

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ТРЕТЬЕЙ СТОРОНЫ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ В УЗБЕКИСТАНЕ

ПРОЕКТ

г. Ташкент, Узбекистан

2023 год

Руководство для проведения мониторинга третьей стороны по соблюдению трудовых прав и интересов в Узбекистане разработано в рамках Программы «Эффективное управление для экономического развития». Данная программа реализуется при финансовой поддержке правительства Великобритании для международного развития.

Данный материал подготовлен при финансовой поддержке правительства Великобритании для международного развития. Мнения, выраженные в данном материале, не обязательно отражают официальную точку зрения правительства Великобритании.

Рецензия Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан

Государственная трудовая инспекция при Министерстве занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан считает возможным использовать Руководство для проведения мониторинга третьей стороны гражданскими активистами по соблюдению трудовых прав и интересов в Узбекистане.

Мониторинг третьей стороны по соблюдению трудовых прав и интересов в рамках кампании по сбору хлопка показал себя как эффективный инструмент для выявления нарушений трудового законодательства и способствующий созданию более благополучной среды для работников.

Учитывая, что в Узбекистане есть еще много других отраслей которые потенциально могли бы получить доступ к мировым рынкам, Государственная трудовая инспекция поддерживает идею проведения мониторинга третьей стороны и в других отраслях экономики. Данная методология учитывает практику и опыт мониторинга прав и интересов трудящихся при уборке хлопка в Узбекистане.

Считаем, что данное одобренное со стороны Государственной трудовой инспекции Руководство будет служить основой для расширения практики применения мониторинга третьей стороной в Узбекистане.

Об авторе

Данное Руководство разработано Ганиевым Шухратом, Директором Consulting Monitor Group, независимым специалистом по мониторингу использования принудительного и детского труда.

Электронная почта: shuhrat9@gmail.com

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
РОЛЬ ННО В МОНИТОРИНГЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ	5
ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ.....	6
ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ	9
Основные международные трудовые документы и нормы, ратифицированные Узбекистаном	9
Национальное законодательство Узбекистана	11
Наиболее частые нарушения трудовых прав	14
МЕТОДОЛОГИЯ МОНИТОРИНГА	19
Что такое мониторинг трудовых прав?	19
Общие принципы мониторинга	20
Заинтересованные стороны в процессе мониторинга	21
Основные направления проведения мониторинга	23
Из чего состоит процесс мониторинга?	23
ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ СБОРА ДАННЫХ.....	28
Анализ документов	28
Выезды на места и наблюдение процесса на рабочих местах	39
Опросы и интервью	41
Сбор информации в рамках фокус групповых дискуссий	46
РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ И ПОДГОТОВКА ОТЧЕТА.....	49
Тщательный анализ результатов.....	49
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	50
Соответствие международным стандартам и законам	51
Подготовка отчета	52
РАСПРОСТРАНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ МОНИТОРИНГА.....	53
ПРИЛОЖЕНИЯ:	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:	59

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня Правительство Узбекистана продолжает проводить политику увеличения правовых средств для защиты трудящихся. Так, 30 апреля 2023 года вступил в силу новый Трудовой кодекс, который в отличие от устаревшего Трудового кодекса 1995 года регулирует ранее неохваченные сферы трудовых отношений. В новом Трудовом кодексе проработаны вопросы дискриминации в трудовых отношениях, включены нормы, касающиеся занятости, индивидуальных трудовых отношений, служебных расследований и коллективных трудовых споров, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, защиты трудовых прав работников и рассмотрения трудовых споров.

На сегодняшний день гражданское сообщество Узбекистана, проводит отдельные наблюдения и сторонние мониторинги соблюдения трудовых прав в небольших масштабах, но, к сожалению, данные мониторинги проводятся на основании собственных методологий, которые зачастую не соответствуют общепризнанным стандартам. Это приводит к ограниченному использованию результатов таких мониторингов международным сообществом.

Успешно проведенный сторонний мониторинг или мониторинг третьей стороны (МТС) на хлопковых полях в 2017-2022 годах, в результате которого гражданские активисты внесли большой вклад для искоренения принудительного и детского труда, может лечь в основу для решения аналогичных проблем и в других отраслях, где существуют нарушения трудовых прав работников, включая случаи принудительного и детского труда.

Сторонний мониторинг трудовых прав подразумевает привлечение независимых организаций, отличных от работодателя и работников, для оценки и проверки соблюдения трудового законодательства, правил и международных трудовых стандартов на рабочем месте или в отрасли. Этими третьими сторонами могут быть НПО, отраслевые эксперты или специализированные мониторинговые организации. Основная цель – обеспечить объективность, прозрачность и беспристрастность при оценке и отчетности о состоянии трудовых прав.

Данная Методология разработана как базовый инструмент для проведения мониторинга активистами и ННО. Данная методология может стать эффективным инструментом по сбору данных и анализа ситуации с трудовыми правами работников. Настоящая Методология и инструменты разработаны в целях обеспечения общественного мониторинга за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с требованиями Трудового кодекса Узбекистана.

Основные цели мониторинга трудовых прав, следующие:

- Содействовать Правительству Узбекистана в достижении его цели по искоренению незаконных форм трудовой эксплуатации во всех сферах трудовых отношений в различных секторах;
- Повышать осведомленность и наращивать потенциал в области трудовых прав и предоставить надежный набор данных и аналитические материалы для информирования социально-экономических решений о рисках и возможностях в сфере взаимоотношений между работником и работодателем.

РОЛЬ ННО В МОНИТОРИНГЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Неправительственные некоммерческие организации (ННО) играют важную роль в мониторинге и защите прав трудящихся. Они выступают в качестве независимых субъектов, дополняющих и поддерживающих усилия правительств, профсоюзов и других заинтересованных сторон по обеспечению справедливых и достойных условий труда. Основная роль ННО в мониторинге трудовых прав заключается в том, чтобы действовать как сторожевые псы, следя за соблюдением трудового законодательства, стандартов и международных конвенций. ННО внимательно наблюдают и оценивают рабочие места, цепочки поставок и отрасли для выявления любых нарушений или злоупотреблений трудовыми правами. Проводя тщательные расследования, собирая доказательства и документируя случаи несоблюдения, ННО проливают свет на системные проблемы, помогают разоблачать нарушения трудовых прав и привлекать к ответственности виновных.

Для эффективного мониторинга трудовых прав ННО используют различные инструменты, подходы и стратегии. Одним из распространенных подходов является проведение мониторинга на местах и посещение заводов для оценки условий труда из первых рук. ННО взаимодействуют с работниками, конфиденциально беседуют с ними и документируют их показания. Эти выезды на места позволяют ННО выявлять такие проблемы, как ненормированный рабочий день, недостаточная заработная плата, небезопасные условия труда или случаи дискриминации и домогательств. ННО также участвуют в социальном диалоге и сотрудничестве с работниками, профсоюзами и ассоциациями работодателей. Они создают партнерства и сети для обмена информацией, обмена передовым опытом и координации усилий по коллективному устранению нарушений трудовых прав.

Исследования и анализ данных являются жизненно важными инструментами для ННО, занимающихся мониторингом трудовых прав. Они проводят всесторонние исследования, опросы и исследовательские проекты для сбора эмпирических данных и анализа тенденций нарушений трудовых прав. Эти исследования дают ценную информацию о системных проблемах, дают информацию для адвокации политики и способствуют принятию решений на основе фактических данных. ННО также публикуют отчеты, официальные документы и аналитические записки для повышения осведомленности, влияния на общественное мнение и оказания давления на заинтересованные стороны для проведения необходимых реформ.

Технологии играют все более важную роль в усилиях по мониторингу трудовых прав. ННО могут использовать цифровые платформы, мобильные приложения и инструменты визуализации данных для эффективного сбора, анализа и распространения информации. Они используют технологии для краудсорсинга данных, мониторинга цепочек поставок и создания онлайн-механизмов отчетности, чтобы работники могли анонимно делиться своим опытом. Через социальные сети и онлайн-кампании ННО повышают осведомленность, мобилизуют общественную поддержку и взаимодействуют с более широкой аудиторией, чтобы привлечь внимание к вопросам трудовых прав.

Программы наращивания потенциала и обучения являются важными средствами, используемыми ННО для повышения уровня знаний работников о своих правах и предоставления им возможности защищать свои интересы. ННО проводят мастер-классы, семинары и тренинги для информирования работников об их правах, коллективных переговорах и процедурах рассмотрения жалоб. Вооружая работников юридической грамотностью и навыками ведения переговоров, ННО усиливают их способность отстаивать свои права и вести содержательный диалог с работодателями и властями.

Сотрудничество и международная защита являются важнейшими элементами работы ННО по мониторингу трудовых прав. ННО взаимодействуют с международными организациями, такими как Международная организация труда (МОТ), учреждениями Организации Объединенных Наций и региональными правозащитными организациями, для повышения осведомленности, обмена информацией и адвокации политических изменений на глобальном уровне. Они вносят свой вклад в разработку международных трудовых норм, участвуют в международных конференциях и форумах и лоббируют ратификацию и выполнение трудовых конвенций.

В заключение можно сказать, что ННО играют важную роль в мониторинге трудовых прав, выступая в качестве независимых наблюдателей, проводя проверки на местах, участвуя в социальном диалоге, проводя исследования, используя технологии, обеспечивая наращивание потенциала и сотрудничая на международном уровне. Их работа способствует выявлению нарушений трудовых прав, продвижению справедливых условий труда и расширению прав и возможностей работников. Выступая за трудовые права, ННО помогают создать более справедливое и равноправное общество, в котором каждый человек может пользоваться своими основными правами на рабочем месте.

Права трудящихся необходимы для укрепления социальной справедливости, экономической стабильности и человеческого достоинства. Они охватывают справедливую заработную плату, разумное рабочее время, гигиену труда и технику безопасности, социальное обеспечение, свободу ассоциации и защиту от дискриминации. Защита и поощрение прав работников требуют согласованных усилий всех заинтересованных сторон для создания справедливого и равноправного общества, в котором труд каждого человека ценится и уважается.

ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Работа необходима для достойной жизни людей. Она не только обеспечивает нас средствами к существованию, но также способствует нашему индивидуальному развитию и укрепляет общины и общество в целом. Однако не всякая работа способствует положительному личному и профессиональному развитию. Только достойный труд может поддерживать достойную жизнь. Право на труд – это право человека, которое часто называют социальным и экономическим правом. Право на труд подразумевает нечто большее, чем возможность работать.

Каждый имеет право на справедливые и благоприятные условия труда, включая безопасность на рабочем месте, справедливую заработную плату, равное вознаграждение за труд равной ценности, равные возможности, разумные часы работы и отдыха, а также право на коллективные собрания и переговоры. Следовательно, право на достойную работу влечет за собой запрещение принудительного труда, детского труда и условий труда, сходных с рабством. Права работников охватывают широкий спектр правовых гарантий и прав, направленных на обеспечение справедливых и достойных условий для лиц, занятых на работе. Эти права имеют решающее значение для обеспечения социальной справедливости, экономической стабильности и общего благосостояния работников во всем мире.

По своей сути права трудящихся базируются на фундаментальных принципах равенства, недискриминации и справедливого обращения на рабочем месте. Эти права охватывают различные аспекты, включая, помимо прочего, заработную плату, рабочее время, гигиену труда и технику безопасности, социальное обеспечение и свободу ассоциации. Ниже представлена информация о каждой из этих областей, чтобы получить полное представление.

Заработная плата составляет основу прав работников, гарантируя, что работники получают справедливое вознаграждение за свой труд. Это включает в себя право на минимальную заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни, защиту от дискриминации в оплате труда и своевременную выплату заработной платы. Адекватная заработная плата не только способствует экономической безопасности человека, но и способствует социальной интеграции и сокращению бедности.

Правила рабочего времени являются еще одним важным аспектом прав работников. Они устанавливают максимальное количество часов, которое сотрудник может работать в неделю, а также положения об перерывах на отдых и ежегодном отпуске. Ограничение чрезмерного рабочего дня защищает работников от эксплуатации, истощения и способствует здоровому балансу между работой и личной жизнью. Он также защищает от небезопасных условий, возникающих в результате усталости, снижая риск несчастных случаев и профессиональных рисков.

Охрана труда и техника безопасности имеют первостепенное значение для обеспечения благополучия и защиты работников. Правила охраны труда требуют от работодателей поддерживать безопасную и здоровую рабочую среду, обеспечивать необходимое обучение, защитное оборудование и снижать потенциальные опасности. Работники имеют право сообщать о небезопасных условиях, не опасаясь возмездия, и иметь доступ к медицинской помощи и компенсации за производственные травмы или заболевания.

Социальное обеспечение является важнейшим компонентом прав работников, обеспечивая защиту в трудные времена. Он включает в себя такие положения, как здравоохранение, пособия по безработице, пенсии по старости и пособия по инвалидности. Системы социального обеспечения направлены на защиту работников и их семей от финансовых трудностей, возникающих в результате непредвиденных обстоятельств, способствуя социальному благополучию и стабильности.

В дополнение к этим ключевым областям права работников охватывают защиту от дискриминации по признаку пола, расы, религии, инвалидности, возраста или любых других защищенных характеристик. Равные возможности для трудоустройства и карьерного роста необходимы для создания инклюзивных и разнообразных рабочих мест, в которых ценятся и уважаются права и достоинство людей.

Важно отметить, что права трудящихся закреплены в международных трудовых нормах и конвенциях, таких как установленные Международной организацией труда (МОТ). Эти стандарты обеспечивают основу для принятия странами национальных законов и политики, защищающих и продвигающих права работников. Правительства играют решающую роль в обеспечении соблюдения этих стандартов, создании благоприятных условий для осуществления работниками своих прав и обеспечении эффективных средств правовой защиты в случае нарушений.

Усилия по продвижению прав работников требуют сотрудничества между различными заинтересованными сторонами, включая правительства, работодателей, профсоюзы, организации гражданского общества и международные органы. Непрерывный диалог, сотрудничество и защита необходимы для решения возникающих проблем. Крайне важно адаптировать и укреплять правовые рамки, чтобы идти в ногу с меняющейся динамикой рынка труда и защищать права всех работников, в том числе из уязвимых и маргинализированных групп.

Гендерные аспекты трудовых прав

Гендерные аспекты трудовых прав охватывают конкретные вопросы и проблемы, с которыми зачастую сталкиваются женщины и девушки на рабочем месте, а также усилия по обеспечению гендерного равенства и решению проблемы дискриминации и неравенства по признаку пола. Дискриминация по признаку пола остается серьезной проблемой на многих рабочих местах по всему миру. Женщины часто сталкиваются с неравным обращением с точки зрения найма, продвижения по службе, оплаты труда и доступа к возможностям обучения и развития. Эта дискриминация не только нарушает их права, но и препятствует их карьерному росту и расширению экономических возможностей. Содействие гендерному равенству на рабочем месте имеет решающее значение для создания инклюзивной и справедливой рабочей среды, в которой все люди могут процветать.

Одним из важнейших аспектов гендерных и трудовых прав является равная оплата за равный труд. Несмотря на законодательные положения во многих странах, сохраняется устойчивый гендерный разрыв в оплате труда, когда женщины получают меньше, чем мужчины, за выполнение той же или аналогичной работы. Этот разрыв в оплате труда не только подрывает экономическую безопасность женщин, но и увековечивает гендерное неравенство. Усилия по решению этой проблемы включают пропаганду прозрачности оплаты труда, обеспечение соблюдения законодательства о равной оплате труда и продвижение политики заработной платы, которая обеспечивает справедливое вознаграждение в зависимости от содержания работы, а не пола.

