



Европын Холбоотой
хамтран санхүүжүүлэв.



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



1919-2019

ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ

Олон улсын
хөдөлмөрийн
хэм хэмжээний
танилцуулга

ЗУУНЫ ХЭВЛЭЛ
2019

ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ

Олон улсын хөдөлмөрийн
хэм хэмжээний танилцуулга

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2020

Анхны хэвлэл 2005

Дөрөв дэх хэвлэл 2019

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны хэвлэл нийтлэл нь Зохиогчийн эрхийн тухай түгээмэл конвенцын 2 дугаар Протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрх эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд ОУХТ-ны Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандана уу.

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар www.iftto.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

Тоглоомын дүрэм: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

ISBN 978-92-2-031509-5 (хэвлэмэл)

ISBN 978-92-2-031510-1 (веб PDF)

Мөн бусад хэлээр: Англи: ISBN 978-92-2-132185-9 (хэвлэмэл), ISBN 978-92-2-132186-6 (веб pdf), Женев, 2019; Франц: Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail (ISBN 978-92-2-132188-0 (хэвлэмэл); ISBN 978-92-2-132189-7 (веб pdf), Женев, 2019; Испани: Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo: ISBN 978-92-2-132191-0 (хэвлэмэл); ISBN 978-92-2-132192-7 (веб pdf), Женев, 2019.

НҮБ-ын практикт нийцүүлэн гаргадаг ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд ашиглагдсан тодорхойлолт, тусгагдсан материалууд нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс аливаа улс орон, бүс, газар нутаг, эрх барих байгууллагын эрх зүйн байдал, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаар тогтоохтой холбоотой ямарваа үзэл бодол илэрхийлээгүй болно.

Зохиогчтой өгүүлэл, судалгаа, бусад нийтлэлд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлын талаарх хариуцлагыг гагцхүү зохиогч хүлээх бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг биш юм.

Байгууллагуудын болон арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүний нэр, үйл явцын талаар дурдсан нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс тэдгээрийг сайшааж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой байгууллагын нэр, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь ч тэдгээрийг үгүйсгэсэн асуудал биш болно.

ОУХБ-аас гаргасан хэвлэмэл болон дижитал бүтээгдэхүүнийг www.ilo.org/publns сайтаас харна уу.

Энэхүү хэвлэлийг ОУХБ-ын Баримт бичгийг хэвлэх, нийтлэх, түгээх хэлтсээс (PRODOC) гаргалаа. PRODOC нь график, эх бэлтгэл, хэвлэлийн дизайн, хэвлэл, электрон хэвлэл, түгээлтдээ гол төлөв тогтвортой, нийгмийн хариуцлагатай байдлаар ургуулж, хөгжүүлж байгаа ойн бүтээгдэхүүнээр хийсэн цаас ашиглахыг хичээж байна.

АГУУЛГА

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ: | |
| | Дэлхийн эдийн засгийн тоглоомын дүрэм | 6 |
| | Шударга нийгэм бүхий дэлхийн эдийн засгийг хөгжүүлэх нь | 8 |
| | Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэж юу вэ? | 18 |
| | Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн тогтоодог вэ? | 20 |
| | Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн хэрэглэх вэ? | 25 |
| 2 | Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд | |
| | тусгасан асуудлууд | 31 |
| | Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө | 33 |
| | Хамтын хэлэлцээ | 36 |
| | Албадан хөдөлмөр | 39 |
| | Хүүхдийн хөдөлмөр | 42 |
| | Тэгш боломж, хандлага | 45 |
| | Гурван талт зөвлөлдөөн | 49 |
| | Хөдөлмөрийн удирдлага | 51 |
| | Хөдөлмөрийн хяналт | 53 |
| | Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого | 56 |
| | Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь | 59 |
| | Мэргэжлийн баримжаа, сургалт | 63 |
| | Ажлын баталгаа | 65 |
| | Нийгмийн бодлого | 66 |
| | Цалин хөлс | 67 |
| | Ажлын цаг | 71 |
| | Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд | 74 |
| | Нийгмийн хамгаалал | 80 |
| | Эхчүүдийн хамгаалал | 86 |
| | Гэрийн үйлчилгээний ажилтан | 88 |
| | Цагаач ажилтан | 90 |
| | Далайчин | 93 |
| | Загасчин | 97 |
| | Боомтын ажилтан | 99 |
| | Уугуул ба омгийн хүмүүс | 100 |
| | Бусад ажиллагсад | 103 |

| | |
|--|-----|
| 3 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сурталчилж, хэрэгжүүлэх нь | 106 |
| Хяналтын тогтолцоо | 108 |
| Эсэргүүцэл | 112 |
| Гомдол | 114 |
| Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө | 116 |
| Нэгдэн ороогүй конвенцыг хэрэгжүүлэх нь | 120 |
| Техникийн туслалцаа ба сургалт | 121 |
| Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай | |
| ОУХБ-ын 1998 оны тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичиг | 123 |
| Шударга даяаршлын төлөө нийгмийн шударга ёсны тухай | |
| ОУХБ-ын 2008 оны тунхаг | 125 |
| Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай зууны санаачилга | 126 |
| 4 Эх сурвалж | 128 |
| ОУХБ-ын үндсэн баримт бичиг | 130 |
| Ашигласан материал | 133 |

ӨМНӨХ ҮГ

Тоглоомын дүрэм: *Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга* номыг ОУХБ-ын уламжлалт нийгмийн түншүүд, Нэгдсэн үндэстний байгууллага, түүний төрөлжсөн агентлаг, бусад байгууллага болон олон нийтэд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг энгийн, хялбар ойлгогдох байдлаар бэлтгэн толилуулж байна. Номын эхний хэсэгт олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн тогтоодог, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний түвшинд болон даяаршлын өнөөгийн нөхцөлд хэрхэн хэрэглэх тухай тайлбарлав. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сэдэв сэдвээр нь бүлэглэн хоёрдугаар бүлэгт орууллаа. Гуравдугаар бүлэгт олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтэд хэрхэн хяналт тавьдаг тухай тайлбарлалаа. 2005 онд анх хэвлэж байсан энэхүү номыг хамгийн сүүлд 2014 онд шинэчлэн хэвлэсэн нь ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох бодлого байнга шинэчлэгдэж байдгийн нотолгоо юм. Таны өмнө толилуулж буй энэхүү номыг 2019 онд ОУХБ-ын зуун жилийн ойд зориулан гаргаж байгаа бөгөөд өмнөх хэвлэлүүдээс ялгаатай нь сүүлийн жилүүдэд батлан гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, хяналтын тогтолцоог сайжруулахад чиглэсэн Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний зууны санаачилга, хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцоо зэрэг сэдвүүдийг нэмж оруулсан болно. Түүнчлэн, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь 2015 онд баталсан 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн ирээдүйн ертөнцөд ихээхэн хувь нэмэр оруулж, чухал байр суурь эзлэх болно хэмээн үзлээ. Энэхүү хэвлэлийг Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний газрын ажилтан Эрик Гравел бэлтгэж, ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох ажил, хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаарх ерөнхий мэдээллийг түгээн дэлгэрүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан болно.

