весной 2020 года потребовало от АСТ и МОТ изменения режима обучения. Узбекистан вошел в число многих стран, применяющих приказы об исполнении ограничений на передвижение и закрытие границ. С учетом этих обстоятельств к концу июня стало очевидно, что эксперты АСТ почти наверняка не смогут приехать в Узбекистан для участия в очных мероприятиях (включая как тренинги, так и заключительный круглый стол). Поэтому сотрудники АСТ посвятили значительное время пересмотру учебных модулей для онлайн-обучения. АСТ завершила разработку модулей очного обучения и онлайн-модулей к августу 2020 года после получения отзывов и фактологической проверки со стороны сотрудников МОТ и нанятого МОТ местного эксперта.

С 25 августа по 2 сентября 2020 года два тренера (инструктора) АСТ провели четыре онлайн-тренинга в течение шести дней для 135 участников в четырех пунктах (и еще около 20 занятий в разных местах, включая Ташкент. Проводилось два разных типа

Вставка 1: Меняющиеся условия в Узбекистане

Условия в Узбекистане динамичные. В первую неделю сентября заместитель министра Умурзаков объявил, что все сборщики хлопка, которые будут наняты на предстоящий сбор урожая, будут иметь трудовые договоры, а все национальное трудовое законодательство и рекомендации МОТ будут строго соблюдаться. Он добавил, что не следует привлекать рабочих под предлогом «*хашиара*». Установленная государством официальная заработная плата для сборщиков на 2020 год составит 1000 сум за килограмм собранного хлопка (0,097 доллара США) во время первого сбора и 1400 сум (0,136 доллара США) за второй сбор, увеличившись с 800 и 1000 сум по сравнению с прошлым годом соответственно*. Исторически сложилось так, что доходы физических лиц, занимающихся сбором хлопка-сырца, не подлежат налогообложению**. Замминистра напомнил, что на сбор хлопка не будут призываться военные, медицинские работники, работники учебных заведений***. Наконец, начиная с 2020 года, Правительство Узбекистана планирует прекратить торговлю (продажу) хлопком-сырцом и будет организовывать всю переработку в стране.

*<https://kun.uz/en/news/2020/09/05/labor-ministry-announces-amount-of-payments-for-cotton-harvesting>

**<https://www.gazeta.uz/ru/2020/09/06/cotton-campaign-2020/>

***<https://kun.uz/ru/news/2020/09/05/iv-etom-godu-voyennoslujashchiye-ne-budut-privlecheny-k-sboru-xlopka-zamministra>
<https://kun.uz/en/news/2020/09/05/no-soldiers-will-be-involved-in-this-years-cotton-harvest-deputy-minister>

учебных занятий; На рисунке 2 ниже представлен обзор структуры обучения. Тренинги проводились для участников из Джизака (24-25 августа), Бухары (26 августа), Ферганы (27-28 августа) и Хорезма (2 сентября). Онлайн-тренинг открыл заместитель министра Министерства занятости и трудовых отношений. Вступительное слово произнес президент и главный исполнительный директор АСТ.

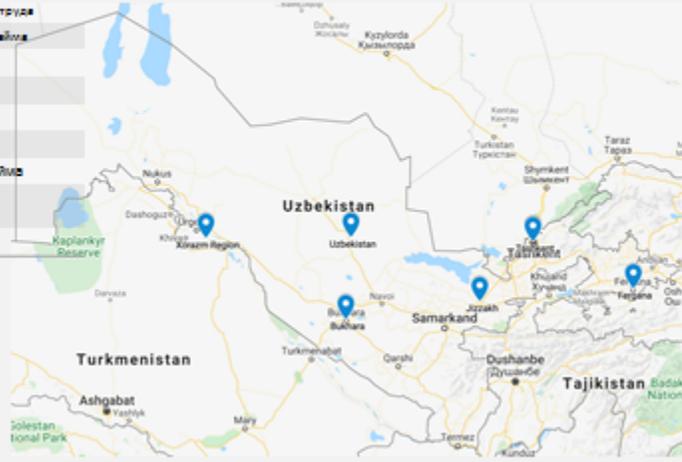
Рисунок 2: Обзор обучения

Обзор обучения

| Модули | Описание |
|-----------|---|
| Модуль 1 | Принудительный труд и справедливый найм в рамках принципов достойного труда |
| Модуль 2 | Нормативно-правовая база по вопросам принудительного и достойного труда |
| Модуль 3 | Принципы и Оперативные рекомендации, касающиеся справедливого найма |
| Модуль 4 | Наблюдение процесса найма |
| Модуль 5 | Условия найма: требования и мониторинг |
| Модуль 6 | Условия справедливого трудоустройства |
| Модуль 7 | Завершение трудовых отношений и регистрация трудящихся-мигрантов |
| Модуль 8 | Передовые практики: тематические исследования справедливого найма |
| Модуль 9 | Проверка инноваций на уровне фирмы: Компоненты и руководящие принципы |
| Модуль 10 | Предложения и вопросы, и ключевые идеи |

| (Итого) | Джизак | Бухара | Фергана | Хорезм |
|-------------------------------|---------------|------------|---------------|-------------|
| Даты | 24-25 августа | 26 августа | 27-28 августа | 02 сентября |
| Дни (б) | 2-дня | 1-день | 2-дня | 1-день |
| Участники (135 ⁺) | 33 | 32 | 38 | 32 |
| Модули | 1-9 | 1-5 | 1-9 | 1-5 |

⁺Дополнительные участники присоединились онлайн





Проектный офис МОТ в Ташкенте был основным связующим звеном с государственными служащими Правительства Узбекистана при организации этих тренингов в соответствующих регионах. В то время как некоторые люди присутствовали онлайн, большинство заинтересованных сторон собирались в каждом месте в комнате с доступом к аудиовизуальным средствам с возможностью слышать и видеть тренеров АСТ онлайн.