Насилие по признаку пола и домогательства на рабочем месте являются еще одной серьезной проблемой. Женщины, в частности, уязвимы для различных форм домогательств, в том числе сексуальных домогательств, которые нарушают их права на безопасную и уважительную рабочую среду. Решение этой проблемы требует надежной политики и превентивных мер, включая кампании по повышению осведомленности, программы обучения и эффективные механизмы рассмотрения жалоб. ННО и профсоюзные организации играют решающую роль в отстаивании политики нулевой терпимости, оказании поддержки пострадавшим и продвижении культуры на рабочем месте, которая отвергает все формы домогательств.

Права материнства и баланс между работой и личной жизнью также играют центральную роль в гендерных и трудовых правах. Женщины часто сталкиваются с трудностями при совмещении своих рабочих обязанностей с обязанностями по уходу, что приводит к перерывам в карьере, а иногда и приводит к отказу в трудоустройстве со стороны работодателя. Политика, поддерживающая отпуск по беременности и родам, гибкий график работы и доступные варианты ухода за детьми, необходимы для того, чтобы женщины могли в полной мере участвовать в рынке труда и смягчать последствия гендерного неравенства.

Содействие гендерному равенству, борьба с гендерной дискриминацией и насилием, обеспечение равной оплаты труда, поддержание баланса между работой и личной жизнью имеют решающее значение для создания инклюзивной и справедливой рабочей среды. ННО, профсоюзные организации и группы защиты играют жизненно важную роль в адвокации гендерно-чувствительной трудовой политики, повышении осведомленности, оказании поддержки и работе по достижению гендерного равенства в сфере труда. Решая эти гендерно-специфические проблемы, мы можем стремиться к более справедливому и инклюзивному обществу, в котором все люди могут пользоваться своими трудовыми правами без дискриминации и барьеров.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Основные международные трудовые документы и нормы, ратифицированные Узбекистаном

Трудовые права защищены различными международными конвенциями, направленными на обеспечение справедливого и равноправного отношения к работникам во всем мире. Эти инструменты обеспечивают основу для защиты основных трудовых прав, включая право на труд, право на справедливую заработную плату, право на безопасные и здоровые условия труда, право на свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. Далее представлен обзор некоторых основных международных конвенций и законов о трудовых правах.

Конвенции Международной организации труда (МОТ): МОТ является специализированным учреждением Организации Объединенных Наций, которое устанавливает международные трудовые нормы и содействует достойному труду для всех. Он разработал широкий спектр конвенций и рекомендаций, касающихся различных аспектов трудовых прав. Некоторые ключевые соглашения включают:

- Конвенцию о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87): Эта конвенция защищает право работников и работодателей создавать профсоюзы и вступать в них и запрещает любое вмешательство в их создание и деятельность.
- Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (№ 98): эта конвенция гарантирует право работников на участие в коллективных переговорах с работодателями для обсуждения лучших условий труда, заработной платы и других условий занятости.
- Конвенция о минимальном возрасте (№ 138) и Конвенция о наихудших формах детского труда (№ 182): Эти конвенции устанавливают стандарты минимального возраста для приема на работу и запрещают наихудшие формы детского труда.
- Конвенция о равном вознаграждении (№ 100) и Конвенция о дискриминации (в области труда и занятий) (№ 111): эти конвенции направлены на ликвидацию дискриминации по признаку пола в сфере занятости и обеспечение равной оплаты за труд равной ценности.

Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ). Хотя всеобщая декларация прав человека не сосредоточена конкретно на трудовых правах, ВДПЧ, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, признает право на труд и право на справедливые и благоприятные условия труда. В нем подчеркивается принцип недискриминации и подчеркивается важность справедливого вознаграждения и права создавать профсоюзы и вступать в них.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП). Этот пакт, принятый Организацией Объединенных Наций, признает право на труд, справедливую заработную плату, безопасные и здоровые условия труда, а также право создавать профсоюзы и вступать в них. Он налагает обязательства на государства-члены по защите и продвижению этих прав.

Международные конвенции и законы о трудовых правах обеспечивают всеобъемлющую основу для защиты основных прав работников. Внедрение и соблюдение этих стандартов требует сотрудничества и приверженности правительств, работодателей, работников и гражданского общества для создания справедливой рабочей среды для всех. Важно отметить, что эти конвенции служат основой для установления трудовых норм на

международном уровне. Однако их эффективная реализация зависит от приверженности и действий отдельных стран. Правительства, работодатели, профсоюзы и организации гражданского общества играют определенную роль в обеспечении соблюдения этих стандартов и продвижении трудовых прав.

Международные конвенции, касающиеся трудовых прав, служат руководством для правительств по принятию законов и правил, защищающих и продвигающих права работников. Реализация этих конвенций варьируется от страны к стране, и каждое правительство несет ответственность за соблюдение положений, изложенных в этих международных документах. В случае Узбекистана правительство предприняло шаги по приведению своего законодательства в соответствие с международными трудовыми стандартами. Страна является членом Международной организации труда (МОТ) и ратифицировала несколько ключевых конвенций МОТ, в том числе конвенции о свободе объединения, коллективных переговорах, детском труде и недискриминации. Ратифицировав эти конвенции, правительство обязуется соблюдать изложенные в них принципы и обязательства.

Ниже приведены перечень международных конвенций и документов, ратифицированных и утвержденных Республикой Узбекистан:

1. Конвенция № 87 О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1948 года¹
2. Конвенция № 98 О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 года²
3. Конвенция №29 О принудительном труде 1930 года³
4. Конвенция № 105 Об отмене всех форм принудительного или подневольного труда 1957 года⁴
5. Конвенция №100 О равном вознаграждении 1951 года⁵
6. Конвенция №111 О дискриминации в области труда и занятости 1958 года⁶
7. Конвенция №138 О минимальном возрасте для приема на работу 1973 года⁷
8. Конвенция №182 О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 года⁸
9. Конвенция №187 Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда 2006 года⁹

Для реализации этих международных трудовых норм правительство Узбекистана ввело различные меры. Например, были приняты законы и постановления, защищающие права трудящихся, такие как Трудовой кодекс, и другие важные законы и положения. Эти законы призваны обеспечить правовую основу для справедливых и достойных условий труда.

¹ <https://lex.uz/docs/3462402>

² <https://lex.uz/docs/2736520>

³ <https://lex.uz/docs/2741079>

⁴ <https://lex.uz/docs/2686384>

⁵ <https://lex.uz/docs/2736279>

⁶ <https://lex.uz/docs/2736799>

⁷ <https://lex.uz/docs/2756290>

⁸ <https://lex.uz/docs/1584624>

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c187_ru.htm

Национальное законодательство Узбекистана

Реализация международных трудовых конвенций правительствами, в том числе правительством Узбекистана, включает в себя принятие законов и правил, создание институтов и механизмов для мониторинга и обеспечения соблюдения, а также сотрудничество с международными организациями.

Правовая база трудовых прав в Узбекистане в первую очередь основана на Трудовом кодексе, который служит основным законодательным актом, регулирующим отношения между работодателями и работниками. Трудовой кодекс устанавливает права и обязанности обеих сторон и направлен на обеспечение справедливых и достойных условий труда для работников в стране. В соответствии с Трудовым кодексом работникам предоставляются основные трудовые права, включая право на труд, право на справедливые и благоприятные условия труда, право на безопасную и здоровую рабочую среду и право на справедливое вознаграждение. Он запрещает дискриминацию при приеме на работу по таким признакам, как пол, возраст, инвалидность и этническая принадлежность, и гарантирует равные возможности для всех работников. В Трудовом кодексе также рассматриваются важные аспекты занятости, такие как рабочее время, периоды отдыха, ежегодный отпуск, отпуск по беременности и родам и социальные пособия. Он устанавливает минимальные стандарты для этих областей и предусматривает положения о сверхурочной работе, ночных сменах и праздничных днях. Кроме того, в Кодексе излагаются правила расторжения трудовых договоров, сокращения штатов и процедуры увольнения с целью защиты работников от произвольного увольнения.

Первая редакция Трудового кодекса¹⁰ в РУз была принята 21 декабря 1995 года и введена в действие с 1 апреля 1996 года. Кодекс состоял из 16 глав и 294 статей. В 2022 году была принята новая редакция Трудового кодекса¹¹, которая теперь включает 34 главы и 581 статью.

Изменения в трудовом законодательстве согласно новым нормам Трудового кодекса

В новой редакции много нововведений, таких как включение новых статей, регулирующих положения, которых не было в предыдущей редакции кодекса, так и дополнений. В документе определено, что целью трудового законодательства является регулирование индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства. Министерство занятости и трудовых отношений в числе основных недостатков кодекса называло большое количество отсылочных норм, его ориентированность на сохранение рабочих мест (а не создание новых), недостаточное внимание регулированию труда надомников, работников, нанятых индивидуальными предпринимателями, совместителей, вахтовиков, временных, сезонных и дистанционных работников.

Как отмечает Министерство юстиции, в новой версии кодекса основными принципами правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений закреплены:

- равенство трудовых прав, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий;
- свобода труда и запрещение принудительного труда;
- социальное партнёрство в сфере труда;
- гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей;

¹⁰ <https://lex.uz/docs/145261>

¹¹ <https://lex.uz/ru/docs/6257291>

- недопустимость ухудшения правового положения работника.

Под свободой труда понимается право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещённой законом форме, свободно выбирать род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда. В кодексе расширено описание понятия принудительный труд.

Если согласно действующему законодательству, размер выходного пособия не может быть меньше среднемесячной заработной платы, то по новому кодексу размер выходного пособия будет зависеть от стажа работы у работодателя:

- для сотрудников со стажем работы до 3 лет — от 50% среднемесячной заработной платы;
- для сотрудников со стажем работы от 3 до 5 лет — от 75% среднемесячной заработной платы;
- для сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет — от 100% среднемесячной заработной платы;
- для сотрудников со стажем работы от 10 до 15 лет — от 150% среднемесячной заработной платы;
- для сотрудников со стажем работы более 15 лет — не меньше 200% среднемесячной заработной платы.

Обновлены также условия заключения, изменения и прекращения трудового договора. В частности, испытательный срок не устанавливается при приёме на работу:

- беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, либо отца (опекуна), в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до трёх лет (раньше было только для беременных женщин и женщин, имеющих детей до трёх лет);
- лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направленных для трудоустройства на резервируемые рабочие места;
- выпускников высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению в течение трёх месяцев со дня окончания высшей образовательной организации;
- выпускников общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые в течение одного года (было три года) со дня окончания соответствующей образовательной организации;
- работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев (не изменилось);
- лиц в возрасте до 18 лет;
- лиц, с которыми работодатель ранее прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приёма на работу;
- учеников, проходивших обучение у работодателя по договору производственного обучения;
- других работников, если это предусмотрено коллективными соглашениями, а также коллективным договором и локальными актами работодателя.

Предварительное испытание может быть установлено только при приёме работника на работу. Не допускается установление предварительного испытания при переводе работника на другую работу и прикомандировании работника к другому работодателю.

Срок предварительного испытания, как и прежде, не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и руководителей обособленных подразделений организаций — шести месяцев.

Включение в трудовой договор следующих условий будет считаться недействительным:

- ухудшающих положение работника по отношению к трудовому законодательству и иным документам о труде;
- нарушающих требование о запрете дискриминации в сфере труда и профессиональной деятельности;
- нарушающих требование о запрете принудительного труда;
- вынуждающих работника совершать противоправные действия, действия, которые нарушают права других лиц или самого работника, угрожают его жизни и здоровью, подрывают его честь, достоинство или деловую репутацию.

Недействительность некоторых условий трудового договора не является причиной недействительности трудового договора в целом.

Новый кодекс также предусматривает следующие нововведения:

- расширение оснований для возникновения индивидуальных трудовых отношений (прохождение конкурса и избрание на должность, направление работника на работу уполномоченным государственным органом, подтверждение права на работу при приёме на работу иностранного гражданина, и другие);
- обеспечение принципа «гендерной нейтральности» в регулировании труда работников, совмещающих работу с семейными обязанностями;
- введение понятия социального партнёрства в сферу труда, отражение его особенностей, определение содержания предмета социального партнёрства и укрепление его основных принципов, определение его регламентов;
- цифровизация трудовых процессов, ведение электронной трудовой книжки, создание трудовых договоров в единой информационной базе и внедрение механизмов регистрации;
- расширение оснований для прекращения трудового договора, а также исключение права расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с достижением работником пенсионного возраста;
- установление критериев массового высвобождения работников;
- расширение круга работников, трудовой договор с которыми может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором (дистанционные работники, надомники, работники индивидуальных предпринимателей, домашние работники);
- внедрение механизма защиты персональных данных сотрудников;
- расширение видов рабочего времени: сменная работа, гибкий график работы, разделение рабочего дня на части, время работы в командировке и другие;
- при совпадении выходного дня с праздничным нерабочим днем выходной день переносится на рабочий день, следующий после праздничного нерабочего дня;
- введение отпуска с частичным сохранением зарплаты (с учётом опыта реализации мероприятий по борьбе с пандемией COVID-19) и продление неоплачиваемого или частично оплачиваемого отпуска суммарно до 6 месяцев в году;
- уточнение системы оплаты труда, в том числе почасовой оплаты труда и требований к ней, определение минимального размера оплаты труда, регламентация порядка и

норм выплаты зарплаты, уточнение особенностей тарифной и нетарифной системы оплаты труда;

- порядок определения и изменения норм труда, введения типовых норм труда на отраслевом и межотраслевом уровне, определения обязанности работодателя по обеспечению работникам нормальных условий выполнения норм выработки;
- и многое другое.

Другие нормативно-правовые акты в области трудовых прав

В дополнение к Трудовому кодексу в республике приняты и действуют следующие законы и нормативно-правовые акты:

- Закон «О профессиональных союзах»¹², вступил в силу 08.03.2020
- Закон «О занятости населения»¹³, вступил в силу 21.01.2021
- Постановление МЗСБ «Об утверждении Перечня профессий и работ, отрицательно влияющие на здоровье женщин, и на которых не рекомендуется использовать труд женщин»¹⁴
- О положениях Трудового Договора между руководителем предприятия и работником¹⁵

В дополнение к законодательным мерам правительство создало институты и механизмы для контроля и обеспечения соблюдения трудовых прав. Министерство занятости и сокращения бедности РУз отвечает за надзор за трудовыми вопросами и обеспечение соблюдения трудового законодательства. Оно проводит проверки, принимает жалобы и принимает меры по устранению нарушений трудовых прав.

Кроме того, правительство Узбекистана предприняло усилия по взаимодействию с международными организациями и партнерами для улучшения реализации трудовых прав. Он сотрудничает с МОТ и другими международными органами для получения технической помощи, наращивания потенциала и поддержки во внедрении международных трудовых норм. Это сотрудничество помогает укрепить институциональную основу, усилить механизмы инспекции труда и улучшить общую защиту прав трудящихся в стране.

Несмотря на эти усилия, проблемы и области для улучшения остаются. Необходимо добиться дальнейшего прогресса в обеспечении эффективного соблюдения трудового законодательства, укреплении механизмов инспекции труда и решении таких проблем, как детский и принудительный труд. Правительство также должно быть заинтересовано в активном участии организаций гражданского общества в продвижении и защите трудовых прав посредством диалога и сотрудничества.

Наиболее частые нарушения трудовых прав

Узбекистан, как и многие страны, сталкивается с проблемами, связанными с защитой трудовых прав. Страна добилась значительных успехов в экономическом развитии, но нарушения трудовых прав продолжают, что влияет на благосостояние работников в различных секторах. В этом разделе рассматриваются некоторые из наиболее распространенных нарушений трудовых прав, наблюдаемых в Узбекистане.