Коринне Варга

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний газрын захирал

ОУХБ, Женев хот

Шударга нийгэм бүхий дэлхийн эдийн засгийг хөгжүүлэх нь

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэж юу вэ?

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн тогтоодог вэ?

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн хэрэглэх вэ?

1

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ:
ДЭЛХИЙН ЭДИЙН ЗАСГИЙН ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ**

ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл нь ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хүн бүрд сайн сайхан ирээдүйг авчрах [...], өөрчлөлт шинэчлэл, түүний суурь шалтгааныг ойлгох, урьдчилан харах, тааварлах боломжгүй сорилт, үйл явдалд хурдан хариу үзүүлэхэд бэлэн байхыг хичээж байна [...]. Хэрэв ОУХБ эмзэг бүлэгт хүрч ажиллаж чадаагүй бол нийгмийн шударга ёсны төлөөх бидний хүчин чармайлт үр дүнтэй, бодитой байх эсэхийг төсөөлөхөд ч бэрх юм. Дэлхийн хамгийн эмзэг, ядуу, ажилгүй, боломж муутай, хэтийн төлөвлөгөөгүй, итгэл найдваргүй, үндсэн эрх болон эрх чөлөөгөөр хязгаарлагдаж байгаа хүмүүсийн төлөө хийж буй зүйлээр бидний ажил [...] үнэлэгдэх болно.¹

ОУХБ-ын Ерөнхий захирал Гай Райдэр, 2016 он

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь 1919 оноос хойш хүний эрх, эрх чөлөө, тэгш эрх, аюулгүй байдлыг хангаж, хувь хүний нэр хүндийг эрхэмлэн зохистой, бүтээмжтэй ажлын байраар хангах боломжийг олгох зорилгоор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан хөгжүүлэх тогтолцоог бий болгож байна. Даяаршлын өнөө үед олон улсын хэмжээний үзэл баримтлалд, тодруулбал, даяаршсан эдийн засгийн үр шимийг бүх хүнд хүртээмжтэй хүргэхэд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь зайлшгүй байх ёстой цогц баримт бичгийн нэг юм.

ШУДАРГА НИЙГЭМ БҮХИЙ ДЭЛХИЙН ЭДИЙН ЗАСГИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ НЬ

Нийгмийн шударга байдал гэдэг нь хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш боломжоор хангагдах эрхээ эдэлж, ажлын үр шимээ хүртэх явдал бөгөөд энэхүү ойлголт 1919 онд ОУХБ-ыг үүсэн байгуулагдах үед чухал байсны нэгэн адил өнөөдөр ч ач холбогдлоо алдаагүй хэвээр байна. ОУХБ 100 жилийн ойгоо тэмдэглэж байгаа энэ үед тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалт хүний хөгжил дэвшил, эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн нэгдмэл байдалд улам гүнзгий оршин тогтнож, өргөжиж байгаа нь нийгмийн шударга ёсыг тогтоохын ач холбогдол өнөөдөр хүртэл улам чухал болж байгааг харуулж байна. Уур амьсгал, хүн ам зүйн өөрчлөлт, технологийн хөгжил, дэвшил, даяаршлын улмаас хөдөлмөрийн ертөнц урьд өмнө байгаагүйгээрээ хурдацтай өөрчлөгдөж байна. Илүү нарийн төвөгтэй хөдөлмөрийн ертөнцөд нийгмийн шударга ёсыг тогтоох боломжуудыг санал болгохын тулд эдгээр бэрхшээлүүдийг хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

Шударга даяаршлын төлөө

Сүүлийн жилүүдэд дэлхийн эдийн засагт болж буй хамгийн онцгой үйл явдал бол даяаршил юм. Шинэ дэвшилтэт технологийн улмаас хүмүүс, бараа бүтээгдэхүүн, хөрөнгө улс орнуудыг сүлжин чөлөөтэй шилжиж, харилцан хамаарал бүхий эдийн засгийн сүлжээ үүсгэн, дэлхийн бараг бүх хүнд нөлөөлж байна. Өнөөдөр бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл, худалдаа, санхүү, шилжилт хөдөлгөөнийг олон улсын түвшинд бүгдийг нэгтгээд даяаршил гэж ойлгож болно.

Орчин үеийн даяаршил нь хөгжил цэцэглэлтийн эх үүсвэр үү, эсвэл тэгш бус байдал, шударга бус байдлыг улам бүр дордуулах хүчин зүйл үү гэдэг одоог хүртэл маргаантай хэвээр байна. ОУХБ нь шударга, тэгш даяаршлыг дэмжих өөрийн эрхэм зорилгынхоо хүрээнд энэ маргаанд үргэлж чухал байр суурийг эзэлж ирлээ. 2018 оны 6 дугаар сард ОУХБ-ын гишүүн орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилчдын төлөөлөгчид хамтран даяаршлын өмнө тулгарч буй сорилтуудад үр дүнтэй хариу арга хэмжээ авах, Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ОУХБ-ын чадавхыг нэмэгдүүлэх зорилгоор Шударга даяаршлын төлөө нийгмийн шударга ёсны тухай тунхгийг батлав (Энэ номын 3-р бүлгээс харна уу). Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр нь үндсэн дөрвөн багана буюу стратегид (хөдөлмөр эрхлэлт, дөрвөн үндсэн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх, нийгмийн зөвшилцөл) тулгуурлах бөгөөд ОУХБ-ыг байгуулагдах үеэс л тулгарч байсан сорилтуудыг шийдвэрлэхэд чиглэж, нийгмийн зөвшилцөл, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих замаар хүн бүрд зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгох зорилготой юм.