Фотография 1: Одна из четырех онлайн-сессий с участниками



Заключительным мероприятием данного проекта стало проведение круглого стола с участием высокопоставленных официальных лиц Узбекистана. Двухчасовой круглый стол был проведен онлайн 11 сентября 2020 года. Заседание открыл заместитель министра занятости и трудовых отношений, после чего официальные лица МОТ и АСТ подвели итоги тренингов и проанализировали уроки, извлеченные в ходе взаимодействия с участниками тренинга. АСТ способствовала открытому обсуждению дальнейших действий и предоставила ряд рекомендаций. Мероприятие, в котором приняли участие 17 официальных лиц в Ташкенте, включало ряд конкретных вопросов, касающихся проблем и рекомендаций.

III. Проблемы и соответствующие рекомендации

Документарная проверка, консультации с заинтересованными сторонами и отзывы участников тренинга подчеркивают следующие проблемы с точки зрения заинтересованных сторон и соответствующие рекомендации АСТ.

i. Основные проблемы хлопковых кластеров: отсутствие правовой грамотности, прогнозирования требуемой рабочей силы, отсутствие стандартных протоколов найма на работу, отсутствие механизмов подачи и рассмотрения жалоб и каналов связи с работниками.

Недавние реформы намечают сокращение участия государственных агентств занятости в непосредственном найме работников. Вместо этого недавно организованные хлопковые кластеры будут основной группой для найма рабочих, включая сборщиков и операторов оборудования/машин, в своих регионах и для группы фермеров, принадлежащих к конкретному кластеру.

Во время тренинга участники подчеркнули, что фермеры в целом не имели обязанностей по найму в прошлом, и в результате все еще могут не обладать правовой грамотностью в отношении Трудового кодекса и других требований справедливого найма; они также не проводят никакого производственного планирования для определения ожидаемого объема хлопка и прогнозирования рабочей силы, чтобы узнать количество рабочих, необходимых для выполнения конкретной работы. Это может привести к нескольким пробелам в способах организации процесса найма и мониторинга условий труда. Например, без надлежащего планирования и прогнозирования трудно узнать потребность в рабочих, и это может привести к недостаточному найму, требующему от существующих работников работать сверхурочно и принуждать их оставаться дольше - оба ключевых показателя принудительного труда.

Кроме того, несмотря на то, что некоторые из кластеров уже вертикально интегрированы, похоже, что большинство операторов кластеров получают хлопок-сырец у индивидуальных фермеров. На сегодняшний день системы обеспечения социальной ответственности между хлопковыми кластерами и отдельными фермерами (поставщиками) не созданы.

Другой обсуждаемой темой была постоянная роль хокимията и других государственных органов в некоторых аспектах процесса найма и предоставления государственных услуг работникам. Это может создать путаницу в отношении заинтересованных сторон, ответственных за найм, делая его важным и уточнить роли и обязанности, а также разработать модель сотрудничества, в которой хлопковые кластеры и советы фермеров могут эффективно работать с районными государственными центрами занятости, которым теперь поручено помогать работодателям в отношении авансовых платежей, организации транспорта и обеспечения достойных условий труда. Некоторые заинтересованные стороны также отметили, что работникам не хватает каналов связи между работодателями и работниками и механизмов рассмотрения жалоб на местном уровне, что создает ситуацию, когда в настоящее время работодатели часто прекращают трудовые отношения при подаче жалоб.

Рекомендации:

1. Профессионализация хлопковых кластеров

Хлопковые кластеры призваны занять центральное место в процессе найма и выступать в качестве профессиональных бизнес-единиц для управления производственной работой и трудовыми отношениями - в тех случаях, когда они вертикально интегрированы. Кроме того, они должны помогать фермерам, которых они привлекают со стороны. С целью сделать эти хлопковые кластеры профессиональными, АСТ рекомендует следующие шаги. Наследие общих усилий по реформированию будет во многом зависеть от того, как эти кластеры работают и смогут ли они продемонстрировать эффективное управление и надлежащие условия труда.

Шаг 1: Обязательства всех участников кластера и структуры управления кластера

Установить четкие стандарты и обеспечить наличие письменного обязательства всех фермеров в кластерах осуществлять справедливый найм и упразднить принудительный труд, а также гарантировать достойный труд на уровне фермерского хозяйства. У каждого хлопкового кластера должна

быть сильная структура управления, которая поможет мобилизовать всех фермеров в кластере.

Шаг 2: Правовая грамотность и осведомленность хлопковых кластеров и их участников

Развить всестороннее понимание Трудового кодекса (правовая грамотность) для внедрения на местном уровне. Регулярно повышать осведомленность фермеров о важности справедливого найма и достойных условий труда.

Шаг 3: Распределение ресурсов, найм обученного персонала, планирование и прогнозирование рабочей силы

Требовать от хлопковых кластеров выделения ресурсов для реализации плана справедливого найма и инвестирования в обученный персонал для поддержки организации справедливого найма. Подготовить персонал для планирования продукции и прогнозирования рабочих с помощью сельскохозяйственных инженеров и составлять план перед каждым сбором урожая в отношении количества людей, необходимых для сбора запланированного объема.

Шаг 4: Обучить посредников в трудоустройстве и предоставить стандартные инструменты и шаблоны

Обучить посредников в трудоустройстве справедливо организовывать найм и предоставить знания и понимание показателей принудительного труда. Помочь им получить сертификат и зарегистрироваться в государственных органах или частных агентствах занятости. Создать стандартный шаблон контракта, другие учебные материалы и формы согласия для распространения среди фермеров и упростить общий процесс найма работников.

Шаг 5: Активное размещение объявлений о вакансиях и получение согласия работника

Создавать стандартные и справедливые объявления о вакансиях вместе с подробностями обо всех льготах, предоставляемых работникам, и тесно сотрудничать с посредниками в трудоустройстве, чтобы связаться с

рабочими за несколько месяцев до сбора урожая для получения согласия и принятия обязательств работниками.

Шаг 6: Сотрудничество с органами власти по предоставлению госуслуг

Тесно работать и сотрудничать с персоналом районных государственных служб занятости в целях гарантирования их информированности о безопасном транспорте и потребностях в достойных условиях жизни работников на предстоящем сборе урожая, по крайней мере, за два месяца до этого, чтобы эти государственные службы могли быть мобилизованы эффективно и действенно.