¹² <https://lex.uz/ru/docs/4631283>

¹³ <https://lex.uz/ru/docs/5055696>

¹⁴ <https://mehnat.uz/ru/article/ob-utverzhdanii-perechnya-professiy-i-rabot-otricatelno-vliyayuschie-na-zdorove-zhenshin-i-na-kotoryh-ne-rekomenduetsya-ispolzovat-trud-zhenshin>

¹⁵ <https://karsu.uz/wp-content/uploads/2018/10/trudovoy-kodeks.pdf>

Несоблюдение трудовых договоров. Несоблюдение трудовых договоров является заметной и широко распространенной проблемой в трудовой сфере Узбекистана. В основе этой озабоченности лежит несоблюдение установленных протоколов как при заключении, так и при прекращении трудовых договоров. Это нарушение имеет далеко идущие последствия, создавая волновой эффект, который существенно влияет на гарантию занятости и общую стабильность рабочей силы.

Нарушение проявляется в различных формах, причем регулярной темой является неправомерное расторжение контракта. Работники различных отраслей сталкиваются с неожиданными и часто неоправданными увольнениями, что ставит их в уязвимое положение. Эти увольнения часто осуществляются без надлежащей правовой процедуры или соблюдения правовых положений, что приводит к резкому прекращению трудоустройства затронутых лиц.

Такое нарушение трудового договора не только подрывает основополагающие принципы справедливой трудовой практики, но и способствует созданию атмосферы неопределенности и нестабильности для работников. Согласованные условия трудовых договоров, призванные обеспечить основу для отношений между работодателем и работником, часто игнорируются. Такое пренебрежение подрывает основы доверия и предсказуемости, которые должны характеризовать трудовые отношения.

Последствия несоблюдения трудовых договоров выходят за рамки отдельных случаев и распространяются на более широкий рынок труда. Отсутствие гарантий и стабильности рабочих мест, вызванное произвольным расторжением контрактов, вселяет страх и беспокойство среди работников. Эта атмосфера неопределенности мешает сотрудникам планировать свое будущее, брать на себя финансовые обязательства и эффективно вносить вклад в жизнь своего сообщества.

Более того, нарушение усугубляет существующий дисбаланс власти между работодателями и работниками. В ситуациях, когда решения об увольнении принимаются в одностороннем порядке и без надлежащего обоснования, сотрудники не имеют возможности обратиться за помощью и зачастую не имеют возможности оспорить такие действия. Эта асимметрия власти создает среду, в которой работники могут не решаться отстаивать свои права или выступать за справедливое обращение, опасаясь репрессий и дальнейшей нестабильности занятости.

Решение проблемы несоблюдения трудовых договоров требует комплексного подхода. Это требует обязательства как работодателей, так и регулирующих органов поддерживать неприкосновенность трудовых договоров и обеспечивать соблюдение надлежащих процедур при заключении и расторжении этих соглашений. Укрепление правовой защиты, повышение прозрачности практики трудоустройства и развитие культуры подотчетности являются ключевыми шагами на пути к решению этой системной проблемы и созданию трудовой среды, характеризующейся справедливостью, стабильностью и взаимным уважением.

Игнорирование прав работников и задержки зарплаты. Особенно тревожным нарушением прав работников являются постоянные задержки выплат заработной платы, затруднительное положение, которое значительно усугубляет проблемы, с которыми сталкивается рабочая сила. Не получив своевременно должной компенсации, работники сталкиваются с немедленным финансовым бременем, что ограничивает их способность удовлетворять основные потребности и выполнять обязанности по поддержке семьи. Это

двойное давление на права и финансовую стабильность создает трудности для сотрудников, которым приходится бороться с последствиями несправедливой системы.

Последствия таких условий на рабочем месте выходят за рамки индивидуальных трудностей и имеют более широкие социальные последствия. Рабочая сила, обремененная задержкой заработной платы, не может вносить оптимальный вклад в экономику, что усугубляет цикл финансовой нестабильности. Более того, нарушение прав трудящихся не только подрывает принципы социальной справедливости, но и ставит под угрозу общее состояние и устойчивость рынка труда.

Решение этих проблем требует согласованных усилий всех заинтересованных сторон – работодателей, государства и правозащитных групп – по восстановлению культуры уважения к правам работников и финансовому благополучию. Своевременную выплату заработной платы следует рассматривать не просто как юридическое обязательство, а как этический принцип, признающий достоинство и ценность каждого человека, вносящего свой вклад в рабочую силу.

Ошибки в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и нарушения трудового режима. В сложной системе трудового законодательства решающую роль в определении параметров рабочего времени и периодов отдыха играют правила внутреннего трудового распорядка, или ПВТР. Эти правила созданы для того, чтобы обеспечить структурированную основу, гарантирующую сотрудникам сбалансированное и здоровое равновесие между работой и личной жизнью. Однако распространенность ошибок в ПВТР в сочетании с более широкими нарушениями режима труда и отдыха представляет существенные риски для благополучия работающих.

Последствия ошибок во внутренних графиках труда выходят за рамки простого административного надзора. Они напрямую влияют на физическое и психическое здоровье работников. Для людей соблюдение установленного режима труда и отдыха является не просто вопросом удобства, а фундаментальным аспектом поддержания общего благополучия. Ошибки в ПВТР нарушают этот хрупкий баланс, вынуждая работников работать дольше без адекватных интервалов для отдыха, что способствует утомляемости, стрессу и увеличению вероятности профессиональных рисков.

Более того, нарушения более широкого режима труда и отдыха усугубляют эти проблемы, создавая среду, в которой подрываются принципы благосостояния работников.

Игнорирование установленных норм, регулирующих перерывы, рабочее время и дни отдыха, подрывает гарантии, призванные защитить работников от эксплуатации, обеспечить их здоровье и безопасность. Последствия таких нарушений резонируют не только на отдельных рабочих местах, но и на всем рынке труда, влияя на здоровье общества и производительность.

Нарушения в области охраны труда. Краеугольным камнем любой этической и гуманной рабочей среды является обеспечение безопасности труда. Эта приверженность безопасности является не просто требованием закона, но и фундаментальным моральным обязательством, которое работодатели обязаны своим работникам. К сожалению, в отчетах отмечаются случаи, когда это обязательство нарушается, что приводит к нарушениям протоколов охраны труда и подвергает работников рискам, которых можно было бы избежать.

Нарушения охраны труда бросают тень на благополучие сотрудников. Эти нарушения не являются простыми процедурными упущениями; они непосредственно ставят под угрозу физическое здоровье и безопасность людей, которые вносят свой вклад в развитие

различных отраслей экономики. Рабочие места должны быть местном, где люди могут выполнять свои профессиональные обязанности, не ставя под угрозу свое здоровье и не сталкиваясь с неоправданными опасностями.

Криминализация права на забастовку. Право на забастовку является основополагающим элементом трудовых прав, предоставляя работникам средства для выражения жалоб и недовольства трудовой практикой. Он служит коллективным голосом, позволяя работникам вести переговоры о справедливой заработной плате, улучшении условий труда и разрешении споров с работодателями. Вводя уголовную ответственность за это важнейшее право, власти подрывают баланс сил между работодателями и работниками, склоняя чашу весов не в пользу работников.

Криминализация права на забастовку снижает эффективность коллективных переговоров и ослабляет позиции работников в трудовых спорах. Это превращает законный и исторически признанный способ выражения недовольства в наказуемое правонарушение, оказывая сдерживающее воздействие на желание работников осуществлять свои права. Страх перед юридическими последствиями отбивает у сотрудников желание участвовать в забастовках, тем самым ограничивая их способность коллективно решать системные проблемы на рабочем месте.

Криминализация права на забастовку представляет собой тревожное событие, которое ставит под угрозу основы защиты интересов трудящихся. Решение этой проблемы требует согласованных усилий различных заинтересованных сторон по поддержанию принципов демократии, защите основных трудовых прав и обеспечению справедливых и справедливых условий труда для всех.

Нарушение права создавать Советы трудового коллектива (СТК) и вступать в них. СТК в такой сезонной отрасли как сельское хозяйство играют решающую роль в представлении коллективных интересов работников. Любое нарушение права создавать СТК и вступать в них подрывает способность работников вести коллективные переговоры о лучших условиях. Это нарушение ослабляет рабочее движение в целом и уменьшает голос рабочих в защите своих прав.

Отказ в доступе к правосудию. Отказ в доступе к правосудию усугубляет трудности, с которыми сталкиваются работники, создавая дополнительные препятствия для решения их проблем. Такое отрицание часто проявляется как препятствие в использовании законных каналов для урегулирования жалоб, связанных с нарушениями трудовых прав. Справедливая и доступная правовая база необходима для обеспечения защиты прав трудящихся.

Доступ к правосудию является фундаментальным принципом честного и справедливого общества. Когда работники сталкиваются с препятствиями при поиске средств правовой защиты от нарушений трудовых прав, это подрывает принципы справедливости и честности. Рабочие должны иметь возможность обратиться в суд, если их права нарушаются, а отказ в этом доступе увековечивает цикл эксплуатации и несправедливости. Неспособность ориентироваться в правовой системе для рассмотрения жалоб на рабочих местах делает работников уязвимыми перед злоупотреблениями и подрывает основы справедливой и равноправной трудовой среды.

Преследование на рабочем месте. Притеснения на рабочем месте создают враждебную и запугивающую атмосферу для работников. Преследование по признаку пола, этнической принадлежности или других факторов подрывает достоинство и благополучие сотрудников. Преследование в любой форме нарушает гармоничное функционирование на рабочем месте и подрывает принципы равенства и инклюзивности. Это создает токсичную атмосферу,

которая не только влияет на психическое и эмоциональное благополучие пострадавших, но и портит общую рабочую среду. Случаи притеснений, если их оставить без внимания, могут привести к усилению стресса, беспокойства и снижению общей удовлетворенности работой среди пострадавших сотрудников.

Проявления притеснений на рабочем месте могут быть разнообразными: от тонких форм дискриминации до явных проявлений враждебности. Это может включать нежелательные комментарии, оскорбительные шутки или дискриминационные действия, которые создают у работников чувство уязвимости и дискомфорта. Такое поведение не только нарушает права сотрудников, но и способствует возникновению разногласий и нездоровой культуры на рабочем месте.

Предотвращение притеснений на рабочем месте — это не только юридическое обязательство, но и моральный императив, способствующий общему благополучию работников. Организации, которые отдают приоритет искоренению притеснений, посылают мощный сигнал о том, что они привержены созданию рабочих мест, где к каждому относятся с достоинством и справедливостью. Это обязательство, в свою очередь, повышает моральный дух сотрудников, производительность и репутацию организации как ответственного и этичного работодателя.

Ниже представлены реальные случаи из практики полевого мониторинга за прошедшие хлопкоуборочные сезоны, которые подтверждают что как работодатель так и сезонный работник часто просто игнорируют как положения охраны труда на полевых работах так и режимы труда и отдыха:

- Пример 1. Женщины на поле были вынуждены общаться с людьми зараженными ОРВИ из другого региона. В итоге были заражены все контактные группы несмотря на предупреждение со стороны медицинского работника мерах профилактики – ношение масок и перчаток. Сбор урожая на этом участке был сорван из-за болезни которую можно было бы избежать при соответствующем отношении к мерам безопасности как работодателя, так и самих сборщиков.
- Пример 2. Работники одного из кластеров решили не выплачивать взносы в профсоюзную кассу на своем собрании. Руководство кластера игнорируя порядок и положения коллективного договора пошло навстречу и профсоюзное объединение этого кластера продолжало существовать на средства выделяемые со стороны Администрации кластера. Это в свою очередь подрывает независимость и служит источником конфликта интересов для коллектива работников и руководства кластера. После мониторинга и выработки рекомендаций, было принято решение на собрании работников о создании Совета трудового коллектива, где существенно выше и уровень защиты интересов работников членов СТК и нет влияния со стороны руководства кластера.
- Пример 3. Дети на поле являются случаем особенного внимания для мониторов и инспекции труда поскольку это признаки детского труда и нарушения положений ряда основополагающих Конвенций МОТ ратифицированных Узбекистаном. Безусловно на сегодня независимые гражданские активисты не фиксируют детский труд и это становится пережитком. Но мониторы фиксируют наличие малолетних детей на полях, которых приводят матери с собой. Так в Каспийском районе Кашкадарьинской области на полях одного из хозяйств группа родителей привела с собой детей в возрасте от 4 до 6 лет. Несмотря на все попытки со стороны фермера вывести, они продолжали входить на поля подвергая риску здоровье несовершеннолетних. Таким образом системная проблема отсутствия необходимой

инфраструктуры в селе для дошкольного возраста приводила к ежегодным типичным нарушениям фиксируемых мониторами. Активисты в течении трех лет писали в обращениях к руководству кластера о необходимости организации для таких сборщиц в селе детского сада. В этом году такие условия были предоставлены для женщин сборщиц и мониторы не отмечали случаи присутствия малолетних детей на полях этого региона.

МЕТОДОЛОГИЯ МОНИТОРИНГА

Что такое мониторинг трудовых прав?

Мониторинг трудовых прав – это процесс систематической оценки выполнения трудового законодательства и нормативных актов для обеспечения соблюдения и защиты прав работников. Он включает в себя наблюдение и оценку различных аспектов практики найма, условий труда и обращения с работниками для выявления любых нарушений или проблемных областей. Осуществляя мониторинг трудовых прав, организации, в том числе ННО, могут играть решающую роль в обеспечении подотчетности, выступая за улучшение условий труда и способствуя позитивным изменениям в сфере труда.

Существует несколько подходов и методов, используемых для мониторинга трудовых прав, каждый из которых имеет свои сильные стороны и направленность. Эти подходы включают:

Анализ документов. Этот подход включает рассмотрение и анализ документов и трудовых договоров для оценки их соответствия национальному трудовому законодательству, нормативным актам, национальным и международным трудовым стандартам. Это помогает выявить любые пробелы или несоответствия через анализ документов и выявить области для улучшения.

Выезды на места и наблюдение процесса на рабочих местах: Выезды на места и наблюдение процесса на рабочих местах позволяют осуществлять непосредственное наблюдение и оценку условий труда. Это включает в себя оценку таких факторов, как стандарты здоровья и безопасности, рабочее время, практика оплаты труда и общее отношение к работникам. Выезды на места могут проводиться обученными наблюдателями, которые взаимодействуют с рабочими и руководством для сбора информации и проверки соблюдения трудовых норм.

Опросы и интервью. Опросы и интервью являются ценными инструментами для сбора информации непосредственно от работников, работодателей и других заинтересованных сторон. Они дают представление об опыте работников, восприятии и осведомленности о своих правах. Опросы могут охватывать такие темы, как заработная плата, рабочее время, гарантии занятости и наличие любых дискриминационных практик.

Механизмы подачи жалоб: создание механизмов подачи жалоб позволяет работникам сообщать о нарушениях или обращаться за помощью в случае нарушения их трудовых прав. Эти механизмы могут быть конфиденциальными, доступными и удобными для пользователя, побуждая работников высказывать свои опасения. ННО и другие организации могут содействовать созданию и функционированию таких механизмов, гарантируя, что голоса работников будут услышаны и учтены.

Сотрудничество с профсоюзами: сотрудничество ННО с профсоюзами повышает эффективность мониторинга трудовых прав. Профсоюзы играют решающую роль в представлении интересов работников, отстаивании их прав и участии в коллективных переговорах. Сотрудничество с этими организациями усиливает процесс мониторинга и позволяет проводить совместные действия по устранению нарушений трудовых прав.