Даяаршил нь үйлдвэрлэлийн арга, техникт эргэлт хийсэн нь гарцаагүй бөгөөд бизнес, хөдөлмөр эрхлэлтэд их хэмжээгээр нөлөөлж байна. Дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээ дэлхийн нийт ажлын байрны тавны нэгийг бүрдүүлж байгаа нь бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн төрөлжилт хир их нэмэгдэж байгааг бэлээхэн харуулж байна. Даяаршлын улмаас ажлын байр нэмэгдэж, эдийн засаг өсөн нэмэгдэх суурь нөхцөлийг тавьж өгч байгаа боловч хөдөлмөрийн харилцаа, үйлдвэрлэлийн хурдац нь зарим тохиолдолд ажлын нөхцөлд сөрөг нөлөө үзүүлсэн байж болзошгүй юм. Тухайлбал, 2012 онд Пакистан, Бангладеш улсад үйлдвэрт гал гарсан, 2013 онд Рана Плаза барилга нурж 1500 гаруй хүний амийг авч одсон нь хөдөлмөрийн хяналт, засаглалын асуудал улам бүр ужгирч, муудсаныг харуулж байгаа бөгөөд энэ асуудлаар дэлхийн хэмжээнд дорвитой арга хэмжээ авахыг сануулсан үйл явдал боллоо. Бүтээгдэхүүн нийлүүлэлтийн сүлжээнд засаглалыг сайжруулах, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, ялангуяа суурь эрхийг дагаж мөрдөхөд хөдөлмөрийн харилцаанд хамааралтай талууд юу хийх ёстой вэ? Энэ асуудлыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага 105 дугаар бага хурлаараа хэлэлцэн, “Дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх зохистой хөдөлмөр”-ийн тухай тогтоол гаргав.

Орчин үед худалдаа, эдийн засгийн ашиг сонирхол, тэр дундаа хөрөнгө оруулалтын үр дүн санхүүгийн үр өгөөжид хэт анхаарч байна. Худалдаа, хөрөнгө оруулалт үйл ажиллагаа богино хугацааны санхүүгийн ашигт төвлөрч, улмаар энэ талаар тодорхой зохицуулалт гаргахгүй бол эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн тогтворгүй, эмзэг байдлыг нэмэгдүүлж, ажлын байр, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, бизнесийн тогтвортой байдлыг хангахад сөрөг нөлөө үзүүлж, нийгмийн дахин хуваарилалт хийх боломжийг хязгаарлаж байна. 2008 оны санхүү, эдийн засгийн хямрал нь үндсэндээ санхүүгийн зах зээлийн засаглал, зохицуулалтын сул тал, цоорхойгоос шалтгаалсан бөгөөд хямралын бодит эдийн засагт учруулсан хор нөлөө одоог хүртэл бүрэн арилаагүй байна. Гэсэн хэдий ч энэ хямралаас сургамж авч чадсан эсэх нь тодорхойгүй.

Хөдөлмөрийн ертөнцийн эмзэг байдал

Дэлхийн эдийн засаг даяаршиж байгаа ч хүн бүр үр ашгийг нь хүртэж чадахгүй байгааг маргашгүй. Туйлын ядуурал буурч, хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэн, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо өргөжиж, хувийн хэвшилд тогтвортой ажлын байр нэмэгдэх зэргээр хүний эрхийг хүлээн зөвшөөрөх, хөгжлийн зарим нэг ахиц гарч байгаа боловч даяаршлын улмаас аж ахуйн нэгж байгууллагууд, ажилчид нүүх, дахин суурьших, дэлхий нийтийн хэмжээгээр ажилгүйдэл нэмэгдэн, санхүүгийн тогтворгүй байдал бий болох зэргээр нийгэмд

сөрөг үзэгдлүүдийг авчирч байна. Ялангуяа, дэлхийн хөдөлмөрийн зах зээл улам бүр эмзэг хэвээр байна.

Дэлхийд 2008 оных шиг санхүү, эдийн засгийн хямрал хэд хэдэн удаа тохиолдож байсан ч гэсэн 2016 оны байдлаар нийт ажлын байрны тоо 3.2 тэрбум хүрсэн нь 1990 оныхтой харьцуулахад бараг нэг тэрбумаар илүү байгаа бөгөөд ажлын байрыг нэмэгдүүлэхэд томоохон дэвшил гарсныг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч ажилгүйдлийн түвшин өндөр хэвээр байна. 2017 онд дэлхийн хэмжээнд 198 сая орчим хүн ажил идэвхтэй хайж байсан бөгөөд ажил хайж буй дөрвөн хүн тутмын гурав нь хөгжиж буй орнуудад ногдож байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн эмзэг байдал мөн нэмэгдэж, орлогын тэгш бус байдал дэлхий даяар өргөжиж байна. 2017 онд 1.4 тэрбум хүн эмзэг ажил, хөдөлмөр эрхэлж байсны мөн л дөрвөн хүн тутмын гурав нь хөгжиж буй орнуудад ногдож байгаа юм. ²

Тэгш бус байдал улам гүнзгийрч байгаа нь орчин үеийн хөдөлмөрийн ертөнцийн үндсэн шинж чанаруудын нэг болж байх шиг. Хувь хүний түвшинд хөдөлмөрийн хөлсний түвшин мөн адил улам тэгш бус болж байгаа бөгөөд дээд цалингийн хэмжээний 10 хувь болон хамгийн бага цалингийн хэмжээний 10 хувийн хооронд зөрүү өсөж байна. Бодит байдал дээр Латин Америкийг эс тооцвол бусад бүх бүс нутагт орлогын тэгш бус байдал нэмэгдэж байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн орлогын эзлэх хувь буурсан байна. Тэгш бус байдал нь бүтээмж буурахад хүргэдэг төдийгүй ядуурал, нийгмийн тогтворгүй байдал, бүр зөрчилдөөнийг бий болгодог. Ийм учраас хүн бүрт даяаршлын үр шимийг тэгш хүртэх боломж олгохын тулд тоглоомын үндсэн дүрмийг үргэлжлүүлэн сайжруулах шаардлагатай болохыг олон улсад хүлээн зөвшөөрч байна.

