



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.

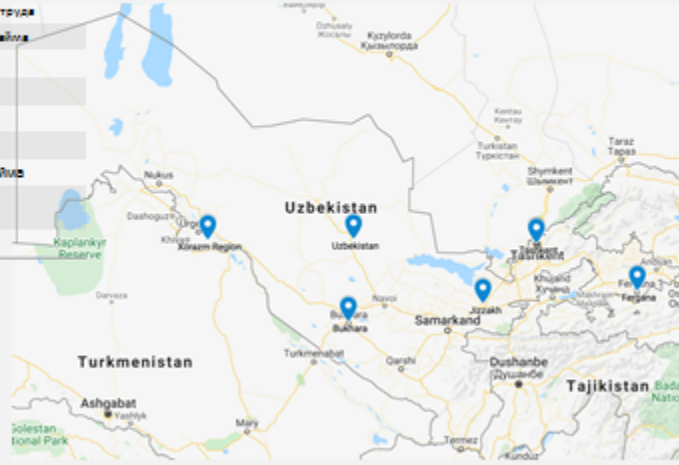
Рисунок 2: Обзор обучения


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

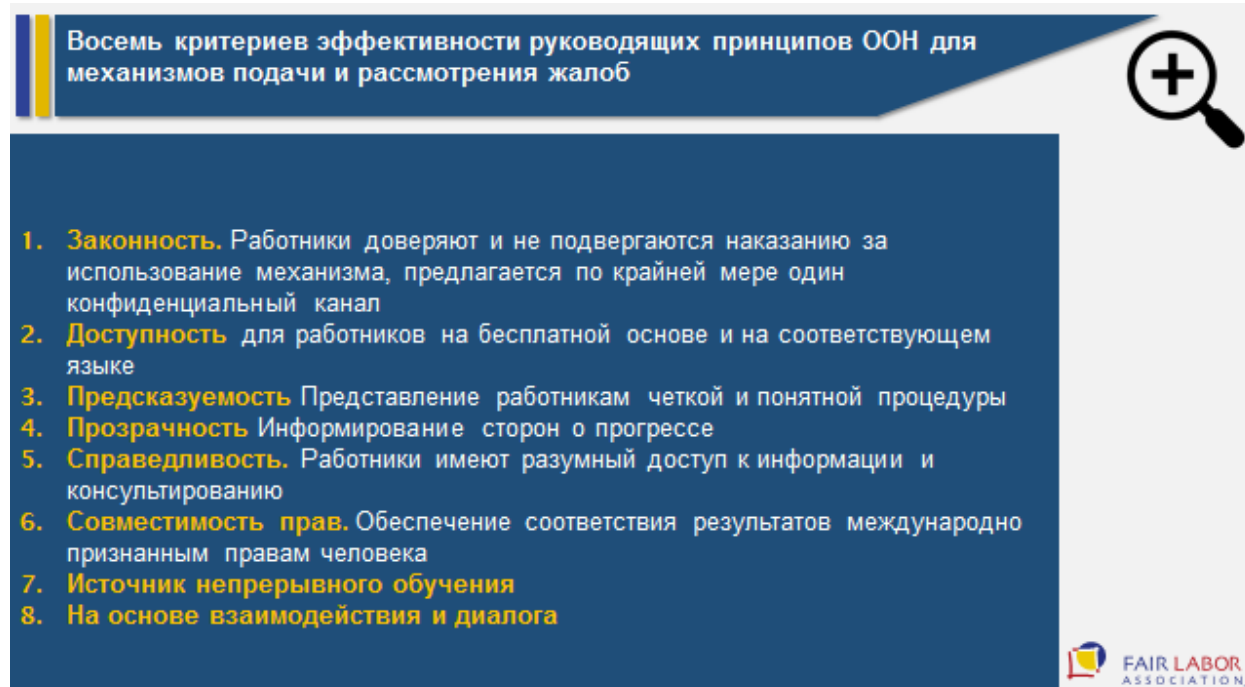
Представить платформу взаимодействия сотрудников и работодателей, ориентированную на создание каналов для открытого диалога с целью способствовать взаимодействию вне контекста жалоб и претензий. Претензии должны приниматься и оцениваться независимым отделом мониторинга хлопкового кластера. В качестве 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.