Шаг 7: Приоритезация и мониторинг рисков

Разработать протоколы мониторинга и инструменты для проведения визитов на фермы без предварительного уведомления и опроса рабочих о процессе найма, а также об условиях труда и проживания. Кластерам рекомендуется создать независимый отдел с внутренними наблюдателями, которые должны нести ответственность за проведение оценок в период сбора урожая. Сотрудничать с инспекторами труда для содействия мониторингу на уровне хозяйств.

Шаг 8: Анализ данных и совместное планирование восстановительных мер

Анализировать данные для выявления тенденций и несоответствий на уровне фермы и совместно с фермерами разрабатывать планы корректирующих мероприятий. Стремиться к взаимодействию с более широкой группой заинтересованных сторон, включая организации гражданского общества, для устранения коренных причин несоответствий.

Шаг 9: Обеспечить обучение и стимулирование работников

Расширять возможности фермеров по обучению рабочих, в том числе принципам достойного труда, правам и обязанностям рабочих, а также стандартам качества.

Шаг 10: Доступный канал связи на уровне кластера и конфиденциальный механизм подачи и рассмотрения жалоб для работников

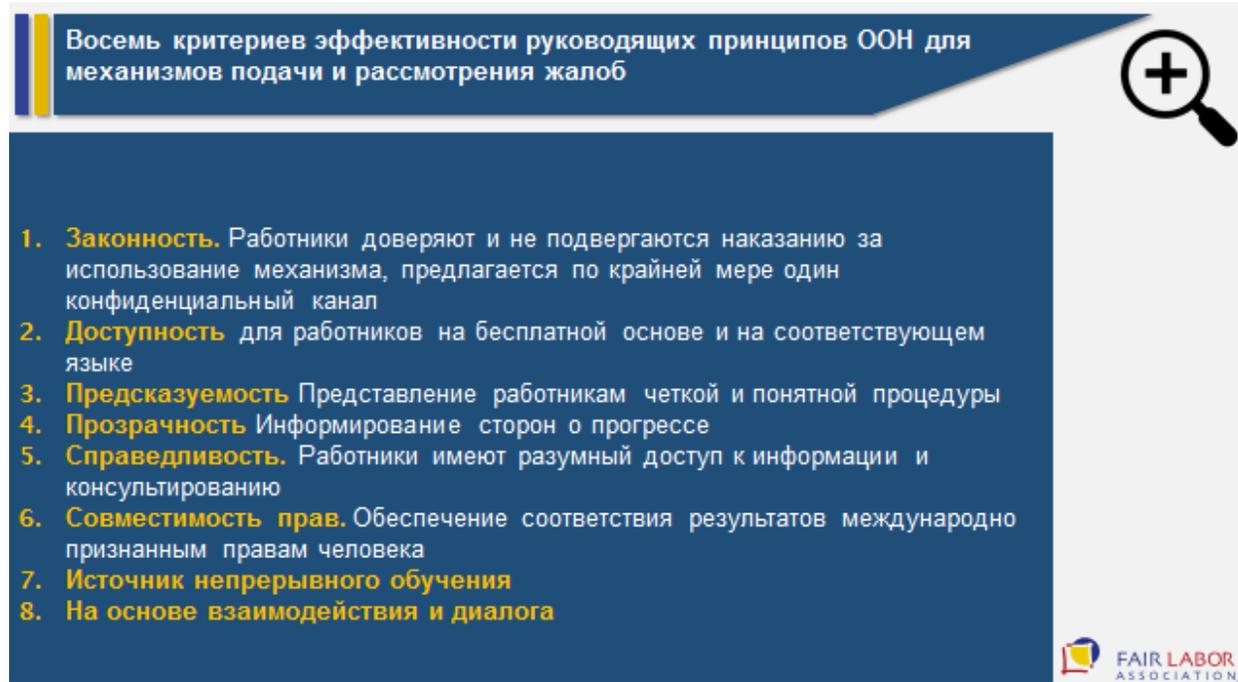
Представить платформу взаимодействия сотрудников и работодателей, ориентированную на создание каналов для открытого диалога с целью способствовать взаимодействию вне контекста жалоб и претензий. Претензии должны приниматься и оцениваться независимым отделом мониторинга хлопкового кластера. В качестве подстраховки внедрить негосударственный конфиденциальный и доступный канал подачи и рассмотрения жалоб с учетом восьми критериев эффективности, изложенных в Принципе 31 Руководящих принципов ООН¹⁰ (Рисунки 3 и 4), чтобы работники имели дополнительный способ поиска информации и подачи жалоб.

Рисунок 3: Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций



¹⁰ https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

Рисунок 4: Восемь критериев эффективности для создания эффективных механизмов подачи и рассмотрения жалоб



ii. **Неизвестное влияние COVID-19 во время предстоящего сбора урожая**

COVID-19 оказал несколько негативных воздействий во всем мире на сельскохозяйственных рабочих¹¹, рабочих-мигрантов¹², детей¹³ и условия труда в целом¹⁴. В ходе тренингов представители хлопковых кластеров поделились опасениями по поводу возможной нехватки рабочей силы ввиду COVID-19. Несмотря на то, что некоторые заинтересованные стороны упомянули, что с учетом замедления темпов роста в других секторах услуг может появиться больше рабочей силы, другие фермеры опасаются, что пандемия может удержать рабочих от поиска работы, особенно женщин и рабочих-мигрантов.

¹¹ <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/workers-in-agricultural-supply-chains-among-groups-most-at-risk-of-covid-19-infection/>

¹² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_748989/lang--en/index.htm

¹³ <https://www.ilo.org/ipec/Campaignandadvocacy/wdacl/2020/lang--en/index.htm>

¹⁴ <https://www.hseni.gov.uk/articles/covid-19-workplace-safety-guidance>

Почти 60 процентов рабочей силы состоит из работающих женщин¹⁵, которые также являются основными лицами, обеспечивающими уход за своими семьями, а работающие женщины могут быть не всегда готовы незамедлительно приступить к работе, поскольку им приходится ухаживать за своими детьми и беспокоиться об их здоровье и безопасности, поскольку возобновляются занятия в школе после нескольких месяцев закрытия ввиду COVID-19. Эти работницы хотят быть уверенны в том, что их дети будут в безопасности в школах и детских садах, а большинству рабочих могут потребоваться дополнительные гарантии в отношении здоровья и безопасности на фермах.