Анализ данных и отчетность. Сбор и анализ данных, полученных в ходе различных мероприятий по мониторингу, помогает выявить тенденции, закономерности и проблемные области трудовых прав. Он позволяет составлять основанные на фактических данных отчеты и распространять результаты среди соответствующих заинтересованных сторон, включая государственные органы, работодателей и общественность. Отчетность служит мощным инструментом адвокации для повышения осведомленности, инициирования политического диалога и продвижения позитивных изменений в практике труда.

В целом мониторинг трудовых прав требует многогранного подхода, сочетающего юридический анализ, полевые оценки, сбор данных и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Он направлен на выявление нарушений, содействие соблюдению требований и пропаганду улучшения трудовых норм.

Общие принципы мониторинга

Мониторинги в организациях проводятся с целью:

- предупреждения нарушений прав и законных интересов работников этих организаций;
- выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принятия мер по механизму обратной связи по восстановлению нарушенных прав работников организаций и привлечения виновных должностных лиц;
- к ответственности за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Разработка рекомендаций и положений, способствующих устранению выявленных в процессе мониторинга недостатков

При осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, руководствуются несколькими ключевыми принципами. Эти принципы обеспечивают целостность, эффективность и справедливость деятельности по мониторингу. Основными принципами контроля за соблюдением трудового законодательства являются:

Презумпция добросовестности работодателя: деятельность по мониторингу осуществляется исходя из предположения, что работодатели действуют добросовестно и стремятся соблюдать трудовое законодательство и правила. Этот принцип признает, что работодатели несут ответственность за обеспечение безопасных и справедливых условий труда для своих сотрудников.

Законность: деятельность по мониторингу соответствует принципам законности, гарантируя, что все оценки и анализы проводятся в рамках применимых законов и правил. Соблюдение требований законодательства обеспечивает целостность и достоверность процесса мониторинга.

Независимость наблюдателей: Наблюдатели, участвующие в мониторинге трудовых прав, действуют независимо и вне зависимости от внешнего влияния. Эта независимость позволяет проводить объективные оценки и оценки трудовых практик, способствуя прозрачности и подотчетности в процессе мониторинга.

Этика и конфиденциальность. Этические стандарты соблюдаются на протяжении всего процесса мониторинга для защиты прав и конфиденциальности всех вовлеченных сторон. Наблюдатели придерживаются профессиональных кодексов поведения, сохраняя конфиденциальность и деликатно и уважительно относясь к информации, полученной в процессе наблюдения.

Безопасность респондентов. Безопасность и благополучие респондентов, в том числе работников и других заинтересованных сторон, имеют первостепенное значение при мониторинге трудовых прав. Принимаются меры для обеспечения защиты респондентов от любого потенциального вреда или мести в результате их участия в процессе мониторинга.

Придерживаясь этих принципов, инициативы по мониторингу трудовых прав стремятся поддерживать целостность и эффективность своей деятельности. Для наблюдательных организаций, включая ННО, важно принять эти принципы и применять их в своей системе мониторинга.

Заинтересованные стороны в процессе мониторинга

Согласно классическому определению Субъекты мониторинга – это организации, институты, государственные структуры, исследователи и другие участники, которые осуществляют наблюдение и анализ социальной ситуации. Объекты мониторинга – это социальные явления, процессы и группы, которые подвергаются изучению и анализу.

Субъекты мониторинга могут обращаться к объектам для получения информации и данных, а также для проведения исследований и анализа. Взаимодействующих на принципах достоверности, объективности, прозрачности и этических норм.

В общем понимании сторонами мониторинга могут быть:

- Работодатели. Они подлежат оценке для обеспечения соблюдения трудового законодательства, правил и международных трудовых стандартов. Сторонний мониторинг возлагает на работодателей ответственность за поддержание справедливых и этических условий труда.
- Работники, как основные бенефициары трудовых прав, играют решающую роль в процессе мониторинга. Их вклад, часто собранный посредством интервью и опросов, дает ценную информацию о реальных условиях на местах. Работники могут оставаться анонимными, чтобы поощрять честные отзывы.
- Независимые организации, часто внешние по отношению к отношениям между работодателем и работником, выступают в качестве сторонних наблюдателей. В их число могут входить неправительственные организации (НПО), группы по защите трудовых прав, отраслевые эксперты или специализированные организации по мониторингу. Их роль заключается в объективной оценке и составлении отчета о состоянии трудовых прав.
- В некоторых случаях государственные учреждения могут сотрудничать со сторонними наблюдателями для обеспечения соблюдения национального трудового законодательства. Участие правительства добавляет дополнительный уровень полномочий к процессу мониторинга.
- Профсоюзы могут активно участвовать в стороннем мониторинге, особенно когда речь идет о представлении интересов работников. Они могут предоставить ценную информацию о коллективных договорах, условиях труда и проблемах работников.
- Отраслевые ассоциации, представляющие группы работодателей в конкретном секторе, могут участвовать в стороннем мониторинге, чтобы гарантировать соблюдение общеотраслевых стандартов. Такой совместный подход способствует саморегулированию в отрасли.
- Широкая общественность и потребители все чаще становятся заинтересованными сторонами в вопросах трудовых прав. Отчеты стороннего мониторинга могут повлиять на общественное мнение и выбор потребителей, заставляя компании соблюдать этические трудовые практики.

- Международные организации, такие как Международная организация труда (МОТ), могут сыграть роль в установлении глобальных трудовых стандартов и руководящих принципов. Они могут сотрудничать или одобрять конкретные инициативы по мониторингу третьих сторон, чтобы обеспечить их соответствие международным нормам.
- Эксперты по правовым вопросам могут участвовать в процессе мониторинга, чтобы обеспечить учет правовых рамок, регулирующих трудовые права. Их опыт помогает в интерпретации и применении сложных правовых положений.
- Средства массовой информации и журналисты могут выступать в качестве независимых наблюдателей или сотрудничать со сторонними наблюдателями для расследования и сообщения о нарушениях трудовых прав. Их участие добавляет к процессу дополнительный уровень общественного контроля.

Субъекты мониторинга и оценки



В качестве примера такого разделения сторон в рамках мониторинга можно привести взаимодействие следующих субъектов в рамках мониторинга за принудительным трудом в Узбекистане уже выработавших взаимодействие на институциональном уровне:

1. *Министерство занятости и сокращения бедности РУз* – как партнер, не принимает непосредственного участия в мониторинге, однако обеспечивает важнейшую функцию по легитимации процесса мониторинга в рамках правового поля Узбекистана через выдачу мандатов на право осуществлять мониторинг на полях в сезон уборки хлопка.
2. *Независимое экспертное сообщество* состоящее из международных экспертов как со стороны МОТ так и со стороны Всемирного банка выступающие в качестве партнеров обеспечивающих методологическое, информационное влияние на проект.

3. Непосредственно сами участники мониторинга – группы представляющие различные ННО, независимые активисты гражданского сообщества координирующие проект.

Основные направления проведения мониторинга

Трудовой законодательство довольно обширное и учитывая еще и международные нормы и стандарты, от ННО вовлеченной в мониторинг требуется довольно глубокая экспертиза и хорошее понимание национального законодательства. Не все ННО желающие заниматься мониторингом трудовых прав могут себе позволить найм высококвалифицированных экспертов в поле трудовых отношений. В рамках предложенной методологии проведения мониторинга предложено сфокусироваться на мониторинг и выявление только тех нарушений прав трудящихся, которые являются грубыми, систематическими и приводят к ухудшению положения или ставят под риск здоровье и жизнь трудящихся.

Таковыми направлениями в рамках данного руководства были определено следующие права на достойную работу:

- запрещение принудительного труда и условий труда, сходных с рабством
- запрещение детского труда
- справедливые и благоприятные условия труда, включая безопасность на рабочем месте,
- справедливую заработную плату,
- разумные часы работы и отдыха,
- право на коллективные собрания и переговоры

Дополнительно следует выделить те права, которые основываются на принципах гендерного и социального равенства:

- равное вознаграждение за труд равной ценности,
- равные возможности с точки зрения найма, продвижения по службе, оплаты труда и доступа к возможностям обучения и развития
- запрещение насилия по признаку пола и домогательства на рабочем месте

Из чего состоит процесс мониторинга?

Разработка индикаторов. Самым первым шагом в планировании и осуществлении мониторинга является определение направлений мониторинга и отсюда вытекающих индикаторов мониторинга. Например, превышения рабочего времени работником, частота выплаты заработной платы, уровень отрицательного воздействия на работника и т. п. Исходя из выбранного направления будет определяться подход к проведению мониторинга. Например, если цель понять используется ли принудительный труд, то лучше всего данные об этом можно собрать через наблюдения, опросы или через механизм подачи жалоб. Тогда как анализ документов не поможет выявить случаи принудительного труда.

Определить источники информации - кто наши целевые группы? Исходя из цели мониторинга необходимо определить кто именно целевая группа, которая должна быть вовлечена в мониторинг. Необходимо понимать целевую группу и исходя из этого необходимо выбирать в дальнейшем подходы к проведению мониторинга. Если целевая группа не однородная, то и подходы также могут быть различными исходя из характеристик целевой группы. Например, если нам необходимо понять имеет ли место дискриминация при приеме на работу в отношении молодых женщин с маленькими детьми, то целевой группой мы выберем тех женщин, которые подавали заинтересованность в трудоустройстве, но не были приняты. Тогда из подходящих подходов к проведению мониторинга мы можем выбрать анализ документации и опросы.

Выбрать подходы к проведению мониторинга/методы сбора данных. В тексте руководства перечислены возможные подходы к проведению мониторинга, которые включают:

- Анализ документов.
- Выезды на места и наблюдение процесса на рабочих местах:
- Опросы и интервью
- Механизмы подачи жалоб

У каждого из данных подходов есть плюсы и отрицательные стороны. Продуманный мониторинг должен охватывать несколько подходов для избежания однобокой оценки ситуации. Кроме того, ННО может принять решение сбора данных с помощью других дополнительных подходов. Например, проведение фокус-групповых дискуссий для более глубокого погружения в изучаемую тему.

Определить место и график сбора данных. Например, опрос трудящихся не обязательно проводить на рабочем месте. Опрос возможно провести удаленно через обзвон респондентов или через онлайн анкетирование. Однако наблюдение обязательно проводить на рабочих местах, так как только непосредственный обзор дает возможность увидеть нарушения санитарно-гигиенических норм и норм безопасности. Непосредственное присутствие дает возможность зафиксировать нарушения для использования в дальнейшем анализе данных.

Разработка инструментов для сбора данных. Исходя из выбранных подходов к проведению мониторинга/методов сбора данных необходимо разработать инструменты для сбора данных. Многообразие доступных различных инструментов для сбора данных позволяет отобрать наиболее подходящие из них. Это может включать создание опросных листов, руководств по проведению опросов, чек-листов наблюдения или других инструментов сбора данных. Убедитесь, что инструменты ясны, лаконичны и соответствуют целям инициативы по мониторингу.

Пилотное тестирование. Прежде чем внедрять инструменты сбора данных в более широком масштабе, проведите пилотное тестирование на небольшой выборке респондентов. Это позволяет выявлять любые проблемы, совершенствовать инструменты и обеспечивать их эффективность для точного сбора необходимых данных.

Формирование команды. Формирование компетентной и целеустремленной команды имеет решающее значение для эффективного мониторинга трудовых прав. Процесс создания группы мониторинга включает в себя несколько ключевых шагов:

- Экспертиза и навыки. Определите необходимые знания и навыки, необходимые для проведения мониторинга трудовых прав. Это может включать знание трудового законодательства, сбор и анализ данных, методы проведения интервью, юридические исследования и написание отчетов. Ищите людей с разным бэкграундом и опытом, чтобы привнести в команду разные точки зрения.
- Вербовка и отбор. Нанимайте людей с соответствующим опытом и навыками. Это можно сделать с помощью объявлений о вакансиях, профессиональных сетей или сотрудничества с академическими учреждениями. Разработайте процесс отбора, который включает рассмотрение заявлений, проведение собеседований и оценку квалификации кандидатов и их приверженности трудовым правам.
- Обучение и наращивание потенциала. Как только команда будет сформирована, предоставьте всестороннее обучение и возможности наращивания потенциала. Это может включать тренинги и семинары по трудовому законодательству,

международным трудовым стандартам, методологиям мониторинга и этическим соображениям, что поможет улучшить их навыки сбора данных, анализа, написания отчетов и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

- Командные роли и обязанности. Четко определите роли и обязанности каждого члена команды. Назначьте конкретные задачи и области внимания, исходя из личных сильных сторон и опыта. Создайте структуру команды, которая способствует сотрудничеству, координации и эффективному общению.
- Сформировать каналы передачи данных для аккумуляции – составляем пирамиду сдачи собранной информации от монитора к координатору малой группы и далее к координатору по сектору мониторинга и далее в центр экспертного анализа и сбора данных
- Координация и сотрудничество: поощряйте культуру сотрудничества и командной работы в команде мониторинга. Поощряйте регулярные встречи, обмен знаниями и открытые дискуссии для обмена идеями и опытом. Важным элементом может стать также сотрудничество с внешними заинтересованными сторонами, такими как профсоюзы, организации гражданского общества и государственные учреждения, для сбора различных точек зрения и повышения доверия к процессу мониторинга.
- Этические соображения. Убедитесь, что команда работает в соответствии с самыми высокими этическими стандартами. Подчеркните важность конфиденциальности, информированного согласия и уважения прав и неприкосновенности частной жизни лиц, участвующих в процессе мониторинга. Придерживаться этических принципов и кодексов поведения, установленных соответствующими организациями и учреждениями.

Сбор данных. Соберите соответствующие данные о трудовых правах, включая информацию об условиях занятости, заработной плате, рабочем времени, безопасности труда и дискриминации. Эти данные можно получить с помощью опросов, интервью, обзоров документов и посещений объектов.

Порядок обработки данных и разработать соответствующие инструменты. Определение порядка обработки данных, полученных при мониторинге трудовых прав, имеет решающее значение для обеспечения точности, конфиденциальности и эффективного анализа. Вот шаги по установлению процедуры обработки данных и разработке соответствующих инструментов:

- План сбора данных: разработайте четкий и всеобъемлющий план сбора данных, в котором указаны конкретные данные, которые необходимо собрать, методы сбора данных и ответственные лица или задействованные члены команды. Этот план должен соответствовать целям инициативы по мониторингу трудовых прав.
- Управление данными и их хранение: создайте безопасную и организованную систему для управления и хранения данных. Это может включать создание централизованной базы данных или использование безопасных облачных платформ. Убедитесь, что система хранения данных соответствует применимым правилам защиты данных и конфиденциальности.
- Очистка и проверка данных: проведите тщательную очистку и проверку данных, чтобы обеспечить точность и надежность собранных данных. Удалите все повторяющиеся записи, проверьте наличие ошибок или несоответствий и проверьте полноту данных. Этот шаг имеет решающее значение для сохранения целостности данных.
- Кодирование и категоризация данных: Разработайте систему кодирования для категоризации и кодирования собранных данных. Это упрощает анализ и сравнение

различных переменных. Система кодирования должна быть разработана для сбора соответствующей информации, касающейся нарушений трудовых прав, соблюдения требований и других ключевых показателей.