Хөдөлмөрийн ирээдүй эрсдэлтэй байна

Даяаршил, технологийн дэвшил, өртгийн сүлжээ, гэрээт ажил өргөжин, хувь хүний, тэр дундаа эмэгтэйчүүдийн идэвх оролцоо нэмэгдэн, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын ур чадвар нэмэгдэх гэх мэт томоохон өөрчлөлтүүд 1980-аад оноос эхлэн үргэлжлэн өрнөж байгаа нь бидний ажил, хөдөлмөр эрхлэх байдалд эрс өөрчилж байна. Өнөөдөр уур амьсгалын өөрчлөлт, технологийн дэвшил, хүн ам зүйн өөрчлөлтөөс улбаалан бидний өмнө, ялангуяа бидний хөдөлмөр эрхлэлтэд өөр өөр сорилт тулгараад байна. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал улам бүр төрөлжиж, дижитал эдийн засаг, платформ эдийн засаг бий болж байгаа нь бидний мэддэг хөдөлмөрийн харилцааг ихээхэн өөрчилж, ажил, амьдралын тэнцвэрт ихээхэн нөлөө үзүүлж эхэллээ.

Технологийн дэвшил ажлын байрыг бий болгож байна уу, эсвэл устгаж байна уу гэсэн асуулт хөдөлмөрийн ирээдүйтэй холбоотой хамгийн чухал асуулт болоод байна. ОУХБ нь өнгөрсөн ХХ зууны турш энэ асуудалд анхаарлаа хандуулан, санал бодлоо илэрхийлж байсан бөгөөд энэ

асуудал одоо улам цааш өргөжин роботжуулалт, хиймэл оюун ухаанаар хүрээгээ тэлж байна. Асуудал эерэг, сөрөг талтай боловч, аж ахуйн нэгж байгууллага болон ажилчид технологийн дэвшлийн улмаас бий болсон шинэ ажилдаа (биеийн хувьд ч, ур чадварын хувьд ч) хэрхэн дасан зохицох вэ гэдэг нь бидний өмнө тулгарч бус томоохон асуудал болоод байгаа бөгөөд энэ нь хүний амьдралын туршид тасралтгүй үргэлжлэх динамик үйл явц болоод байна.

ОУХБ-аас өмнөө тулгарч буй шинэ сорилтуудыг ойлгож, үр дүнтэй хариу арга хэмжээ санал болгох зорилгоор [“Хөдөлмөрийн ирээдүйн санаачилгыг”](#) эхлүүлсэн бөгөөд 2017 оны 8-р сард Хөдөлмөрийн ирээдүйн асуудлаар дэлхийн хэмжээнд ажлын хэсэг буюу дэлхийн комиссыг байгуулсан юм. Ажлын хэсгийн хүрээнд, ажил хөдөлмөрийг маргаашийн аюулгүй байдал, тэгш байдал, хөгжил цэцэглэлтийг хангах суурь нөхцөл болохынх нь хувьд дараах зургаан үндсэн асуудлаар багцлан авч үзлээ: ажил хөдөлмөрийн хувь хүн ба нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг; хөдөлмөрийн ертөнц дэх эмэгтэйчүүдийн тэгш бус байдал; нийгэм, байгаль орчин, эдийн засгийн хөгжилд технологийн гүйцэтгэх үүрэг; насан туршийн боловсрол, ур чадварын хөгжил; хүртээмжтэй өсөлтийн шинэ загвар; хөдөлмөрийн зах зээлийн засаглалын ирээдүй. Дэлхийн комисс [тайлангаа](#) 2019 оны нэгдүгээр сард олон нийтийн хүртээл болгосон юм.

Эрчим хүчний шилжилт боломж гэж үү?

Олон улсын түвшинд уур амьсгалын өөрчлөлттэй тэмцэх асуудал нэлээд чухлаар тавигдаж байгаа бөгөөд цаг агаарын дулаарлыг аж үйлдвэрийн хувьсгалаас өмнөх үеийн түвшинтэй харьцуулан өсөлтийг 2 хэмд барих урт хугацааны зорилтыг 2015 оны Парисын хэлэлцээрээр дэвшүүлсэн билээ. Худалдаанд гажуудал үүсэж, ажлын байр алга болох, эргээд хувь хүний түвшинд сөрөг нөлөө үзүүлэх зэрэг асуудлууд хөдөлмөр эрхэлж буй хүн бүрд тулгарч байгаа нь ОУХБ-ын өмнө тулгарч буй томоохон сорилт болж байна. Одоогийн байдлаар нийт 1.2 тэрбум ажлын байр эрүүл орчныг бүрдүүлэх менежмент, тогтвортой байдлаас шууд хамаарч байна.³ Уур амьсгалын өөрчлөлт нь аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажиллагсад, хөдөлмөрийн зах зээл, цалин орлого, нийгмийн хамгаалал, ядууралд сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа бөгөөд уур амьсгалын өөрчлөлтийг сааруулж, түүнд дасан зохицохыг дэмжих нь ОУХБ-ын үүрэг, үйл ажиллагааны нэг гол хэсэг болж байгаа юм. Ногоон эдийн засагт шилжих шилжилт нь нэг салбарт ажлын байрыг үгүй хийж байгаа боловч нөгөө салбарт ажиллагсдыг дахин сургаж шилжүүлэх замаар шинэ боломж, зохистой ажлын байрыг бий болгож байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, ач холбогдол