Фермеры подчеркнули, что, если они не могут найти рабочих, то, скорее всего, обратятся к местным властям, как и раньше, за помощью. Таким образом, АСТ выражает озабоченность по поводу воздействия COVID-19 на имеющуюся рабочую силу, а также отмечает увеличение стоимости проезда для сезонных мигрантов внутри страны и риски увеличения занятости несовершеннолетних, поскольку школы и университеты могут оставаться закрытыми¹⁶.

Рекомендации:

- 2. Заверить рабочих в безопасном возобновлении работы школ и детских дошкольных учреждений, а также в улучшении практики охраны здоровья и безопасности, включая борьбу с COVID, на фермах.***

Большинство школ и детских дошкольных учреждений открылось в первую-вторую неделю сентября. Это облегчает трудящимся женщинам, в частности, воспользоваться возможностью работать и получать доход во время предстоящего урожая. Эти учреждения и органы государственной власти должны заверить работников в том, что меры по охране здоровья и безопасности в школах и детских учреждениях достаточны и за счет конкретных мер по смягчению последствий не будут подвергать их детей рискам, связанным с COVID-19. Кроме того, планирование производства и прогнозирование рабочей силы помогут оценить потребности в рабочей силе, даже если некоторые из них работают сокращенную рабочую неделю.

¹⁵ В Узбекистане 59,3 процента сборщиков составляют женщины и 40,7 процента - мужчины. 75,5% сборщиков - из сельской местности; и 24,5 процента из городских районов. 44,7% приезжают собирать хлопок вместе с другим взрослым членом семьи.

¹⁶ <https://www.fairlabor.org/blog/entry/covid-19-and-child-labor-practical-guidance-companies-and-suppliers>

Меры предосторожности, связанные с COVID, будут в центре внимания работников до конца 2020 года и, вероятно, в последующий период. Существует ряд международных руководящих принципов по безопасному и здоровому возвращению к работе, в том числе подготовленные МОТ¹⁷, Ассоциацией справедливого труда¹⁸, Центром по контролю заболеваний (CDC)¹⁹ и другими организациями²⁰. Правительству Узбекистана следует обеспечить выполнение руководящих принципов на уровне фермерских хозяйств всеми хлопковыми кластерами и следование им работниками. Точно так же хлопковые кластеры должны быть осведомлены о любых карантинных требованиях и их роли в качестве работодателей в будущем.

3. Проводить мониторинг воздействия COVID-19 на процесс найма и условия труда.

Международное сообщество уделяет повышенное внимание усилиям, которые Правительство предпримет для сокращения принудительного труда при сборе урожая хлопка в 2020 году. Правительству Узбекистана, включая его службы инспекции труда, следует уделять особое внимание мониторингу воздействия COVID в течение всего цикла сбора урожая 2020 года, в том числе в отношении любых изменений в демографических характеристиках рабочих, практике найма, мерах по безопасной транспортировке рабочих, условиях в общежитиях для рабочих, учитывая все аспекты здоровья и безопасности, а также часы работы на уровне фермы. Открытый отчет по сводным данным, полученным от урожая 2020 года, поможет внешним заинтересованным сторонам оценить воздействие COVID-19 на условия труда и проживания.

iii. Процесс найма работников неформального сектора, трудовые отношения и регулирование исполнения трудовых договоров

Несмотря на то, что практика отличается от региона к региону, в большинстве мест выращивания хлопка в Узбекистане местные представители махаллей выступают в

¹⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf

¹⁸ https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla-guidance-covid-safeguards_0.pdf

¹⁹ <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-agricultural-workers.html>

²⁰ <https://www.worksafebc.com/en/about-us/covid-19-updates/covid-19-industry-information/agriculture>
<https://www.epi.org/publication/coronavirus-and-farmworkers-h-2a/>

качестве неофициальных работников по найму, даже если их роли официально не регулируются. Эти представители махаллей могут рассматриваться в контексте Узбекистана как посредники в трудоустройстве, однако в настоящее время нет никаких руководящих принципов или правовых рамок, включая какой-либо процесс регистрации, которые регулируют их деятельность. Процесс найма, используемый этими посредниками в трудоустройстве, не является полностью прозрачным, а их навыки и опыт в отношении справедливой практики найма остаются неясными.

Обсуждения относительно тренинга также показали, что фермеры обеспокоены выполнением контрактов во время предстоящего сбора урожая. Потребуется заключить около двух миллионов контрактов с рабочими, и фермеры обеспокоены масштабом этих усилий, поскольку они сообщают об отсутствии примеров и шаблонов типовых трудовых соглашений или индивидуальных контрактов для различных типов нанимаемых работников (включая сборщиков, операторов машин для внесения минеральных удобрений и ядохимикатов, операторов оборудования/машин и работников, занимающихся поливом)

В конечном итоге, было признано, что даже при наличии контрактов соглашения между фермерами и сезонными рабочими не всегда соблюдаются, и имели место случаи недоплаты и другие неудовлетворительные условия труда и проживания.

Рекомендации

- 4. Создать нормативно-правовую базу, охватывающую посредников в трудоустройстве, участвующих в найме сезонных сельскохозяйственных рабочих.***

Правительство Узбекистана могло бы рассмотреть создание нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность агентов по найму сезонных сельскохозяйственных рабочих, в качестве ключевого шага для сокращения продолжающегося несоблюдения требований в процессе найма²¹. Всем посредникам, участвующим в найме рабочей силы, должно быть

²¹ Нормативно-правовая база существует для частных агентств занятости, которые в основном занимаются трудоустройством рабочих на официальную и/или зарубежную работу.

разрешено работать только в том случае, если они имеют лицензию на ведение деятельности, выданную правительством, которую можно получить только после того, как они пройдут краткосрочную подготовку и проверят свои знания и отношение к практике справедливого найма. Это поможет снабдить посредников в трудоустройстве необходимой информацией и вооружить знаниями процедур справедливого найма.