- **Инструменты анализа данных:** используйте соответствующие инструменты анализа данных для обработки и анализа собранных данных. Это может включать статистическое программное обеспечение, такое как SPSS, Excel, или специализированные платформы для анализа данных. Эти инструменты могут помочь в выявлении закономерностей, тенденций и корреляций в данных.
- **Визуализация данных:** разработайте инструменты и методы визуализации данных, чтобы представить результаты в ясной и лаконичной форме. Графики, диаграммы и инфографика могут эффективно передавать ключевые идеи, полученные в результате анализа данных. Это визуальное представление улучшает понимание и облегчает процессы принятия решений.
- **Конфиденциальность и защита данных:** Обеспечьте конфиденциальность и конфиденциальность собранных данных. Установите протоколы и руководящие принципы для обработки конфиденциальной информации, включая получение информированного согласия от участников и анонимизацию данных, когда это необходимо. Соблюдайте соответствующие правила защиты данных и этические стандарты.

Анализ данных и разработка рекомендаций. Один из важнейших этапов проведения мониторинга. Анализ данных и разработка рекомендаций играют решающую роль в мониторинге трудовых прав, поскольку они позволяют всесторонне понять ситуацию и информировать о необходимых действиях для улучшения ситуации. Здесь важно суметь правильно обработать собранные данные, обобщить и выявить системные нарушения или проблемы. Для обеспечения эффективного процесса мониторинга необходимо предпринять следующие шаги:

- **Анализ данных:** проанализируйте собранные данные, чтобы выявить закономерности, тенденции и проблемные области. Это включает в себя организацию и обобщение данных, применение статистических методов, где это уместно, и изучение данных на наличие любых аномалий или несоответствий.
- **Выявление ключевых проблем:** на основе анализа данных определите ключевые проблемы и проблемы, связанные с трудовыми правами. Это может включать выявление областей несоблюдения, случаев дискриминации или несправедливого обращения или нарушений прав работников.
- **Консультации с заинтересованными сторонами:** привлечение соответствующих заинтересованных сторон, включая работников, работодателей, профсоюзы и организации гражданского общества, для получения дополнительной информации и точек зрения по выявленным проблемам. Их вклад ценен для понимания практических последствий и потенциальных решений.
- **Разработка рекомендаций:** на основе анализа данных и вклада заинтересованных сторон разработайте конкретные рекомендации, направленные на решение выявленных проблем. Эти рекомендации должны быть действенными, реалистичными и адаптированными к местным условиям. Они могут включать предложения по политическим реформам, изменениям в законодательстве, инициативам по наращиванию потенциала или кампаниям по повышению осведомленности.

- **Приоритизация.** Приоритизация рекомендаций на основе их потенциального воздействия, осуществимости и срочности. Рассмотрите ресурсы и поддержку, необходимые для реализации, а также возможность сотрудничества с соответствующими заинтересованными сторонами.
- **Отчетность:** подготовьте всеобъемлющий отчет, в котором представлены выводы, анализ и рекомендации. В отчете должны быть четко изложены выявленные проблемы, подтверждающие доказательства и предлагаемые действия по их решению. Он должен быть доступен для широкого круга аудиторий, включая лица принимающие решения, государственные органы, организации гражданского общества и широкую общественность. Эти отчеты должны быть хорошо структурированными, краткими и легко понятными для различных заинтересованных сторон. Включите визуальные представления, таблицы и описания для эффективного представления данных и их последствий.
- **Понимание рекомендаций:** получите полное представление о рекомендациях, разработанных в ходе мониторинга трудовых прав. Проанализируйте результаты и определите ключевые сообщения и предлагаемые действия. Это поможет вам четко и убедительно излагать рекомендации.

Определить схему распространения и использования информации. Например, группа мониторов может разработать заранее соглашение с руководством кластера об использовании результатов мониторинга для разработки эффективного механизма обратной связи в дальнейшем или о передаче результатов мониторинга в публичную сферу, такие как СМИ.

Продвижение рекомендаций, разработанных в результате мониторинга трудовых прав, имеет решающее значение для стимулирования позитивных изменений и влияния на политическом и практиком уровнях. Вот несколько ключевых шагов для эффективной адвокации выработанных рекомендаций:

- **Определите целевую аудиторию:** определите соответствующих заинтересованных сторон и лиц, принимающих решения, которые имеют полномочия и влияние для реализации рекомендаций. Это могут быть государственные чиновники, лица принимающие решения, профсоюзы, ассоциации работодателей, организации гражданского общества и средства массовой информации. Адаптируйте свои усилия по защите интересов для охвата и взаимодействия с этой конкретной аудиторией.
- **Разработайте стратегический план адвокации:** создайте подробный план, в котором излагаются цели вашей адвокации, целевая аудитория, ключевые сообщения, а также тактика и действия, которые вы будете использовать для отстаивания рекомендаций. Рассмотрите возможность использования комбинации стратегий, таких как публичные кампании, аналитические записки, взаимодействие со СМИ, создание коалиции и прямое взаимодействие с лицами, принимающими решения.
- **Создавайте коалиции и партнерства:** сотрудничайте с организациями-единомышленниками, профсоюзами и группами гражданского общества, разделяющими интересы трудовых прав. Формирование коалиций и партнерств укрепляет ваши усилия по защите интересов и усиливает ваш коллективный голос. Работайте вместе, чтобы согласовывать обмен сообщениями, координировать действия и объединять ресурсы.
- **Создавайте убедительные сообщения:** разрабатывайте четкие и убедительные сообщения, подчеркивающие важность выполнения рекомендаций и потенциальные выгоды для работников, работодателей и общества в целом. Используйте

доказательства и примеры из реальной жизни из результатов мониторинга трудовых прав, чтобы усилить свои аргументы. Адаптируйте свои сообщения, чтобы они соответствовали ценностям, приоритетам и интересам вашей целевой аудитории.

- Используйте несколько каналов связи. Используйте разнообразные каналы связи для широкого и эффективного распространения ваших сообщений. Это могут быть пресс-релизы, кампании в социальных сетях, редакционные статьи, общественные мероприятия, семинары и целевые встречи с ключевыми заинтересованными сторонами. Адаптируйте свои методы коммуникации в соответствии с предпочтениями и доступностью вашей целевой аудитории.
- Взаимодействуйте с лицами, принимающими решения: ищите возможности напрямую взаимодействовать с лицами, принимающими решения, и лицами, влияющими на политику. Это может включать организацию совещаний, семинаров или круглых столов для представления рекомендаций, обмена мнениями по результатам мониторинга и обсуждения возможных стратегий реализации. Выстраивайте отношения с лицами, принимающими решения, и поддерживайте постоянный диалог, чтобы увеличить шансы на то, что ваши рекомендации будут рассмотрены и приняты меры.
- Мобилизуйте поддержку: мобилизуйте поддержку со стороны работников, пострадавших сообществ и общественности в целом. Повышение осведомленности о проблемах трудовых прав и необходимости действий. Взаимодействуйте с низовыми организациями, профсоюзами и затронутыми людьми, чтобы создать более широкое движение и вызвать общественное давление для перемен.

Адвокационные усилия часто требуют настойчивости и долгосрочных обязательств. Будьте готовы адаптировать свои стратегии и тактики в зависимости от меняющихся обстоятельств и открывающихся возможностей.

Мониторинг и оценка прогресса. Постоянно контролируйте прогресс, достигнутый в реализации рекомендаций, и оценивайте влияние ваших усилий по защите интересов. Отслеживайте изменения в политике, законодательные изменения и сдвиги в практике. Оцените степень принятия и реализации рекомендаций и определите любые проблемы или пробелы, которые необходимо устранить.

Помните, что ваши усилия по защите интересов должны быть стратегическими, основанными на фактических данных и совместными, и держите благополучие и права работников на переднем крае вашей повестки дня по защите интересов.

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ СБОРА ДАННЫХ

Существуют различные инструменты для сбора данных, которые успешно используются НПО по всему миру. В данном разделе Руководства будут предложены образцы инструментов, которые могли бы быть использованы для сбора данных в рамках мониторинга трудовых прав.

Анализ документов

Безусловно для проведения квалифицированной проверки документов различного уровня доступности необходимо иметь опыт такого рода проверок и квалификацию, обеспечивающую качество и компетентность проверяющего монитора. Мониторы, проводящие проверку документов как правило имеют большой опыт мониторингов трудовых договоров и проведенные в рамках образовательных семинаров и тренингов

обязательные квалификационные отборы и сертификации. Например, совместное с Инспекцией труда занятие и практические демонстрации.

Все документы можно разделить на две большие группы: **обязательные и необязательные** по закону. При мониторинге акцент стоит делать на обязательных.

К обязательным документам для аудита относятся следующие:

Устав организации. Что в нём смотреть:

- полное и сокращённое название организации;
- место расположения организации;
- наличие филиалов и представительств и их правильные названия;
- полномочия исполнительного органа организации;
- место хранения документов.

Когда мы начнём проверять другие документы, зная точные формулировки в уставе, сможем понять, легитимны ли локальные нормативные акты, уполномоченными ли лицами подписаны трудовые договоры, графики работ, сменности, отпусков и пр. На практике документы часто утверждают неуполномоченные лица. Например, всё подписывает гендиректор, а формулировка в уставе за ним этих полномочий не предусматривает.

Правила внутреннего трудового распорядка. Минимум, который должен быть прописан в них: права и обязанности работника и работодателя, действующие режимы работы в организации, порядок предоставления отпусков, ответственность сторон, меры поощрения и применения дисциплинарных взысканий. Локальные нормативные акты по работе с персональными данными. Проверять имеет смысл только те, которые относятся к работникам.

Трудовой договор. При проверке трудовой договор в зоне риска. Например, один из рисков — споры с сотрудниками. Если работник не согласен с требованиями и условиями работодателя, то может подать жалобу на нарушение своих прав в суд и другие инстанции. Тогда работодателю придётся отвечать за то, что написано.

Штатное расписание. Его надо проверить на возможную дискриминацию, потому что это наиболее часто встречающиеся нарушения. Сотрудникам, которые занимают одну и ту же должность, выполняют одну и ту же функцию по трудовому договору или должностной инструкции, нельзя платить разные оклады. Зарплаты можно, а оклады нельзя. Это связано с тем, что за труд равной квалификации положена равная оплата труда.

График отпусков надо утверждать не позднее чем за две недели до начала календарного года. Можно использовать унифицированную форму или свою, проверяется, все ли работники есть в графике, по каждому ли указаны даты отпусков и нет ли нарушений в количестве дней отпуска, положенных по закону.

График сменности. Обязательный документ, если в компании есть сменный режим работы. К графикам есть важное требование — при любом режиме у сотрудника должно быть не менее 42 часов непрерывного отдыха. Проверяющие следят за выполнением этого правила. На практике работодатели его часто нарушают: при определении нормы закладывают в графики больше часов, чем положено. Проверяющие легко это выявляют по таблице учёта рабочего времени и графикам сменности, так как в них видно, какое количество часов запланировано, а сколько по факту люди отработали.

Инструкции по охране труда. Инструкции больше относятся к охране труда, чем к кадровому делопроизводству, но тем не менее они должны быть в организации. Если у вас эти документы есть, проверьте, соответствуют ли они законодательству.

С помощью предложенного ниже чек-листа ННО может провести перекрестную проверку соблюдения тех или иных норм законодательства.

ЧЕК-ЛИСТ СООТВЕТСТВИЯ НОРМАМ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
1	Организация и ведение кадрового делопроизводства	- Оформление приема на работу. Соблюдение требований по содержанию трудовых договоров, порядка их изменения и прекращения; - выявление работников, с которыми трудовой договор не заключен и не оформлен в течение трех дней в письменной форме при фактическом допущении к работе; - соблюдение оснований для заключения срочного трудового договора (Трудовой кодекс Республики Узбекистан); - оформление совместительства, установление совмещения профессий, возложение исполнения обязанностей, расширение зон обслуживания и увеличение объема работ; - наличие и содержание документов, определяющих трудовые обязанности работников в соответствии с занимаемой должностью и выполняемой работой, ознакомление с ними работников; - соблюдение возраста работников, с которыми допускается заключение трудового договора; - соблюдение формы трудового договора, наличие и ведение Журнала регистрации трудовых договоров и изменений в них; - оформление приема на работу; - обязательное проведение медицинских осмотров; Изменение трудового договора, в том числе на: - своевременность и порядок внесения изменений в трудовой договор;		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
		- регулирование трудовых отношений с работниками при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности или реорганизации; - основания и соблюдение порядка отстранения работника от работы; порядок и оформление прекращения трудового договора, в том числе на правильность применения норм Трудового кодекса Республики Узбекистан и защиту персональных данных работников.		
2	Рабочее время и время отдыха	- Соблюдение общих требований по установлению режима работы и учету рабочего времени, его продолжительности; - Соблюдение порядка и условий привлечения к работе за пределами рабочего времени; - Обеспечение режима труда и отдыха. При рассмотрении вопросов, касающихся рабочего времени, следует обратить внимание на: - наличие в организации Правил внутреннего трудового распорядка и их содержание; - соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени; - ведение табеля учета рабочего времени; - соблюдение сокращенной продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников; - соблюдение ограничений по привлечению к работе в ночное время отдельных категорий работников;		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
		- установление режима рабочего времени, в том числе ненормированного рабочего дня, работы в режиме гибкого рабочего времени, сменной работы и суммированного учета рабочего времени; - наличие при сменной работе графика сменности, соблюдение порядка его утверждения и введения в действие; При рассмотрении вопросов, касающихся времени отдыха, следует обратить внимание на: - установление перерывов для отдыха и питания, для обогрева и отдыха; - случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни, основания и порядок; - предоставление ежегодного основного и дополнительных (за ненормированный рабочий день, за особый характер работы, за вредные условия труда и др.) оплачиваемых отпусков; - соблюдение правил продления или перенесения ежегодного отпуска, основания; - соблюдение правил замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, а также реализацию права на отпуск при увольнении работника; - случаи принуждения работников к уходу в «вынужденные отпуска» (то есть без сохранения заработной платы)		
3	Проведение аттестации работников,	При рассмотрении вопросов, касающихся проведения аттестации работников, следует обратить внимание на:		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
	применение профессиональных стандартов, организация профессиональной подготовки (переподготовки), дополнительного профессионального образования работников	• наличие в подведомственной организации Положения о проведении аттестации, утвержденного в установленном порядке; • наличие аттестационной комиссии в подведомственной организации, включение в ее состав представителя первичной профсоюзной организации; • издание приказов о проведении аттестации, о графике аттестации, ознакомление с соответствующими приказами работников, подлежащих аттестации, а также иного документального обеспечения порядка проведения аттестации; • порядок проведения аттестации; • наличие отзывов и оформленных аттестационных листов в личных делах работников; При рассмотрении вопросов, касающихся профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования и повышения квалификации, следует обратить внимание на: • соблюдение прав и исполнение обязанностей работодателем по подготовке по дополнительному профессиональному образованию кадров; • наличие программы, плана мероприятий по развитию персонала (планирование обучения с учетом финансовых возможностей учреждения (предприятия), периодичность обучения работников); • наличие раздела по развитию персонала в коллективном договоре.		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
4	Оплата труда	- Соблюдение общих требований по установлению и выплате заработной платы. Правомерность удержаний из заработной платы. При рассмотрении вопросов, касающихся вопросов оплаты труда, следует обратить внимание на: - соблюдение государственных гарантий по оплате труда, в том числе выплаты заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством; - наличие в организации локальных (подзаконных) нормативных актов по оплате труда, их законность и реальное выполнение: коллективного договора (содержание раздела об оплате труда, его приложения, касающиеся соответствующих вопросов); документов (приказы, распоряжения, положения и др.) по системе оплаты труда, премированию, выплате надбавок, коэффициентов, льгот и т.д.; - соответствие законодательству установленных размеров тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат работникам, включая руководителей, специалистов и служащих, рабочих, временных работников, совместителей, их закрепление в трудовом договоре с работником; - правомерность индексации оплаты труда и соблюдение при этом прав работников; - оплату дополнительных выходных дней и отпусков и т.п.; - законность удержаний из заработной платы и их размер, в том числе в рамках материальной ответственности (убедиться в законности оформления материально ответственных лиц и		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
		правомерности возмещения ущерба организации), штрафов, налогов и сборов, по решению суда и других органов, применяющих денежные взыскания; • Обратить особое внимание на недопустимость применения работодателем штрафа в качестве дисциплинарного воздействия; • повышенный размер оплаты труда на тяжелых работах и на работах с вредными, опасными или иными особыми условиями труда; • соблюдение требований законодательства по организации работ и их оплате в повышенном размере (при сверхурочных работах, работах в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочей смены на части в здравоохранении, социальном обслуживании, образовании, дорожно-эксплуатационных и дорожных организациях и др.); • исполнение в оплате труда норм о государственных гарантиях и компенсациях: при переводе на другую работу; совмещении работы с обучением, повышением квалификации; прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя; при наступлении временной нетрудоспособности; несчастном случае на производстве и профзаболевании; направлении на медицинское обследование; избранных на выборные должности в другие организации, направленных • соблюдение типовых норм труда;		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
		обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.		
5	Соблюдение требований по регулированию труда инвалидов	При рассмотрении вопросов, касающихся вопросов регулированию труда инвалидов, следует обратить внимание на: - продолжительность рабочего времени работников, являющихся инвалидами I или II группы, которая должна составлять не более 35 часов в неделю; - выплату заработной платы инвалидам I и II групп в полном размере (без учета сокращенной продолжительности рабочего времени); - продолжительность ежедневной работы (смены) инвалида, которая должна быть установлена в соответствии с медицинским заключением; - работу инвалидов в ночное время. Работодатель может привлекать инвалида к работе в ночное время только с его письменного согласия и при наличии медицинского заключения об отсутствии запрета по состоянию здоровья на такую работу; - предоставление ежегодного отпуска не менее 30 календарных дней; - создание условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;		