Версалийн гэрээнд гарын үсэг зурж, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагыг байгуулсан улс орнууд “өргөн олон ардыг гачигдаж дутагдахын бэрхшээл зовлонд учруулан, амгалан тайван байхын аргагүй болгож буй хөдөлмөрийн хүнд бэрх нөхцөл” байгааг хүлээн зөвшөөрснийг эргэж санах нь зүйтэй. Эдгээр асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд шинээр байгуулагдсан байгууллага нь гишүүн улсуудын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоотойгоор ажил хөдөлмөртэй холбоотой бүхий л асуудлаар хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тодорхойлсон конвенц, зөвлөмж бүхий олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоог бий болгосон юм. ОУХБ-ыг үүсгэн байгуулагчид нь 1919 оноос эхлэн эдийн засгийн хөгжлийн үр шим нь нийгмийн шударга ёс, хөгжил цэцэглэлт, энх тайван байдлыг хүн бүрд хүргэхийн тулд дэлхийн эдийн засагт тодорхой дүрэм хэрэгтэй байгааг хүлээн зөвшөөрсөн юм. Энэ зарчим өнөөдрийг хүртэл ач холбогдлоо алдаагүй байна. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь өнөөдрөөс илүүтэйгээр маргаашийн нийгмийн эв нэгдэл, эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэх болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэхэд чиглэдэг бөгөөд түүнийг үндэсний түвшинд хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа, хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй асуудлыг хянадаг хяналтын тогтолцоотой. Энэ нь даяаршлыг удирдах, тогтвортой хөгжлийг дэмжих, ядуурлыг устгах, хөдөлмөр эрхэлж буй хүн бүрийн нэр хүндийг эрхэмлэн, аюулгүй байлгүй байдлыг хангахад чиглэсэн ОУХБ-ын стратегийн нэг чухал хэсэг буюу хууль эрх зүйн бүрэлдэхүүн хэсэг юм. ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхагт даяаршлын энэ эрин үед ОУХБ дэвшүүлсэн зорилгодоо хүрэхийн тулд “ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үндэс суурь болсон хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох үүргийг улам бэхжүүлж, хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, стандартыг өөрийн дүрэмд дэвшүүлсэн зорилгодоо хүрэх арга хэрэгсэл болгон ашиглах нь зүйтэй” гэж тэмдэглэсэн байна.

Даяаршлаас үүдэлтэй олон асуудлууд хөдөлмөрийн хэм хэмжээний ач холбогдлыг улам бүр нэмэгдүүлж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний ач холбогдол юу вэ?

Бүх нийтийг бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөрөөр хангах нь: 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгууд

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ бол юуны өмнө хүний хөгжлийг хангахад чиглэж байна. Дэлхий нийт 1944 оны Филадельфийн тунхгаар “Хөдөлмөр бол бараа бүтээгдэхүүн биш” гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн юм. Хөдөлмөр бол хамгийн өндөр ашиг олохын тулд дээд, доод үнэ хаялцдаг алим, эсхүл зураг шиг амьгүй зүйл биш. Хөдөлмөр бол хүний өдөр тутмын амьдралын нэг хэсэг бөгөөд хүн хүн гэдэг утгаараа хөгжих, сайн сайхан орших, нэр хүндээ эрхэмлэхийн үндэс юм. Эдийн засгийн хөгжил гэж эрх чөлөө, аюулгүй байдал, хүний нэр хүндийг эрхэмлэсэн хөдөлмөрийн нөхцөл бүхий ажлын байр бий болгохыг хэлнэ. Товчоор хэлбэл, эдийн засгийн хөгжил гэдэг нь хэн нэгний хувийн эрх ашгийн төлөө хийж буй үйлдэл бус харин хүн бүрийн амьдралыг сайжруулахын төлөө хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн нэр хүндийг хамгаалж, амьдралыг сайжруулахад чиглэж байгаа юм.

Зохистой хөдөлмөр нь хүний хүсэл эрмэлзлийг бий болгодог бөгөөд үүнд бүтээмжтэй, тохирсон цалин хөлстэй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал нь хангагдаж, гэр бүлээрээ нийгмийн хамгаалалд багтсан, хувь хүний хөгжил, нийгмийн нэгдмэл байдлыг дэмжиж, хувь хүний дуу хоолой, эрх чөлөөг дэмжин, өөрийн амьдралд нөлөөлөх шийдвэр гаргахад оролцдог, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ижил хандаж, ижил боломж олгодог ажлыг ойлгоно.

Зохистой хөдөлмөр бол зөвхөн зорилго төдий биш, харин тогтвортой хөгжлийн олон улсын шинэ хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга зам юм. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблей 2015 оны 9 дүгээр сард, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт ба Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэг болох хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, ажлын байран дахь суурь эрх, нийгмийн зөвлөлдөөнийг [2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үндсэн элемент](#) гэж тодорхойлсон байна. 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр, түүний 8 дугаар зорилгод бүрэн, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт болон бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих замаар хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг бий болгох зорилгыг дэвшүүлсэн билээ. Түүнчлэн, зохистой хөдөлмөрийн үндсэн элементүүд нь НҮБ-ын хөгжлийн шинэ хөтөлбөрийн ихэнхэд буюу арван зургаад нь бүрэн шингэсэн байна.

Шударга, тогтвортой даяаршлыг хөгжүүлэхэд олон улсын хууль эрх зүйн үүрэг

Даяаршлын эрин үед зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хангахын тулд олон улсын түвшинд тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай. Дэлхий даяар худалдаа, санхүү, байгаль орчин, хүний эрх, хөдөлмөр эрхлэлт гэх мэт олон асуудлаар олон улсын эрхзүйн баримт бичгийг гаргаж, тулгарч буй сорилтоо даван туулж байна. ОУХБ нь энэхүү хууль эрхзүйн орчныг бүрдүүлэх ажилд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох замаар хувь нэмрээ оруулж, эдийн засгийн өсөлт, хөгжил нь зохистой хөдөлмөрийг бий болгож байх хууль эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж байна. ОУХБ-ын гурван талт онцлог бүтэц буюу Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл энэхүү хэм хэмжээг тогтооход бүрэн оролцдог. Тиймээс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дэлхийн эдийн засгийн салбарт оролцон тоглогч хэн бүхэн хүлээн зөвшөөрсөн нийгмийн суурь зарчим, хэм хэмжээ гэж үзнэ.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үйлчлэх хүрээ

Олон улсын түвшинд нийгмийн суурь хэм хэмжээг тогтоосон хууль эрх зүйн орчныг бий болгох нь дэлхийн эдийн засагт талуудын оролцоог шударга тэгш болгоход чухал ач холбогдолтой. Ийм хууль эрх зүйн орчныг бий болгох нь Засгийн газар, ажил олгогчийг олон улсын худалдаанд харьцангуй давуу тал бий болгох зорилгоор хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, стандартыг бууруулахаас урьдчилан сэргийлнэ. Урт хугацаандаа ийм практик хэнд ч ашигтай байж чадахгүй. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг доогуур тогтоовол цалин хөлс бага, мэргэжлийн ур чадвар сул, ажилчдын тогтвор суурьшилгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх бөгөөд улмаар өндөр ур чадвар бүхий боловсон хүчний хомсдолд орж, эдийн засгийн хөгжлийг ч удаашруулна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг Засгийн газар, нийгмийн түншлэгч талууд нийгмийн суурь хэм хэмжээ хэмээн хүлээн зөвшөөрч, хамтран тогтоосон байдаг тул талууд бүрэн хүндэтгэж хэрэгжүүлэх нь бүгдийн ашиг сонирхолд нийцнэ.