5. *Облегчение доступа фермерам и хлопковым кластерам к типовым формам контрактов.*

Во время тренингов в различных регионах постоянно оглашалась потребность в типовых формах контрактов, которые фермеры и хлопковые кластеры могли бы выдавать рабочим. Министерство занятости и трудовых отношений может помочь распространить эти формы для сбора урожая 2020 года, а также ответить на вопросы фермеров по этому процессу. Учитывая недавнее объявление о необходимости всеми рабочими иметь письменные контракты во время уборки урожая 2020 года, Правительству также следует разработать базу данных, с целью задокументировать, как это было выполнено, любые возникающие проблемы и уроки, извлеченные во время уборки урожая. Изложение различных этапов в блок-схеме и ответственных лиц поможет определить оптимальный способ решения этой задачи с помощью улучшенных методов, которые будут использоваться в 2021 году и в последующий период.

6. *Рассмотреть возможность использования технологий для перевода процесса в цифровую форму в 2021 году и в последующий период.*

Еще одна ключевая рекомендация, которую следует рассмотреть Правительству, - это внедрить технологию оцифровки организации найма работников и ускорить выполнение некоторых административных требований в процессе найма работников. Например, объявления о вакансиях по регионам и хлопковым кластерам, информация о компенсациях и льготах, а также информация о жилых помещениях могут более эффективно передаваться работникам через централизованную цифровую платформу. Типовые формы договоров могут быть предоставлены фермерам и рабочим для ознакомления.

Платформа также может иметь систему регистрации работников для тех, кто ищет работу на неполный рабочий день на сборе хлопка, и их регистрация может осуществляться только после предоставления проверенных документов, подтверждающих возраст. Согласие работников также может быть получено в цифровом виде, и любые административные официальные утверждения и подписание контрактов могут быть выполнены онлайн с работниками, а также с фермерами, имеющими копию подписанного контракта. Сотрудничество между Министерством по развитию информационных технологий и коммуникаций²² и Министерством занятости и трудовых отношений, скорее всего, будет центральным аспектом в реализации этой рекомендации.

iv. Пробелы в системе инспекции труда

Слушатели подняли ряд проблем, касающихся существующей системы инспекции труда и неспособности инспекторов труда эффективно выполнять свою работу. Это включает:

- длительный административный процесс для получения согласия работодателей и правительства на посещение ферм;
- уведомление о посещении ферм и, как правило, посещение в начале сезона перед пиком активности с точки зрения количества занятых рабочих;
- отсутствие транспорта до поля для проведения проверок и/или рассмотрения жалоб, поданных рабочими;
- низкая заработная плата, а также отсутствие суточных инспекторам труда для покрытия других расходов (например, питания) в полевых условиях;
- отсутствие защиты инспекторов труда при работе с фермерами или хлопковыми кластерами с хорошими связями;
- отсутствие достаточного времени для составления протоколов в случаях нарушений закона и доставки их в суд в течение ограниченного периода времени (один день); а также

²² <https://mite.uz/en>

- нехватка навыков и недостаточная подготовка для выявления практики принудительного труда во время найма на работу, трудоустройства и репатриации.

Рекомендации:

7. Укрепление системы инспекции труда и повышение полномочий и навыков инспекторов труда.

Четкий вывод тренингов заключался в необходимости важных реформ в системе инспекции труда для решения проблем, отмеченных выше. Это включает:

- предоставление инспекторам труда возможности посещать фермы без уведомления в пик сезона, когда работает максимальное количество наемных работников;
- увеличение выделения ресурсов для облегчения их поездок на места, а также получение суточных для покрытия расходов;
- расширенные административные полномочия для защиты прав трудящихся при наличии доказательств их несоблюдения;
- улучшение как процесса отбора инспекторов, так и постоянных тренингов по обучению навыкам, направленных на необходимость выявления практики принудительного труда как в процессе найма, так и при последующем трудоустройстве.

v. Организация трудящихся-мигрантов

В ходе тренингов также был поднят ряд проблем, связанных с транспортировкой и условиями проживания трудящихся-мигрантов - ситуации, когда существующие риски для здоровья и безопасности усугубляются COVID-19 (связанные с подверженностью заражению во время поездок, а затем отсутствием социального дистанцирования и ненадлежащими санитарно-гигиеническими условиями в жилых помещениях). Участники тренинга также выразили обеспокоенность по поводу того, как осуществлять тестирование работников с симптомами, а затем помещать на карантин работников с положительным результатом теста. Было отмечено, что неспособность решить эти серьезные проблемы может удержать многих трудящихся-мигрантов от участия в сборе урожая.

Во время тренингов этот вопрос был также затронут в целях изучения недорогогостоящего медицинского страхования как части более эффективной системы социальной защиты работников на случай, если они будут помещены в карантин и не смогут получать доход.

Рекомендации:

- 8. Улучшение коммуникаций с хлопковыми кластерами, районными государственными центрами занятости и другими должностными лицами, направленное на устранение рисков во время транспортировки, а также в отношении условий проживания.***

Руководствуясь международными руководящими принципами, Правительству Узбекистана следует разработать инструменты коммуникации для изложения мер, которым необходимо следовать при транспортировке рабочих, на фермах во время производственных/уборочных работ и в жилых помещениях трудящихся-мигрантов. Как отмечалось выше, несколько организаций (включая МОТ) выпустили как краткие советы, так и полноценные руководящие принципы, которые необходимо принять. Местные власти могут использовать их для разработки и использования контрольного списка для оценки условий труда и общежитий до прибытия сборщиков урожая.