	Сфера изучения	Аспекты изучения	Какие документы имеются, подтверждающие соблюдение требований законодательства	Замечания/наблюдения
		• соблюдение преимущественного права на оставление на работе инвалидов боевых действий при сокращении численности или штата работников.		
6	Охрана труда	При рассмотрении вопросов, касающихся охраны труда, следует обратить внимание на соблюдение требований Трудового кодекса, в том числе на: • выполнение подведомственным учреждением обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда; • организацию охраны труда; • на обеспечение прав работников на охрану труда.		

Выезды на места и наблюдение процесса на рабочих местах

Наблюдение на рабочих местах как один из подходов мониторинга позволяет получить важные данные для анализа, однако лучше всего использовать данный метод как дополнительный для получения большего понимания о ситуации в дополнение к опросу или анализу документов.

Ниже представлен пример чек-листа для проведения наблюдения. Важно адаптировать чек-лист к конкретной правовой базе и контексту региона, где проводятся наблюдения. Регулярный мониторинг с использованием этого чек-листа может помочь выявить потенциальные нарушения трудовых прав и сообщить о необходимых действиях по их устранению, обеспечивая более безопасную и справедливую рабочую среду для всех работников.

Сфера изучения	Аспекты изучения	Замечания/наблюдения
Рабочее время	Работают ли работники в установленных законом пределах ежедневного и еженедельного рабочего времени? Предоставляются ли работникам достаточные перерывы для отдыха и выходные дни в соответствии с требованиями трудового законодательства?	
Охрана труда	Обеспечены ли работники необходимыми средствами индивидуальной защиты (СИЗ) для выполнения их конкретных задач (если применимо)? Приняты ли меры безопасности для предотвращения несчастных случаев и травм на рабочем месте? Достаточно ли обучены работники процедурам охраны труда и техники безопасности?	
Детский труд и принудительный труд	Имеются ли какие-либо признаки того, что несовершеннолетние работники наняты с нарушением требований по минимальному возрасту? Имеются ли доказательства практики принудительного труда, такой как долговая кабала или принуждение?	
Здоровье и санитарные условия	Являются ли санитарно-технические помещения чистыми, доступными и соответствуют санитарным нормам? Обеспечены ли работники достаточным количеством питьевой воды и надлежащей вентиляцией?	

	Предусмотрены ли меры по предотвращению воздействия вредных веществ или опасных условий? Имеют ли работники возможность укрыться от солнца, осадков и других погодных элементов?	
--	---	--

При проведении наблюдений в рамках мониторинга трудовых прав важно придерживаться набора правил, обеспечивающих точность, объективность и этическое поведение. Вот набор правил, которым нужно следовать:

- Получить согласие: получить разрешение от рабочих и соответствующих органов, прежде чем проводить какие-либо наблюдения. Объясните цель наблюдения и убедитесь, что участники понимают свои права и могут дать информированное согласие.
- Сохраняйте конфиденциальность: уважайте частную жизнь и конфиденциальность работников. Не раскрывайте личную информацию или конфиденциальные данные без надлежащего согласия. Убедитесь, что все собранные данные надежно хранятся и доступны только уполномоченным лицам.
- Будьте беспристрастны и объективны: сохраняйте нейтральный и непредвзятый подход в процессе наблюдения. Избегайте личных предубеждений или предубеждений, которые могут повлиять на вашу оценку. Сосредоточьтесь на сборе фактической информации и доказательств.
- Соблюдайте правила на рабочем месте: соблюдайте и придерживайтесь любых правил и положений на рабочем месте при проведении наблюдений. Следуйте протоколам безопасности, требованиям дресс-кода и любым другим правилам, установленным властями на рабочем месте.
- Документируйте наблюдения: делайте подробные и точные записи в процессе наблюдения. Запишите соответствующую информацию, такую как дата, время, место и конкретные сведения о любых замеченных нарушениях или соблюдении трудовых прав. Используйте стандартизированный контрольный список или форму наблюдения, чтобы обеспечить согласованность.
- Используйте ненавязчивые методы: проводите наблюдения ненавязчивым образом, не нарушая рабочий процесс и не ставя под угрозу безопасность работников. Сведите к минимуму любое вмешательство в текущую деятельность, сохраняя при этом необходимую информацию.
- Уважайте достоинство работников: относитесь ко всем работникам с уважением и достоинством на протяжении всего процесса наблюдения. Помните о культурных особенностях и избегайте любых действий или комментариев, которые могут причинить дискомфорт или причинить вред.
- Обеспечьте прозрачность: открыто и честно сообщите работникам о цели и объеме наблюдения. Предоставляйте обратную связь или делитесь выводами, когда это уместно, обеспечивая прозрачность процесса.
- Объективно сообщайте о результатах: точно и объективно представляйте наблюдаемые данные и результаты в любых отчетах или документации. Четко

разграничивайте факты и интерпретации и избегайте предположений или необоснованных выводов.

- Следуйте этическим принципам: Придерживайтесь соответствующих этических принципов и кодексов поведения, касающихся мониторинга трудовых прав. Уделяйте первоочередное внимание благополучию и правам работников и действуйте в соответствии с профессиональными и правовыми стандартами.

Опросы и интервью

Одним из важных способов сбора и анализа информации является проведение опросов. Например, анкетный опрос позволяет собрать в режиме реального времени статистическую информацию, чтобы можно было сравнить ситуацию с предыдущими и последующими годами.

Выбор репрезентативной выборки, в зависимости от целевой совокупности

Методы выборки имеют важное значение в обследованиях по мониторингу трудовых прав, чтобы гарантировать, что собранные данные точно представляют целевую группу населения. Вот некоторые распространенные методы выборки, используемые в обследованиях, проводимых в рамках мониторинга трудовых прав:

Случайная выборка: в этом методе каждый человек в целевой группе имеет равные шансы быть выбранным для обследования. Случайная выборка может осуществляться с помощью различных методов, таких как простая случайная выборка, систематическая случайная выборка или стратифицированная случайная выборка. Этот метод помогает свести к минимуму систематическую ошибку и обеспечивает репрезентативную выборку.

Стратифицированная выборка: этот метод включает в себя разделение целевой совокупности на отдельные подгруппы или слои на основе определенных характеристик, таких как род занятий, отрасль, пол или местонахождение. Затем из каждой страты отбирается выборка пропорционально ее представленности в генеральной совокупности. Стратифицированная выборка обеспечивает адекватное представление всех подгрупп в результатах обследования.

Кластерная выборка: Кластерная выборка включает в себя разделение целевой совокупности на более мелкие группы или кластеры, такие как рабочие места, фабрики или географические районы. Выбирается случайная выборка кластеров, а затем в опрос включаются все лица из выбранных кластеров. Этот метод удобен, когда сложно получить полный список лиц из целевой совокупности.

Удобная выборка (*convenient sampling*): Удобная выборка включает в себя выбор лиц, которые легко доступны для обследования. Хотя этот метод удобен, он может привести к систематической ошибке, поскольку он может не точно представлять всю целевую совокупность. Удобную выборку следует использовать осторожно и сочетать с другими методами выборки для большей репрезентативности.

Целенаправленная выборка: Целенаправленная выборка включает в себя отбор лиц, отвечающих определенным критериям или характеристикам, имеющим отношение к целям обследования. Этот метод полезен, когда опрос фокусируется на конкретных группах или лицах, столкнувшихся с нарушениями трудовых прав, или являющихся ключевыми заинтересованными сторонами в контексте трудовых прав.

При выборе метода выборки следует учитывать такие факторы, как размер изучаемой совокупности, доступные ресурсы, временные ограничения и конкретные цели обследования. Важно тщательно выбрать соответствующий метод выборки, чтобы гарантировать, что результаты опроса достоверны, надежны и репрезентативны для оцениваемой ситуации с трудовыми правами.

Используя подходящие методы выборки, обследования по мониторингу трудовых прав могут генерировать значимые и надежные данные, которые могут способствовать выявлению нарушений трудовых прав, адвокации политических изменений и поощрению справедливых и справедливых условий труда для всех лиц на рынке труда.

Механизмы проведения опросов. При проведении опросов могут использоваться различные механизмы и инструменты для сбора данных от участников. Вот объяснение некоторых распространенных механизмов и инструментов, используемых для проведения опросов:

Опросы на бумажных носителях. Опросы на бумажных носителях предполагают создание физической анкеты, которую участники могут заполнить вручную. Анкеты распечатываются и раздаются участникам, которые дают свои ответы, записывая их прямо на бумаге. Этот метод подходит, когда возможно общение лицом к лицу, например, на семинарах, конференциях или собраниях сообщества. Бумажные опросы могут быть эффективным способом одновременного сбора данных от большого числа участников.

Онлайн-опросы: онлайн-опросы проводятся через веб-платформы или программное обеспечение для опросов. Участникам предоставляется уникальная ссылка для доступа к опросу, который они могут заполнить в удобное для них время с помощью компьютера, планшета или смартфона с подключением к Интернету. Онлайн-опросы предлагают удобство и гибкость как для участников, так и для исследователей. Они позволяют легко собирать данные, автоматически вводить данные и анализировать. Кроме того, онлайн-опросы могут охватить широкую аудиторию и обеспечить анонимность участников, поощряя честные ответы.

Мобильные опросы. Мобильные опросы проводятся с использованием мобильных устройств, таких как смартфоны или планшеты, оснащенных приложениями для проведения опросов или мобильными инструментами сбора данных. Исследователи могут разрабатывать и развертывать опросы на мобильных устройствах, а участники могут отвечать на вопросы опроса непосредственно на своих мобильных устройствах. Мобильные опросы особенно полезны для сбора данных в реальном времени на местах, поскольку они устраняют необходимость в бумажных формах и ручном вводе данных.

Компьютеризированные телефонные интервью (CATI): CATI предполагает проведение опросов по телефону с использованием компьютерного программного обеспечения, специально разработанного для этой цели. Интервьюеры используют компьютерную программу, которая направляет их по вопросам опроса, и записывают ответы участников непосредственно в систему. CATI позволяет эффективно собирать данные, поскольку программное обеспечение может автоматизировать шаблоны пропусков и проверки достоверности данных. Этот метод подходит для охвата большого количества участников в широкой географической зоне.

Личные интервью: Личные интервью предполагают, что исследователи напрямую взаимодействуют с участниками лично, чтобы задать вопросы для опроса и записать ответы. Этот метод обеспечивает личное участие, уточнение вопросов и возможность наблюдать за невербальными сигналами. Личные интервью обычно используются при проведении опросов

в сложных условиях или с участниками, которые могут иметь ограниченную грамотность или технологический доступ.

При выборе подходящего механизма или инструмента для проведения опроса исследователи должны учитывать такие факторы, как целевая группа, цели исследования, ресурсы, логистическая осуществимость и безопасность данных. Важно выбрать метод, который наилучшим образом соответствует контексту исследования и обеспечивает надежный и точный сбор данных.

Стандартные вопросы для проведения опроса. Ниже представлены стандартные вопросы на основании которых возможно разработать опросник.

Персональная информация:

- Возраст:
- Пол:

Сведения о занятости:

- а. Название компании/организации:
- б. Должность/должность:
- в. Стаж работы:
- д. Тип занятости (например, полный рабочий день, неполный рабочий день, контракт):

Рабочее время и сверхурочные:

- а. Сколько часов вы работаете в день/неделю?
- б. Вы обязаны работать сверхурочно? Если да, то как часто и сколько часов в неделю?
- в. Компенсируется ли вам сверхурочная работа? Если да, то как?

Заработная плата и льготы:

- а. Выплачиваете ли вы оговоренную заработную плату вовремя?
- б. Предоставляются ли вам письменные документы о вашей заработной плате и пособиях?
- в. Производятся ли удержания из вашей заработной платы без вашего согласия?
- д. Получаете ли вы какие-либо дополнительные льготы, такие как медицинская страховка или оплачиваемый отпуск?

Здоровье и безопасность:

- а. Существуют ли какие-либо угрозы безопасности или риски на вашем рабочем месте? Если да, уточните.
- б. Обеспечены ли вы необходимым оборудованием для обеспечения безопасности и обучены ли вы?
- в. Сталкивались ли вы с несчастными случаями или травмами на производстве? Если да, пожалуйста, опишите.

Дискриминация и преследование:

- а. Сталкивались ли вы с какой-либо формой гендерной дискриминации на рабочем месте?
- б. Были ли вы свидетелем или сталкивались с какими-либо случаями сексуальных домогательств на работе?
- в. Существуют ли какие-либо политики или процедуры для борьбы с дискриминацией и домогательствами?

Свобода объединения и ведения коллективных переговоров:

- а. Знаете ли вы о своем праве на вступление в профсоюз или ассоциацию работников?
- б. Сталкивались ли вы с какими-либо препятствиями или ограничениями при осуществлении вашего права на свободу ассоциации?
- в. Существуют ли какие-либо механизмы для ведения коллективных переговоров или переговоров с руководством?

Отпуск и свободное время:

- а. Предоставляется ли вам соответствующее количество ежегодного отпуска, отпуска по болезни и других видов отпуска в соответствии с трудовым законодательством?
- б. Сталкивались ли вы с какими-либо трудностями или препятствиями при уходе в отпуск, когда это необходимо?

Механизмы подачи жалоб:

- а. Существует ли официальная процедура рассмотрения жалоб для рассмотрения вопросов и жалоб, связанных с работой?
- б. Использовали ли вы процедуру рассмотрения жалоб? Если да, пожалуйста, опишите свой опыт.

Гендерные нарушения:

- а. Сталкивались ли вы с каким-либо гендерным неравенством в оплате труда или неравным обращением с точки зрения продвижения по службе или возможностей продвижения по службе?
- б. Сталкивались ли вы с гендерными стереотипами или предубеждениями на рабочем месте?