Эдийн засгийг сайжруулах арга хэрэгсэл болох нь

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд их хэмжээний зардал шаарддаг бөгөөд бөгөөд энэ нь цаашлаад эдийн засгийн хөгжлийг боомилдог гэсэн ташаа ойлголт бий. Харин, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь бүтээмжийг өсгөж, эдийн засгийг өргөжүүлэх сайн үр дагавартай болохыг сүүлийн үеийн судалгаанууд харуулж байна. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цагийн зарцуулалт, шударга тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих нь ажилчдын бүтээмжийг сайжруулж,

тогтвор суурьшлиг нэмэгдүүлж байдаг. Мэргэжлийн боловсролд хөрөнгө оруулах замаар өндөр мэргэжил бүхий ажиллах хүчнийг хөгжүүлж, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшнийг ч нэмэгдүүлж чадна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангаснаар ослыг цөөрүүлж, эрүүл мэндийн зардлыг бууруулна. Ажлын байрны баталгаа нь ажилчдыг эрсдэлтэй алхам хийхээс урдчилан сэргийлэх боломжийг олгоно. Нийгмийн хамгаалал болон хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогоор дамжуулан хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдлыг нэмэгдүүлэх бөгөөд цаашлаад эдийн засгийг чөлөөлж, хувьчлалыг олон нийтэд хүртээмжтэй байхад түлхэц болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ нь ажил олгогч, ажилтны хоорондын хамтын ажиллагаа, зөвшилцлийг бэхжүүлж, улмаар, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулан, хөдөлмөрийн харилцааны явцад үүсдэг өртөг ихтэй хөдөлмөрийн маргааны тоог багасган, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах чухал ач холбогдолтой.

Гадаадын хөрөнгө оруулагчид ч бас хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхийн ач холбогдлыг бүрэн ойлгож байгаа. Хөрөнгө оруулагчид хөрөнгө оруулах улсаа сонгохдоо ажиллах хүчний өртөг хямд байхыг харахаас илүүтэйгээр ажиллах хүчний чанар, нийгэм, улс төрийн тогтвортой байдлыг нэн түрүүнд анхаарч үздэг болохыг судалгаанд дурджээ. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хангалттай хэрэгжүүлэхгүй байгаа улс орнууд дэлхийн эдийн засагт төдийлөн хүчтэй өрсөлдөгч болж гарч ирж байгаа нь харагдахгүй байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн ертөнцөд гарсан өөрчлөлтөд хариу үйлдэл үзүүлэхээс гадна бизнесийн тогтвортой хөгжлийг хангахад ч хувь нэмрээ оруулдаг.

Эдийн засгийн хямралын үеийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо

Өндөр ур чадвар бүхий ажиллах хүчтэй, эдийн засаг нь хурдацтай хөгжиж байгаа улс орнууд ч эдийн засгийн хямралд өртөх нь бий. 1997 оны Азийн санхүүгийн хямрал, 2000 оны дот-комын хөөсрөлт, 2008 оны санхүү, эдийн засгийн хямралаар олон арван жилийн туршид үргэлжилсэн эдийн засгийн хөгжил цэцэглэлтийг ханш, зах зээлийн үнийн уналт хэрхэн үгүй хийж болдгийг харлаа. Тухайлбал, 1997 оны Азийн хямрал, 2008 оны дэлхийн санхүүгийн хямралаар ихэнх улс орнуудад ажилгүйдлийн түвшин нэмэгдсэн байдаг. Хамгийн гол нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, тэр дундаа ажилгүйдлийн болон эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоо, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого зохицуулалт, нийгмийн түншлэл төдийлөн хөгжөөгүй улс орнуудын хувьд ажилчид хамгийн ихээр хохирсон нь баримтаар харагдаж байна.

Макро эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тэнцвэр, уялдааг хангаж, түүний нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөг харгалзан үзэх замаар эдийн засгийн сорилт, бэрхшээлийг давах туулах чадвартай болно.

Ядуурлыг бууруулах стратеги

Эдийн засаг тодорхой дүрмийн дагуу хөгжинө. Хууль тогтоомж, хуулийн байгууллагууд өмчийн эрх болон гэрээний хэрэгжилтийг хангах, дүрэм журмыг хүлээн зөвшөөрөх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах бөгөөд сайн засаглалын энэ бүх хууль зүйн элемент байхгүйгээр ямар ч эдийн засаг хэвийн хөгжиж чадахгүй. Зах зээлийг шударга дүрмийн дагуу шударга байгууллагууд удирдах нь үр дүнтэй бөгөөд хүн бүрд тустай. Хөдөлмөрийн зах зээл ч ялгаагүй. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний хууль тогтоомждоо тусгаж хэрэгжүүлэх нь хөдөлмөрийн зах зээлийн тогтвортой байдлыг хангах бөгөөд ажилтан, ажил олгогчийн аль алинд нь ач холбогдолтой.

Хөгжиж буй болон шилжилтийн эдийн засагтай улс орнуудад ажиллах хүчний дийлэнх хэсэг нь албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа бөгөөд энд нийгмийн шударга байдлыг тогтоох хүндрэлтэй. Энэ тохиолдолд, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь хамгийн үр дүнтэй арга болж чадна. ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж нь албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа бүх хүмүүст хамаатай бөгөөд зарим конвенц зөвлөмж нь гэрээсээ ажиллаж байгаа хүмүүс, цагаач ажилтан, хөдөө, орон нутагт ажиллагсад, уугуул ба омгийн хүмүүс зэрэг албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүмүүсийг хамарч байна. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хангаж, нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэн, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнийг бууруулж, мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг сайжруулахад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ашиглах нь ядуурлыг бууруулах үр дүнтэй стратеги бөгөөд албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүмүүсийг албан эдийн засагт шилжихэд түлхэц болдог байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хөдөлмөрийн хүрээний эрх, зарчмыг хэрэгжүүлэх институт, механизм бий болгохыг дурдсан байдаг. Хууль эрх зүйн орчин бүрдэж, түүнийг хэрэгжүүлэх байгууллага, институт бэхжих нь эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн үндэс суурь болсон дэг журам, итгэлцлийг бий болгож, албан бус эдийн засгийг албажуулахад түлхэц болно.⁴