- 9. Укреплять сотрудничество между хлопковыми кластерами и районными государственными центрами занятости по вопросам организации трудящихся-мигрантов.***

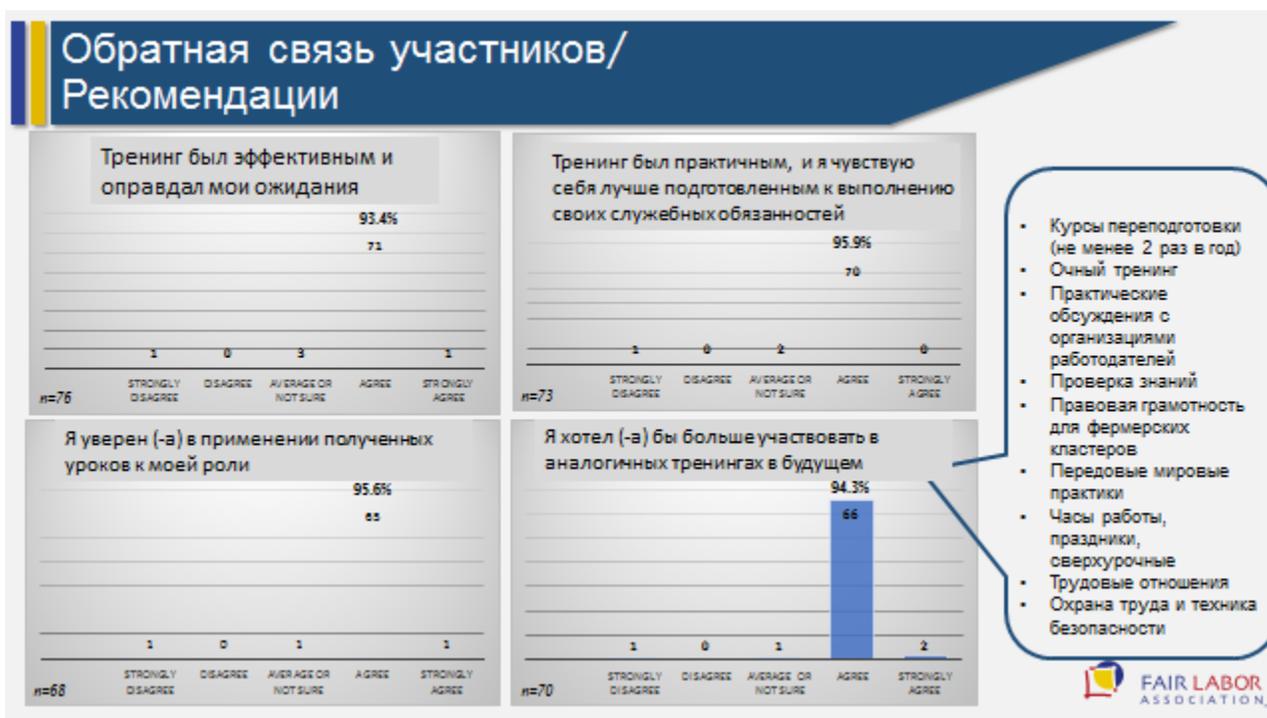
Несмотря на то, что представители махалли действуют в качестве посредников в трудоустройстве, их роли и обязанности, связанные с наймом рабочей силы, по-прежнему не определены законом. Если их роли не сформулированы в четкой нормативно-правовой базе, эти органы не должны участвовать в процессе найма. Отдельным фермерам или хлопковым кластерам необходимо более тесно сотрудничать с государственными агентствами занятости по всем аспектам планирования использования рабочих во время сбора урожая - от найма до управления работой и жилищных потребностей и затрат.

vi. **Общая обратная связь, в том числе о необходимости регулярных тренингов**

Подавляющее большинство участников (более 95 процентов) обратились с просьбой провести дополнительные тренинги, включая занятия по наращиванию потенциала и курсы переподготовки. Их обратная связь включала необходимость организации как онлайн-тренингов, так и очных тренингов, которые носят интерактивный характер, где участники могут обсуждать проблемы и предлагать коллективные решения.

Рекомендации также включали короткие видеоролики, которыми можно поделиться с фермерами, работниками и посредниками в трудоустройстве. Видеоролики понятные и содержат ключевые идеи, а также охватывают ключевые концепции как часть школьной и университетской программы.

Рисунок 5: Обратная связь участников



Заинтересованные стороны отметили следующие ключевые темы для дальнейших тренингов:

- Все принципы достойного труда, в том числе о часы работы,
- о компенсация и оплата сверхурочной работы,

о юридические требования

о трудовые отношения

о безопасные условия проживания

- Передовой международный опыт и уроки из других стран
- Принудительный труд и вопросы справедливого найма
- Охрана труда и техника безопасности, включая меры, которые необходимо принять во время COVID-19.

С этой целью АСТ рекомендует Правительству Узбекистана разработать план и расписание тренингов, которые интегрированы с Национальной стратегией развития сельского хозяйства и планом ее реализации. Более подробная обратная связь включена в Приложение ниже.

vii. Ключевые вопросы, поднятые в ходе круглого стола

Двухчасовые дискуссии за круглым столом 11 сентября предоставили возможность ряду правительственных чиновников, в том числе из Министерства занятости и трудовых отношений, присоединиться к АСТ и МОТ, чтобы поделиться своими отзывами о проекте, а также поделиться рекомендациями в отношении следующих шагов.

В круглом столе приняли участие 17 правительственных чиновников, представляющих Министерство занятости и трудовых отношений, Министерство юстиции, Министерство по поддержке махалли и семьи, Кластер, Совет фермеров и Федерацию профсоюзов Узбекистана (ФПУ).

Менеджер проекта МОТ (СПДТ) Анастасия Дубова приветствовала участников и кратко рассказала о тренингах и целях Круглого стола. Затем заместитель министра занятости и трудовых отношений Баходир Умурзаков выступил со вступительной речью, в которой подчеркнул важность достойного труда, основанного на международных принципах, для Правительства Узбекистана по мере того, как страна движется к более открытым рынкам и приватизации в ключевых секторах. Он также отметил прогресс, достигнутый в

ратификации соответствующих конвенций МОТ, и отметил, как тренинги связаны с прочными партнерскими отношениями, построенными с МОТ.

Старший советник АСТ Эрик Биль подчеркнул важность этой рабочей программы и рассказал о прогрессе и реформах, которые были реализованы с 2015 года, когда он в последний раз посетил Ташкент. Он вкратце рассказал об истории Ассоциации справедливого труда²³ и о том, почему этот проект с МОТ тесно связан с глобальной работой в сельском хозяйстве и с практикой справедливого найма.