Случаи преследования:

- а. Наблюдали ли вы или сталкивались ли вы с какими-либо случаями словесных или физических оскорблений по признаку пола?
- б. Существуют ли какие-либо политики или процедуры для рассмотрения случаев домогательств?

Дополнительные комментарии:

- Есть ли что-то еще, что вы хотели бы рассказать об условиях вашей работы, проблемах или предложениях по улучшению?

Меры безопасности в процессе сбора данных. Обращаем ваше внимание, что

респондентам должна быть обеспечена конфиденциальность и анонимность, а перед проведением опроса должно быть получено информированное согласие. Важно осторожно обращаться с конфиденциальной информацией и принимать соответствующие меры для защиты конфиденциальности и благополучия участников:

- Анкета не будет содержать никакой личной информации о респондентах. Номер телефона для эффективного собеседования будет удален сразу после того как интервью проводится.
- Информированное согласие будет получено от всех респондентов интервью до сбора каких-либо данных. Форма информированного согласия будет включать предысторию и цели исследования, описание процесса сбора данных, темы для обсуждения во время интервью и ожидаемую продолжительность телефонного интервью. Кроме того, форма будет содержать информацию о конфиденциальности и праве

респондента отказаться от интервью в любой момент. Будет предоставлена контактная информация координатора МТС, чтобы респонденты могли задать любые вопросы, связанные с исследованием, а также подать любые жалобы.

- Особое внимание будет уделено неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности участников интервью на протяжении всего процесса сбора, обработки и анализа данных. Инструменты сбора данных не будут включать имена или собирать какую-либо идентифицирующую информацию. Респондентам интервью будет предложено выбрать псевдоним. Никакая личная информация о каком-либо лице не будет распространяться или использоваться в окончательных результатах.
- В базу данных будут включены только ответы респондентов на вопросы анкеты. Никакая дополнительная информация, выходящая за рамки вопросника и форматов, не собирается в рамках обследования.
- После завершения интервью ответы будут отправлены и добавлены к ответам других респондентов в базе данных на защищенном облачном сервере. Доступ к защищенному облачному серверу с базой данных будет иметь только уполномоченный персонал из команды TPM.
- Консультационная группа МТС и все интервьюеры подписывают соглашение о конфиденциальности, в котором указывается, что никакая информация, полученная в ходе исследования, не может быть передана какой-либо третьей стороне во время или после исследования.
- Техника индивидуального подхода применяется для того, чтобы задавать деликатные вопросы (например, вопрос о привлечении к теневому сектору труда). Этот метод покажет, сколько людей подверглось принудительному труду, но сделает невозможным определение того, кем они были.
- В ходе исследования не опрашиваться лица моложе 18 лет без ведома опекунов, родителей или психологов.
- Сценарий согласия должен включать контактную информацию группы МТС, чтобы респонденты мог связаться с любыми вопросами или жалобами.
- Группа МТС и все интервьюеры подписывают соглашение о конфиденциальности, в котором указывается, что никакая информация, полученная в ходе исследования, не может быть передана какой-либо третьей стороне во время и после исследования.
 - Респонденты могут быть эмоционально расстроены некоторыми вопросами или модулями. Респондентам необходимо напоминать, что они могут покинуть интервью в любое время и имеют право не отвечать на любые вопросы, которые вызывают у них дискомфорт. Респондентам необходимо сообщить, что они могут отказаться от участия в исследовании в любое время, даже после того, как будет дано устное согласие.
 - Если респондент чувствует себя некомфортно во время интервью, интервьюер сначала спросит участника, не хочет ли он/она остановиться на несколько минут, а затем вернуться к вопросу позже. Второй вариант может заключаться в том, чтобы предложить респонденту пропустить вопрос. Если у респондента по-прежнему будут трудности, интервьюер остановит интервью.
 - База данных не должна содержать номера телефонов или любую другую личную информацию о респондентах.
 - Доступ к базе данных будет иметь только уполномоченный члены МТС. Только члены группы МТС, подписавшие соглашение о строгой конфиденциальности, будут иметь доступ к облачному серверу и базе данных.

- Заключительный отчет или любые результаты исследования не должны включать имена или любую другую идентифицирующую информацию о респондентах.
- Если респонденту потребуется дополнительная информация о трудовых правах, респонденту может быть предоставлены контактные данные горячих линий и телеграмм-ботов Министерство занятости и трудовых отношений, Прокуратуры, Омбудсмана Республики Узбекистан. Он/она может связаться с ними для получения дополнительной информации о трудовых вопросах в целом, о проблеме детского и принудительного труда, а также подать жалобу или запросить поддержку для защиты прав инвалида.

Сбор информации в рамках фокус групповых дискуссий

Одним из возможных инструментов сбора данных в таких случаях могут послужить фокус-группы, в состав которых входит группа работников с одного объекта мониторинга или отрасли.

Проведение мониторинга трудовых прав посредством обсуждений в небольших фокус-группах является эффективным подходом при отсутствии возможности применения других традиционных инструментов сбора данных при мониторинге, позволяющим более глубоко изучить проблемы и проблемы, с которыми сталкиваются работники, в более интерактивной и коллективной манере. Этот метод способствует открытому диалогу, позволяет участникам делиться своим опытом и дает ценную информацию о потенциальных нарушениях и проблемах на рабочем месте.

В рамках фокус-групповых обсуждений можно провести обсуждения следующих тем, которые могут служить направлением для структурирования дискуссии:

Рабочие условия:

- График работы, перерывы и сверхурочная работа.
- Меры охраны здоровья и безопасности на рабочем месте.
- Наличие надлежащего снаряжения и средств защиты.
- Физическая среда и комфорт на рабочем месте.

Заработная плата и льготы:

- Точность и своевременность оплаты.
- Понимание составляющих заработной платы.
- Доступ к льготам, таким как медицинское страхование или пенсионные планы.
- Достаточность заработной платы для покрытия расходов на проживание.

Недискриминация и равное обращение:

- Опыт дискриминации по признаку пола, этнической принадлежности, возраста и т. д.
- Осведомленность о антидискриминационной политике.
- Случаи фаворитизма или неравного обращения.

Преследование и насилие на рабочем месте:

- Осведомленность о политике преследования.
- Случаи словесного, физического или психологического преследования.
- Механизмы сообщения о случаях домогательств.
- Поддержка доступна для жертв домогательств.

Гарантия занятости и договорные права:

- Характер трудовых договоров (временные, постоянные, договорные).
- Стабильность работы и страх увольнения.
- Знание договорных прав и обязанностей.

Возможности для карьерного роста:

- Доступ к программам обучения и повышения квалификации.
- Возможности для продвижения по службе и карьерного роста.
- Наличие барьеров для карьерного роста.

Коллективные переговоры и профсоюзы:

- Знание профсоюзов и их роли.
- Участие в коллективных переговорах.
- Влияние профсоюзов на защиту трудовых прав.

Баланс между работой и личной жизнью:

- Баланс между работой и личной жизнью.
- Наличие семейной политики.
- Влияние продолжительного рабочего дня на самочувствие.

Доступ к механизмам рассмотрения жалоб:

- Осведомленность о механизмах сообщения о проблемах или нарушениях.
- Готовность сообщать о проблемах из-за боязни возмездия.
- Эффективность механизмов рассмотрения жалоб.

Осведомленность о трудовых правах:

- Знание трудового законодательства и нормативных актов.
- Источники информации о трудовых правах.
- Понимание прав и защиты.

Инклюзивные практики трудоустройства:

- Жилые помещения для людей с ограниченными возможностями.
- Включение маргинализированных групп в рабочую силу.
- Усилия по продвижению разнообразия и инклюзивности.

Последствия законодательных изменений:

- Осведомленность о последних изменениях в трудовом законодательстве.
- Воспринимаемое влияние законодательных изменений на условия труда.
- Мнения об адекватности правовой защиты.

Препятствия для сообщения о нарушениях:

- Факторы, мешающие работникам сообщать о нарушениях.
- Страх возмездия или последствий.
- Доверьтесь механизмам отчетности.

Ниже приводится объяснение подхода и этапов организации и проведения фокус-групповых дискуссий, которые можно использовать как образец для разработки собственного рабочего плана. Этапы к проведению мониторинга трудовых прав посредством обсуждений в малых фокус-группах может быть следующим:

1. Отбор участников. Определите разнообразную группу работников, представляющих различные роли, должности и демографические данные в организации или отрасли. Такое разнообразие обеспечивает всесторонний взгляд на вопросы трудовых прав.
2. Подготовка рекомендаций для обсуждения. Разработайте набор открытых вопросов или тем для обсуждения, которые охватывают ряд вопросов, связанных с трудовой деятельностью. Эти вопросы должны побудить участников поделиться своим опытом, проблемами и предложениями, связанными с трудовыми правами.
3. Фасилитация работы группы. Обсуждения в фокус-группах ведет опытный ведущий. Роль фасилитатора заключается в том, чтобы направлять беседу, поощрять участие и следить за тем, чтобы обсуждения оставались сосредоточенными на вопросах трудовых прав.
4. Интерактивный обмен. Участники делятся своим опытом, наблюдениями и проблемами, связанными с различными аспектами трудовых прав. Обсуждения могут охватывать такие темы, как условия труда, заработная плата, безопасность, дискриминация и домогательства. Фасилитаторы и участники активно слушают, чтобы убедиться, что точка зрения каждого будет услышана. Это способствует открытому и честному диалогу. Небольшой размер фокус-группы побуждает участников взаимодействовать друг с другом, опираясь на ответы друг друга и получая более глубокое понимание.
5. Запись идей. Ведущий записывает ключевые моменты, цитаты и наблюдения во время обсуждений. Эти заметки послужат основой для анализа и написания отчета.

Для проведения обсуждения в фокус-группах необходимо подготовить следующее:

- Флипчарты или доски. Наглядные пособия, облегчающие групповой мозговой штурм и обобщение ключевых моментов обсуждения. Диаграммы могут помочь участникам визуализировать проблемы и возможные решения.
- Цифровой диктофон. Цифровой диктофон может записывать аудиозапись обсуждения, обеспечивая точную документацию заявлений участников и сохраняя подлинность их голосов.
- Шаблоны для заметок. Заранее подготовленные шаблоны для ведения заметок, которые помогут им записывать ответы участников, важные цитаты и общие обсуждаемые темы.
- Формы согласия. Участники должны предоставить информированное согласие до начала обсуждения. Формы согласия объясняют цель фокус-группы, как будет использоваться информация и обеспечивают конфиденциальность.
- Формы оценки. Предоставьте участникам формы оценки в конце обсуждения, чтобы собрать отзывы о процессе и определить области для улучшения.

В заключение, обсуждения в небольших фокус-группах предлагают совместный и проникательный подход к мониторингу трудовых прав. Этот метод позволяет глубже понять опыт и проблемы работников, позволяя организациям и заинтересованным сторонам выступать за позитивные изменения в трудовой практике. Используя тщательно разработанные инструменты, фасилитаторы могут поощрять открытый обмен мнениями, выявлять проблемы и разрабатывать практические рекомендации по устранению нарушений трудовых прав на рабочем месте.

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ И ПОДГОТОВКА ОТЧЕТА

Разработка рекомендаций на основе результатов мониторинга трудовых прав является важным шагом в этом процессе, поскольку он переводит выявленные проблемы и опасения в практические меры по улучшению условий труда, обеспечению справедливого обращения и защите трудовых прав. Процесс разработки рекомендаций требует тщательного анализа, взаимодействия с заинтересованными сторонами и всестороннего понимания контекста.

Тщательный анализ результатов

По сути, анализ результатов мониторинга трудовых прав выходит за рамки простого изучения данных. Он преобразует необработанную информацию в идеи, которые определяют решения и действия заинтересованных сторон. Это компас, который помогает организациям расставлять приоритеты и вырабатывать стратегию, гарантируя, что разработанные рекомендации могут преобразовать рабочие места в среду, в которой соблюдаются трудовые права, с работниками обращаются справедливо, и достигается прогресс в создании справедливой и равноправной рабочей силы.

Прежде чем приступить к формулированию рекомендаций, необходимо провести всесторонний анализ результатов процесса мониторинга трудовых прав. Этот анализ является краеугольным камнем в обеспечении того, чтобы итоговые рекомендации были эффективными, целенаправленными и способными решать выявленные проблемы осмысленным образом. В основе этого аналитического этапа лежит систематическое изучение данных, собранных с помощью различных механизмов мониторинга. Эти данные охватывают широкий спектр информации, начиная от отчетов о несчастных случаях на рабочем месте и заканчивая опросами сотрудников и документацией о трудовых практиках. Первый шаг включает в себя тщательную категоризацию и классификацию выявленных нарушений или проблем. Эта категоризация помогает структурировать данные, делая их более управляемыми и облегчая более четкое понимание областей, требующих внимания.

После классификации следующим важным шагом является определение приоритетности этих вопросов. Не все нарушения имеют одинаковый уровень значимости; некоторые из них могут иметь более глубокие последствия для трудовых прав, благополучия работников и общего функционирования на рабочем месте. Расстановка приоритетов позволяет распределять ресурсы, время и усилия для оперативного решения наиболее важных проблем. Сосредоточив внимание на высокоприоритетных областях, организации могут обеспечить максимальную отдачу от своих вмешательств.

Углубляясь, этот анализ распространяется на понимание основных причин выявленных нарушений. Это включает в себя зондирование под поверхность, чтобы выявить основные факторы, которые способствуют этим проблемам. Анализ первопричин имеет решающее значение, поскольку он смещает акцент с простого устранения симптомов на устранение основных элементов, которые увековечивают нарушения. Поступая таким образом, организации могут внедрять решения, которые являются не только реактивными, но и превентивными, эффективно ограничивая повторение проблем.

Кроме того, на этом этапе проводится оценка потенциального воздействия этих нарушений как на работников, так и на рабочую среду. Понимание последствий нарушений трудовых прав необходимо для оценки масштабов проблемы. Оценка воздействия также помогает в разработке рекомендаций, пропорциональных серьезности рассматриваемой проблемы.

Именно здесь организации взвешивают последствия для здоровья работников, морального духа, производительности и общей репутации организации.

Эта аналитическая работа представляет собой кропотливый процесс, требующий внимания к деталям, глубокого понимания трудового законодательства и правил, а также искреннего стремления способствовать позитивным изменениям. Это основа, на которой базируются последующие шаги — шаги, которые включают в себя формулирование рекомендаций, которые действенны, выполнимы и способны направить рабочие места на соблюдение и уважение трудовых прав.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Рекомендации должны разрабатываться в консультации с широким кругом заинтересованных сторон. Разработка рекомендаций по результатам мониторинга трудовых прав — это совместный и инклюзивный процесс, который зависит от привлечения широкого круга заинтересованных сторон. Это влечет за собой привлечение работников, работодателей, отраслевых ассоциаций, СТК, представителей законодательных и исполнительных ветвей власти и национальные и международные организаций к формулированию этих рекомендаций. Такой подход гарантирует, что рекомендации будут всеобъемлющими и эффективными, поскольку они отражают точки зрения, опыт и потребности всех ключевых участников трудовой экосистемы.