Олон улсын туршлага, мэдлэг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь Засгийн газар болон ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид харилцан ярилцаж, дэлхийн тэргүүлэх мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдсөний үр дүнд гарч буй баримт бичиг юм. Эдгээр баримт бичиг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар дэлхийн хэмжээнд үүсэж буй асуудлыг олон улсад хэрэгжүүлж буй сайн туршлага, мэдлэгийг ашиглах замаар шийдвэрлэж буйн жишээ. Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд, олон улсын байгууллага, үндэстэн дамнасан корпорац, төрийн бус байгууллагууд хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, стандартыг өөрсдийн бодлого, үйл ажиллагаанд тусган хэрэгжүүлэх замаар олон улсын туршлага, мэдлэгийн үр шимийг хүртэх боломжтой. Улс орнууд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг олон улсын хууль эрх зүйн нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болохынх нь хувьд өөрийн хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлэх боломжтой бөгөөд ингэснээрээ даяаршил, олон улсын нэгдмэл байдлыг тогтоож чадна.

ОУХБ-ын тухай

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь 1919 онд үүсэн байгуулагдаж, 1946 онд Нэгдсэн үндэстний байгууллагын төрөлжсөн байгууллага болсон түүхтэй. ОУХБ нь өнөөдөр 187 орныг эгнээндээ нэгтгэж, хөдөлмөр, нийгмийн аливаа асуудлыг “гурван талт” өвөрмөц тогтолцоогоороо дамжуулан Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн тэгш оролцоог хангах замаар шийдвэрлэж байна.

ОУХБ-ын бодлогыг **Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар**

тогтоох ба бага хурал жилд нэг удаа гурван талт төлөөлөл бүхий бүрэлдэхүүнтэйгээр хуралдана. Бага хурлаар хөдөлмөрийн асуудлаар шинэ конвенц, зөвлөмж гаргах эсэх, ОУХБ-ын төлөвлөгөө, төсвийг хэлэлцэн батална.

Бага хурлаас бага хурлын хооронд ОУХБ-ын үйл ажиллагааг Засгийн газрын 28, ажил олгогчийн 14, ажилтны 14 төлөөлөл бүхий

Удирдах зөвлөл удирдан чиглүүлнэ. ОУХБ-ын хэрэг эрхлэх газар буюу Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь Швейцар улсын Женев хотноо байрладаг бөгөөд 40 гаруй улс орнуудад салбартай.

ОУХБ-д 50 жилийнх нь ойгоор 1969 онд Нобелийн Энх тайвны шагнал олгосон.

ОУХБ-ын Ерөнхий захирлаар ноён Гай Райдар ажиллаж байгаа бөгөөд 2017 онд хоёр дахь удаагийн сонгуульд ялж дахин 5 жилийн хугацаатайгаар сонгогдсон билээ. ОУХБ нь 2019 онд үүсгэн байгуулагдсаныхаа 100 жилийн ойг тэмдэглэж байна.

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын түншлэгч талууд (Засгийн газар, ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл) хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоож өгсөн байдаг. Энэхүү хэм хэмжээг **конвенц** (эсвэл **протокол**), эсвэл **зөвлөмж** хэлбэрээр гаргана. Гишүүн улс конвенцод нэгдэн орох бөгөөд нэгдэн орсны дараа заавал мөрдөх үүрэг хүлээнэ. Харин зөвлөмжийг заавал мөрдөх үүрэг хүлээхгүй. Ихэнх тохиолдолд, конвенцод заавал хэрэгжүүлэх шаардлагатай суурь зарчмыг тусгасан байдаг бол зөвлөмжид тэдгээр зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлэх тухай дэлгэрэнгүй тайлбарласан байдаг. Гэхдээ тодорхой асуудлаар аль нэг конвенцтой холбоогүйгээр бие даасан зөвлөмж гаргаж болно.

Конвенц, зөвлөмжийн төслийг Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хэлэлцсэний үндсэн дээр Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар батална. Гишүүн улс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ батлагдсаны дараа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19(б)-д заасны дагуу холбогдох эрх бүхий дээд байгууллагадаа (энэ нь ихэвчлэн Парламент байдаг) 12 сарын дотор **танилцуулна**. Конвенцыг танилцуулж байгаа нь түүнд **нэгдэн орохыг** санал болгож байна гэсэн үг. Хэрвээ конвенцод нэгдэн орвол конвенц нэгдэн орсноос хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлнэ. Конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс үндэсний хууль тогтоомждоо тусган, үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж, хэрэгжилтийн талаар тодорхой хугацаанд тогтмол тайлан хүргүүлэх үүрэгтэй. Шаардлагатай тохиолдолд ОУХБ-аас техникийн дэмжлэг үзүүлнэ. Мөн нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаар гомдол хүлээн авах хяналтын тогтолцоо байдаг (3 дугаар бүлгийг харна уу.)

ОУХБ-ЫН СУУРЬ КОНВЕНЦ

ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлөөс хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх ба үндсэн зарчмыг тусгасан “суурь” найман конвенцыг тодорхойлсон байдаг. Үүнд, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг үр дүнтэйгээр хүлээн зөвшөөрөх; албадан, эсвэл заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах; хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах; ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах багтана. Эдгээр зарчмуудыг ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхагт тусгасан байна (3-р бүлгийг үзнэ үү). 2019 оны 1-р сарын 1-ний байдлаар эдгээр конвенцыг гишүүн улсууд нийлбэр дүнгээрээ 1376 удаа нэгдэн орохоор соёрхон баталсан байгаа бөгөөд энэ нь нийт нэгдэн орох тооны 92 хувь болж байгаа юм. Суурь конвенцод бүх гишүүн улс бүрэн нэгдэж ороход дахиад 121 удаа соёрхон батлах дутаж байна.

ОУХБ-ын суурь найман конвенц:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц;
- Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц;
- Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц (түүний 2014 оны протокол);
- Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц;
- Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц;
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц;
- Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100-р конвенц
- Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц

Засаглалын (тэргүүлэх ач холбогдол бүхий) дөрвөн конвенц:

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс дараах дөрвөн конвенцыг засаглалын буюу тэргүүлэх ач холбогдол бүхий конвенц болохыг нь тодорхойлж, гишүүн улсуудаа нэгдэн орохыг уриалж байна. Эдгээр конвенц нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичигт дараах конвенцуудыг засаглалын хувьд чухал ач холбогдолтой болохыг нь тэмдэглэсэн байдаг.