Рича Миттал, старший директор АСТ по инновациям в цепочках поставок и партнерству, затем представила обзор тренингов, обозначив как конкретные проблемы, так и рекомендации (как описано выше). Затем последовали обсуждения, в ходе которых было поднято несколько важных тем, в том числе:

Как внести более официальный характер в сельскохозяйственный сектор, где несоблюдение установленных формальностей остается обычным явлением в Узбекистане, как и во многих других частях мира; это привело к обсуждению необходимости сосредоточить внимание на обучении, как хлопковых кластеров, так и посредников в трудоустройстве (используя передовой международной опыт);

Реформы в системе инспекции труда, основанные на признании существующих пробелов; это привело к обсуждению предложений МОТ по усилению инспекции труда во всем мире²⁴ и, в частности, рекомендаций МОТ по разумному количеству инспекторов труда на одного работающего (соотношение не должно превышать одного инспектора на 10 000 работников в промышленных странах с рыночной экономикой; один инспектор на 20 000 работников в странах с переходной экономикой и один инспектор на 40 000 работников в менее развитых странах²⁵);

²³ <https://www.fairlabor.org/our-work>

²⁴ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_077633/lang--en/index.htm

²⁵ <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Что можно сделать на уровне хлопкового кластера в случае обнаружения проблем принудительного труда, и какой вид компенсации²⁶ может быть подходящим для жертв торговли людьми или принудительного труда; Это обсуждение было сосредоточено на просвещении и повышении осведомленности, регулярном выявлении показателей принудительного труда, а также на разработке кластерами эффективного механизма подачи и рассмотрения жалоб и системы организации рассмотрения дел заявителей. Состоялось дальнейшее обсуждение средств компенсации за оплату сборов за трудоустройство и другие вероятные вопросы, которые могут быть подняты в рамках процедур рассмотрения жалоб, а также возможность Правительства Узбекистана установить процесс рассмотрения претензий/возмещения ущерба в связи с принудительным трудом в соответствии с международной практикой в этой области.

Круглый стол завершился заключительными выступлениями Министерства, АСТ и МОТ, в которых освещались результаты тренингов и возможности для дальнейшего взаимодействия по обсуждаемым вопросам.

²⁶ Компенсация здесь означает выплату лицу возмещения за травмы, убытки или вред, причиненные в результате принудительного труда. Это включает в себя как материальный ущерб (например, медицинские расходы, невыплаченную заработную плату, судебные издержки и потерю заработка и потенциального заработка), так и моральный ущерб (например, боль и эмоциональное расстройство).

file:///Users/richamittal/Downloads/strenghtening_action_to_end_forced_labour_-_ilo_2014_eng.pdf

ПРИЛОЖЕНИЕ – КАЧЕСТВЕННАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ТРЕНИНГ ПО СПРАВЕДЛИВОМУ НАЙМУ, НАЦЕЛЕННЫЙ НА СЕЗОННУЮ РАБОТУ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ В УЗБЕКИСТАНЕ

В этом Приложении представлены сводные результаты обратной связи, полученные из форм оценки тренинга, заполненных участниками во время тренингов, проведенных Ассоциацией справедливого труда в период с 24 августа по 2 сентября 2020 года.

I. Проблемы, которые предвидят слушатели при выполнении своих задач

Бухара

- У сотрудников по найму отсутствует правовая грамотность, а решение этой проблемы поможет предотвратить принудительный труд.
- Фермерам необходимо подписывать типовое трудовое соглашение во время сбора урожая хлопка.
- Нужны примеры соглашений/контрактов с фермами, операторами машин/оборудования, работниками, занимающимися поливом и другими работниками, а также примеры индивидуальных трудовых контрактов.
- Расширить рамки законов, регулирующих устные соглашения между работодателями и работниками.
- Расширить полномочия органов, ответственных за защиту трудовых прав.
- Поощрять членов бригад по сбору хлопка уделять больше внимания качеству и чистоте сбора за счет оплаты.
- Фермеры не защищены соглашениями, которые они подписывают с местными хокимиятами, поставщиками или перерабатывающими предприятиями.

Джизак

- Отсутствие транспортных средств для выезда на места и рассмотрения обращений работников относительно условий труда.

- Проблемы, связанные с составлением протоколов на местах в случаях нарушений закона и доставкой этих протоколов в суд в течение одного дня.
- Инспекторам труда нужен транспорт, чтобы выезжать на поля и реагировать на жалобы об условиях труда - и эти расходы должны быть покрыты
- Недостаточное время для подготовки документов, касающихся принятия мер по устранению выявленных недостатков (на текущий момент - время, отведенное на подготовку этих документов и передачу их на исполнение, составляет всего один день)
- Случаи нарушения охраны труда и техники безопасности со стороны работодателя рассматриваются только тогда, когда гражданин или работник выражают озабоченность в своей жалобе, но часто работодатель затем просто увольняет заявителя.
- Предоставить фермерам льготы (налоговые льготы), если они обеспечили справедливый найм сотрудников.
- Повысить зарплату инспекторам, покрывать их дорожные расходы и расходы на питание, а также организовать для инспекторов труда возможность покупать автомобили в кредит.
- Не позволять инспекциям принимать меры против частных работодателей без каких-либо причин.

Хорезм

- Бывают случаи, когда не соблюдаются положения трудовых договоров между фермерскими хозяйствами и сезонными рабочими.
- Проблемы, связанные с отсутствием надлежащих условий труда и недоплатой сезонным рабочим.

Фергана

- Обеспечение жильем рабочих, а также предоставление санитарно-гигиенических условий.

II. Области, где слушатели запрашивали дополнительную поддержку

Бухара

- Сельское образование.
- Юридические документы.
- Обеспечение равных прав и прозрачности при приеме на работу.
- Усилить общественный контроль и обратить внимание на результаты этого общественного контроля.
- Поддерживать деятельность профсоюзов.
- Повышение правовой грамотности и компетентности сотрудников и работодателей.
- Необходимы новые законы, регулирующие отношения между владельцами ферм и работниками.
- Увеличить время отпуска.
- Внести поправки в законы, включив в них полномочия инспекторов труда.
- Принять меры по повышению правового сознания работодателей.
- Оформление документов, в том числе договоров.
- Устранение ошибок в строительном бизнесе, особенно в области охраны труда и техники безопасности.
- Законы должны быть ясными и понятными.
- Объяснять и предоставлять аналитические примеры, другую информацию о справедливых процессах найма во всем мире и в некоторых конкретных странах.
- Необходимо установить справедливые цены на продукцию, производимую фермерами.