Привлечение заинтересованных сторон не только повышает качество рекомендаций, но и способствует развитию чувства сопричастности и общей ответственности:

- Работники, которые первыми сталкиваются с нарушениями трудовых прав, из первых рук рассказывают о проблемах, с которыми они сталкиваются ежедневно.
- СТК, как защитники прав трудящихся, приносят в этот процесс опыт и коллективный голос.
- Работодатели вносят свои практические знания о динамике и ограничениях на рабочем месте, обеспечивая осуществимость предлагаемых решений.
- Отраслевые ассоциации предоставляют отраслевую информацию, адаптируя рекомендации к уникальному контексту каждого сектора.
- Привлечение соответствующих государственных органов обеспечивает соответствие существующим трудовым законам, положениям и основам политики. Их участие помогает преодолеть разрыв между заботами широких масс и реализацией политики, способствуя эффективному правоприменению.
- Организации гражданского общества выступают с внешней точки зрения, часто привлекая внимание к системным проблемам и выступая за структурные изменения, которые могут оказать долгосрочное воздействие.

Совместный характер этого взаимодействия с заинтересованными сторонами также повышает доверие и легитимность рекомендаций. Когда в процессе формулирования сходятся разные мнения, рекомендации с большей вероятностью будут рассматриваться как сбалансированные, непредвзятые и представляющие более широкое трудовое сообщество. Кроме того, вовлечение заинтересованных сторон способствует формированию культуры прозрачности, укреплению доверия между различными заинтересованными сторонами и поощрению коллективных усилий по созданию справедливых и равноправных условий труда.

Соответствие международным стандартам и законам

Рекомендации должны быть согласованы с соответствующими международными трудовыми стандартами, конвенциями и местным трудовым законодательством. Такое согласование гарантирует, что предлагаемые решения не только эффективны, но и соответствуют законодательству и признанным лучшим практикам. Разработка рекомендаций по результатам мониторинга трудовых прав требует прочной основы в виде установленных трудовых стандартов и правовых рамок. Согласование рекомендаций как с международными трудовыми стандартами, так и с местным трудовым законодательством имеет решающее значение для создания решений, которые не только эффективны, но и юридически и этически обоснованы.

Международные трудовые нормы, часто устанавливаемые международными организациями, такими как Международная организация труда, обеспечивают общепризнанную основу для достойного труда и справедливой трудовой практики. Эти стандарты охватывают основные права на работе, социальную защиту и политику занятости, служащие маяком равного обращения и достоинства для работников во всем мире. Благодаря включению этих стандартов в рекомендации предлагаемые решения завоевывают доверие во всем мире и отражают приверженность соблюдению универсальных прав человека на рабочем месте.

Не менее важно соблюдение местного трудового законодательства и нормативных актов. Эти законы адаптированы к конкретному контексту, культуре и социально-экономическим условиям страны. Обеспечение того, чтобы рекомендации соответствовали местным правовым рамкам, гарантирует их осуществимость и актуальность в конкретной юрисдикции. Это также повышает вероятность успешного внедрения, поскольку решения, соответствующие существующим законам, с большей вероятностью получают признание со стороны работодателей, работников и регулирующих органов.

Сокращая разрыв между международными трудовыми стандартами и местным трудовым законодательством, рекомендации устанавливают баланс между желаемыми целями и практическими реалиями. Это соответствие также подчеркивает приверженность этическим и ответственным методам ведения бизнеса, способствуя созданию гармоничной и уважительной рабочей среды. По сути, согласование рекомендаций с международными трудовыми стандартами и местным трудовым законодательством создает синергию между глобальными идеалами и местными императивами. Он демонстрирует приверженность правам человека, честности и справедливости, признавая при этом уникальные обстоятельства каждого рабочего места. Это гармоничное сочетание не только повышает легитимность и эффективность рекомендаций, но и способствует продвижению справедливой и устойчивой трудовой практики в глобальном масштабе.

Кроме того, к разрабатываемым рекомендациям должны быть применены следующие требования:

- Рекомендации должны предлагать целенаправленные и осуществимые решения. Рекомендации должны быть конкретными, действенными и достижимыми в данном контексте. Они должны устранять коренные причины выявленных проблем и предлагать практические шаги, которые могут быть реализованы соответствующими заинтересованными сторонами.

- Приоритеты и сроки. В зависимости от серьезности и срочности выявленных проблем рекомендации должны быть приоритетными. Кроме того, следует установить четкие сроки выполнения каждой рекомендации.
- Механизмы мониторинга и оценки. Рекомендации должны включать механизмы постоянного мониторинга и оценки. Это гарантирует, что предлагаемые решения реализуются эффективно и приносят желаемые результаты. Регулярные оценки помогают выявить любые проблемы и позволяют внести необходимые коррективы.
- Адвокация и коммуникация. Рекомендации нуждаются в эффективных коммуникационных стратегиях, чтобы заручиться поддержкой и одобрением заинтересованных сторон. Усилия по защите интересов могут включать распространение информации по различным каналам, таким как средства массовой информации, семинары и конференции.
- Обратная связь. Рекомендации должны быть открыты для обратной связи и постоянного улучшения. Регулярная обратная связь от заинтересованных сторон и постоянный мониторинг могут помочь уточнить и скорректировать рекомендации по мере необходимости.

Подготовка отчета

Подготовка отчета с подробным описанием результатов мониторинга трудовых прав является важным шагом в преобразовании собранных данных в осмысленные выводы и практические рекомендации. Этот отчет служит не только хранилищем результатов, но и служит дорожной картой для адвокации изменений и содействия улучшениям на рабочих местах. Предлагаемая структура отчета обеспечивает систематическую основу для представления результатов исследования и помогает заинтересованным сторонам найти эффективные решения.

Далее предлагается структура отчета, которая могла бы всесторонне охватить все этапы мониторинга, включая разработанные рекомендации:

I. Цель исследования

В начале отчета кратко изложена цель исследования по мониторингу трудовых прав. Это воплощает в себе конечную цель усилий по мониторингу, будь то выявление конкретных нарушений, оценка соблюдения или анализ тенденций в практике труда.

II. Объект и методы исследования.

В этом разделе описываются как объект исследования, конкретный процесс или явление, подлежащее тщательному изучению, так и методы, используемые для сбора данных. Четкое объяснение выбранных методов исследования, будь то опросы, интервью или наблюдения, помогает установить достоверность и надежность результатов исследования.

III. Характеристики выборки, затраченное время, метод сбора информации, статистика

Здесь подробно рассматриваются характеристики выборки, которые могут включать демографические аспекты, такие как пол, возраст и другие соответствующие атрибуты. Время, затрачиваемое на сбор данных, используемые методы и применяемые статистические инструменты — все это указано для обеспечения прозрачного понимания процесса исследования. Роль механизма обратной связи (МОС) подчеркивается как важнейший компонент, повышающий эффективность усилий по мониторингу.

IV. Выявленные проблемы и тенденции

Этот раздел раскрывает суть отчета, предлагая всесторонний анализ проблем и тенденций, выявленных в ходе мониторинга трудовых прав. Подробные описания конкретных нарушений, проблем и закономерностей обеспечивают богатый контекст для понимания проблем, с которыми сталкиваются работники и условия труда.

V. Рекомендации, направленные на системные изменения

В этом сегменте акцент смещается на решения. В отчете изложены два уровня рекомендаций. Во-первых, предложения, ориентированные на конкретный объект исследования, часто адресованные работодателям или руководству. Во-вторых, рекомендации, которые могут привести к системным изменениям в отрасли или секторе. Это может включать предложение поправок к существующему трудовому законодательству или подзаконным актам для усиления защиты трудовых прав.

VI. Выводы

В заключительном разделе отчета предлагается обобщение основных выводов и рекомендаций. В нем вновь формулируется цель исследования и подчеркивается значимость результатов исследования. Это служит кратким выводом для заинтересованных сторон, которые могут не углубляться во весь отчет, но нуждаются в обзоре воздействия и последствий исследования.

В заключение, подготовка отчета о мониторинге трудовых прав требует тщательного баланса между представлением информации, основанной на данных, и руководством заинтересованных сторон к действенным изменениям. Предлагаемая структура гарантирует, что каждый аспект исследования, от его целей до его выводов, будет систематически передан, способствуя всестороннему пониманию ландшафта трудовых прав и способов его улучшения.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ МОНИТОРИНГА

Эффективное информирование и распространение результатов мониторинга трудовых прав в Узбекистане имеет решающее значение для повышения осведомленности, стимулирования позитивных изменений и обеспечения подотчетности. В Узбекистане распространение результатов мониторинга трудовых прав представляет собой многогранный процесс, включающий стратегическую коммуникацию, сотрудничество с различными заинтересованными сторонами и использование различных каналов для охвата широкой аудитории.

Далее предлагается описание подхода, как можно подойти к этому процессу.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Государственные органы. Взаимодействие с соответствующими государственными органами, такими как Министерство занятости и трудовых отношений, гарантирует, что результаты мониторинга дойдут до лиц принимающих решения. Это взаимодействие предполагает представление результатов по официальным каналам, участие в консультациях и содействие совместному подходу к решению выявленных проблем.

Работодатели и отраслевые ассоциации. Усилия по распространению информации должны распространяться на работодателей и отраслевые ассоциации. Специально разработанные отчеты и прямое взаимодействие могут дать им всестороннее понимание результатов, способствуя чувству ответственности за внедрение улучшений.

Кампании по повышению осведомленности общественности

Информирование СМИ. Использование традиционных и цифровых средств массовой информации имеет важное значение для охвата более широкой общественности. Пресс-релизы, интервью и статьи могут использоваться для передачи основных выводов и их последствий. Сотрудничество с журналистами-расследователями может добавить интереса широкой общественности к поднимаемым проблемам.

Результаты исследования можно превратить в привлекательный для СМИ контент и получить возможность распространить результаты мониторинга. Интересная аналитика — это почти 100% успеха. Ее захотят опубликовать многие СМИ и блогеры. На это есть несколько причин:

- информация основана на данных, поэтому вызывает доверие;
- отражает актуальное состояние сектора;
- может указывать на неочевидные закономерности;
- иногда вызывает эмоции, как например детский или принудительный труд и т.п., что делает материал привлекательным.

Мероприятия по повышению осведомленности на уровне сообщества. Проведение семинаров на уровне сообщества гарантирует, что местное население, особенно работники, которых это непосредственно затрагивает, будет хорошо информировано. Эти семинары могут стать платформой для интерактивных дискуссий, решения проблем и прояснения сомнений.

Сотрудничество с международными организациями и вовлечение гражданского общества

Отчетность для международных организаций. Обмен результатами с международными организациями, такими как Международная организация труда (МОТ), гарантирует соответствие Узбекистана мировым трудовым стандартам. Это сотрудничество также требует международной поддержки и опыта.

Семинары и конференции. Представление результатов на форумах и конференциях гарантирует, что гражданское сообщество будет осведомлено о результатах мониторинга. Это стимулирует публичные дискуссии, дальнейшие исследования и способствует публичному дискурсу о трудовых правах.

Партнерство с ННО. Сотрудничество с неправительственными организациями, участвующими в защите прав человека и трудовых прав, усиливает воздействие выводов. Совместные пресс-конференции, информационные кампании и совместные инициативы усиливают эту идею.

Онлайн-платформы. Разработка специальной онлайн-платформы для размещения отчетов, интерактивной визуализации данных и дополнительных ресурсов повышает доступность. Эта платформа может служить для заинтересованных сторон центром доступа к подробной информации.

В заключение, распространение результатов мониторинга трудовых прав в Узбекистане требует целостного и инклюзивного подхода. Благодаря взаимодействию с различными заинтересованными сторонами по нескольким каналам результаты мониторинга становятся катализатором позитивных изменений, способствующих развитию культуры прозрачности, подотчетности и постоянного улучшения в сфере трудовых прав.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение 1. Образец анкеты

В анкету могут быть добавлены следующие вопросы (составлен на основе мониторинга принудительного труда при сборе хлопка, меняется в зависимости от сферы мониторинга):

1. Укажите галочкой, как давно вы работаете в компании:

- свыше двух лет
- свыше года
- от 6 месяцев до года
- от 2 месяцев до 6 месяцев
- до 2 месяцев

Подчерните, Вы: работник цеха, бригадир или другое

При ответе на 2 вопрос, Ф.И.О. можно не указывать (по желанию)

2. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).

НАИМЕНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ	ДА	НЕТ	ПОЧЕМУ
Нуждаетесь ли вы в повышении квалификации?			
Если ваш ответ на предыдущий вопрос "да", то имеете ли вы для этого возможность?			
Перешли бы вы работать на другое предприятие, если бы представилась такая возможность? Почему?			
Удовлетворены ли вы своей работой?			
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?			
Ясна ли вам общая стратегия руководства?			
Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать достижению целей руководства?			
Хорошо ли планируется и координируется работа руководства для достижения ее целей?			
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?			
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?			
Можете ли вы открыто высказывать непосредственному руководителю свои идеи и предложения?			
По вашему мнению, компания способна помочь в осуществлении ваших планов?			

Произошли ли какие-либо положительные изменения в компании за последние 3 месяца?			
Устраивает ли вас признание вашей роли работника в компании?			
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)?			
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?			
Устраивает ли вас состояние бытовых помещений (раздевалка, столовая и т.д.)?			
Устраивает ли вас размер заработной платы (относительно среднего заработка на вашей должности в других организациях)?			
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в нашей компании?			

При ответе на 3 и 4 вопросы, Ф.И.О. можно не указывать (по желанию)

3. Какие из следующих аспектов ситуации в компании вызывают у вас озабоченность?

Уровень оплаты труда	-----
Информирование коллектива	-----
Возможность доведения своего мнения до руководства	-----
Состояние трудовой дисциплины	-----
Условия труда	-----
Взаимоотношения в коллективе	-----
Организация питания	-----
Материально-техническое обеспечение	-----
Отношение к инициативным работникам	-----
Система поощрения лучших сотрудников	-----
Качество производимой продукции	-----
Взаимоотношение с руководством	-----
Возможность защиты от несправедливости	-----
График работы	-----
Организация дисциплины труда	-----
Другое (можете высказать свое мнение): -----	

4. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в компании?

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет "спасибо" за труд	-----
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	-----
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	-----
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	-----
Другое (можете высказать свое мнение): -----	

При ответе на 5 и 6 вопросы, укажите, пожалуйста, свои имя и фамилию, так как это касается именно вашей индивидуальной мотивации и удовлетворенности условиями труда

5. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?

Почетная грамота	-----
Похвала руководителя	-----
Присвоение звания "Лучший работник"	-----
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	-----
Вынесение на доску почета	-----
Упоминание в корпоративной газете	-----
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	-----
Более хорошие условия работы (укажите, какие именно)	-----
Ощущение своей принадлежности, нужности для компании, уважение, признание со стороны коллег, руководителя	-----
Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах компании	-----
Интересная, усложняющая работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность;	-----
Другое (можете высказать свое мнение): -----	

6. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными?

НАИМЕНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ	-----
Интересная работа	-----
Высокий уровень зарплаты	-----

Благоприятные условия труда	-----
Хороший, дружный коллектив	-----
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	-----
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	-----
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	-----
Учет мнения трудового коллектива при принятии решений	-----
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	-----
Доброжелательное отношение руководителей к подчиненным	-----
Другое (можете высказать свое мнение): -----	

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шишов С.Е., Кальней В.А. «Мониторинг качества обучения », М., «Мысль», 1992.
2. Егорова Л., Калинина Н. «Мониторинг - основы», «Наука в ГО» № 9, 2000.
3. Селевко Г.К. «Современные образовательные технологии», М., «Народное образование», 1998.
4. Андреева В.А., Челышев И.А., Сучкова Т.Л. «Мониторинговые исследования – одно из основных направлений в работе эксперта», «Мысль» № 5, 2001.
5. <https://groups.yahoo.com/group/mobilizers/>
6. <http://www.omegat.org/>
7. <https://www.dynatrace.com/news/blog/author/jay-livens/>