Джизак

- Необходимо, чтобы работодатели всегда вели открытый диалог и обмен мнениями с сотрудниками, а не только тогда, когда имеются жалобы со стороны сотрудников.
- Работодатели должны разрешать проверки без каких-либо ограничений.

- Необходимость обеспечения социальной защиты соискателям работы, когда работодатель обращается с ними «несправедливо».
- Проблемы, возникающие между предпринимателями и частными работодателями, проверяются и рассматриваются только при подаче жалобы сотрудником. В другое время интересы сотрудников не учитываются.
- В будущем такой семинар необходимо проводить чаще.
- Оформлять трудовые отношения.
- Ввести штрафы для организаций, занимающихся принудительным трудом.
- В целях обеспечения справедливого и честного найма на работу, необходимо подписывать трудовые договоры между работодателями и работниками.
- Работодатели должны понимать, что в случае нарушения законодательства с их стороны к ним будут приняты суровые меры.
- Внести поправки в трудовое законодательство, введя положения о проведении справедливого отбора на торгах.

Хорезм

- Максимальная защита прав сотрудников при сезонных работах.
- Необходимо обеспечить соблюдение положений МОТ и национального трудового кодекса.
- Необходимо обеспечить выполнение соглашений между фермами и рабочими в соответствии с законами и постановлениями.
- Охватить как можно больше тем и примеров, относящихся к справедливому процессу найма на будущих мероприятиях.
- Международные конвенции и глобальный опыт следует обсудить во время будущего вебинара.
- Необходимо обеспечить достойную оплату сезонным рабочим.

III. Темы будущих тренингов, запрошенные слушателями

Фергана:

- Рабочее время, праздничные и выходные дни - и доплата за эти дни.

Бухара

- Дополнительные преимущества для женщин
- Вопросы и ответы, обмен мнениями об изменениях в трудовом законодательстве.
- Обсудить новый проект Трудового кодекса.
- Привести примеры успешных ферм, отношений между владельцами и работниками ферм из зарубежных стран.
- Комментарии в отношении социальной защиты трудящихся, конвенций и рекомендаций МОТ.

Джизак

- Подобные мероприятия позволяют обмениваться идеями о новых законах.
- Международные нормы и стандарты отбора при найме на работу
- Узнать больше о зарубежном опыте
- Проблемы, возникающие у сотрудников в результате устных соглашений с работодателями, и их отражение во внутренних и международных законах и нормативных актах.
- Было бы неплохо узнать больше о международном опыте проведения инспекций труда и подписанных соглашений.
- Обеспечение справедливости трудовых отношений между работодателем и работником в соответствии с трудовым законодательством.

Хорезм

- Тема, связанная с рабочим временем, выходными днями и т. д. в будущих мероприятиях
- Снижение участия государства в организации сельского хозяйства.
- Определить новые способы борьбы с принудительным трудом во время сбора хлопка в Узбекистане.
- Изучить передовой международный опыт в области трудового законодательства и внедрить его в трудовое законодательство и нормативные акты Узбекистана.
- Предоставить информацию о трудовых нормах и правилах развитых стран.
- Обзор реформ, проводимых в зарубежных странах в области трудового законодательства с целью узнать об опыте внедрения этих реформ на практике.
- Обзор условий труда и охраны труда и техники безопасности.

IV. Дополнительная обратная связь

Бухара

- Сократить рабочее время для женщин
- Проводить не менее двух аналогичных тренингов в год.
- Продолжительность тренинга не должна превышать трех часов в день. Лучше проводить короткие и лаконичные мероприятия.
- Спасибо за очень информативный семинар. Подобные мероприятия очень важны для руководителей.
- Пригласить представителей крупных организаций работодателей и проводить с ними практические обсуждения.
- Создать короткие видеоклипы, объясняющие правовые концепции для образовательных учреждений в целях борьбы и предотвращения принудительного труда.
- Тренинг предоставил полезную информацию, которую можно было использовать в процессе работы.
- Тренинг был очень полезным, но в будущем нам понадобятся более конкретные примеры.
- Нам нужно больше обсуждений типов соглашений и положений этих соглашений.
- Я доволен тренингом. Это помогло мне углубить мои знания.

Джизак

- Необходимо бороться с принудительным трудом
- Существует необходимость в пересмотре и обновлении документов и рекомендаций МОТ для адаптации к нынешним условиям.
- Семинар был очень интересным и насыщенным необходимой информацией.
- Тренерам необходимо регулярно проводить полевые тренинги.
- Приводить больше практических примеров, обмениваться опытом на будущих семинарах.

- Необходимость проводить подобные обучающие мероприятия на регулярной основе.
- Ввиду невозможности проверить каждую организацию, необходимо принять меры к тому, чтобы они ежемесячно предоставляли в инспекции труда отчеты об охране труда и технике безопасности.
- Для обеспечения своевременных проверок и инспекций после несчастных случаев на работе следует уведомлять следственные органы в день несчастного случая. Работодатели, которые не раскрывают информацию о происшествии или сообщают о ней поздно, должны быть строго наказаны.

Хорезм

- Включить инспекции труда в министерство и отделить их от местных администраций (хокимиятов).
- Повысить зарплату государственным инспекторам труда.
- Изучить и поделиться с партнерскими организациями опытом реформ в этой области.
- Попытаться провести следующий семинар, посвященный принудительному труду, в режиме реального времени (не онлайн).
- Организовывать множество подобных мероприятий в будущем в целях помочь участникам из разных организаций обменяться мнениями, обсудить практические проблемы, с которыми они сталкиваются в повседневной работе, способы их решения и рассмотреть примеры из практики, чтобы проверить свои знания.
- Тренинг прошел успешно. Было бы хорошо, если бы в будущем таких тренингов организовывалось больше.
- Мы узнали много информации, которая может быть полезна в нашей работе, и повысили уровень наших знаний об отношениях между работодателями и работниками.