Засаглалын дөрвөн конвенц:

- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц, (түүний 1995 оны протокол)
- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (Хөдөө аж ахуй) 1969 оны 129 дүгээр конвенц
- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРХЭН ТОГТООДОГ ВЭ?



Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дэлхий нийтийн анхаарлыг татсан асуудлыг шийдвэрлэхээс эхэлдэг. Тухайлбал хөдөлмөр эрхэлж буй эхчүүдийг хамгаалах, эсвэл хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж байгаа хүмүүсийг хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлөөр хангах гэх мэт асуудлыг шийдвэрлэхээс эхэлнэ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулах, тогтоох үйл явц нь дэлхий улс орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоог хангасан хууль тогтоох өвөрмөц үйл явц юм. Хамгийн түрүүнд Удирдах зөвлөлөөс тухайн асуудлыг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар хэлэлцэх эсэхийг шийдвэрлэнэ. Дараа нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос тухайн асуудлыг гишүүн улсууд хууль тогтоомждоо болон практик амьдрал дээр хэрхэн шийдэж байгаад дүн шинжилгээ хийж, тайлан бэлтгэнэ. Тайланг ОУХБ-ын гишүүн улсын Засгийн газар, ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагад хүргүүлж зөвлөмж, саналыг авах ба өгөгдсөн санал зөвлөмж, шүүмжийг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хуралд танилцуулж, анхны хэлэлцүүлгийг зохион байгуулна. Бага хурлаас гарсан санал, зөвлөмжийг тусгасан хоёр дахь тайланг дахин санал авахаар хүргүүлэх бөгөөд ирүүлсэн санал, зөвлөмжийг дахин тусган Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар хэлэлцүүлж, шаардлагатай бол өөрчлөн, улмаар батлуулна. “Хоёр удаа хэлэлцдэг” энэ журам нь бага хуралд оролцогчдод тухайн баримт бичигтэй сайтар танилцаж санал бодлоо тусгах хугацаа олгодгоороо онцлогтой. Оролцогчдын гуравны хоёрын саналаар тухайн хөдөлмөрийн хэм хэмжээг баталдаг.

Конвенц, протоколд нэгдэн орох

Гишүүн орнууд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас баталсан конвенц, протоколыг хууль тогтоох эрх бүхий дээд байгууллагадаа танилцуулах үүрэгтэй бөгөөд цаашлаад нэгдэн орохоор өргөн барина. Бага хурлаар баталсан конвенц, протоколыг дор хаяж хоёр гишүүн улс 12 сарын дотор үндэснийхээ хэмжээнд соёрхон баталснаар тухайн конвенц, протокол хүчин төгөлдөр болно. Нэгдэн орох гэдэг нь гишүүн улс тухайн конвенц, протоколыг өөрийнхөө хууль ёсоор заавал дагаж мөрдөх баримт бичиг болгон албан ёсоор хүлээн зөвшөөрөх үйл ажиллагаа юм. Гишүүн улс конвенц, протоколд нэгдэж орсны дараа түүнд заасан хөдөлмөрийн хэм хэмжээ мөрдөгдөж байгаа эсэхэд хяналт тавьдаг байнгын тогтолцоонд тайлагнах үүрэг хүлээнэ. ОУХБ-ын хяналтын тогтолцооны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг 3-р бүлгээс үзнэ үү.

Нийтлэг боловч уян хатан

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ОУХБ-ын гишүүн улсуудын гуравны хоёрын саналаар баталдаг тул бүх нийтээрээ хүлээн зөвшөөрсөн нийтлэг зарчим гэж үзнэ. Тийм учраас улс орнуудын соёлын болон түүхэн хэв шинж, хууль, эрх зүйн тогтолцоо, эдийн засгийн хөгжлийн түвшин зэрэг ялгаатай байдлыг тусгахыг хичээдэг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулж томъёолохдоо улс орнуудын онцлогийг харгалзаж үзсэн байдаг тул тухайн орны үндэсний хууль тогтоомжид тусгаж, практикт хэрэглэхэд хялбар, уян хатан байж чадна. Жишээлбэл, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай конвенцод гишүүн улс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохыг шууд заагаагүй бөгөөд харин эдийн засгийн нөхцөл байдалдаа тохируулан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тогтолцоо, арга механизмыг бий болгохыг заасан байдаг. Зарим конвенцод “уян хатан заалт” оруулдаг ба энэ нь хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний түвшинд түр хугацаагаар бага зэрэг бууруулан тогтоох, конвенцын хэрэгжилтийг тодорхой ажиллагсдад хамааруулах, эсвэл конвенцыг тодорхой зүйл заалтаар нь хязгаарлан хэрэгжүүлэх боломжийг олгодог. Гишүүн улс конвенцод нэгдэн орсон тухайгаа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий захиралд албан ёсоор мэдэгдэх үүрэгтэй бөгөөд мэдэгдэлдээ тухайн конвенцын уян хатан заалтыг хэрэглэх эсэх, уян хатан заалтыг хэрэглэх эсэхээ нийгмийн түншлэгч талуудтай зөвшилцсөн тухайгаа дурдана. Гэхдээ, ОУХБ-ын конвенцын зүйл заалтад өөрчлөлт оруулахыг хориглоно.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг шинэчлэх нь

ОУХБ нь 1919 оноос хойш өнөөг хүртэл 189 конвенц, 205 зөвлөмж, зургаан протоколыг баталжээ. Эдгээр конвенц, зөвлөмжийн зарим нь өнөөгийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаа бөгөөд үүнийг шийдэхийн тулд ОУХБ-аас бүх конвенц, зөвлөмжөө дахин хянан үзэж шинэчлэх, зарим хуучин конвенцод нэмэлт Протокол гаргах замаар шинэ заалтуудыг нэмж оруулж байна.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцоо

ОУХБ-ын зүгээс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ойлгомжтой, хүчтэй, хамааралтай байлгаж, хөдөлмөрийн ертөнцийн өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн, ажилтны эрхийг хамгаалж, тогтвортой бизнесийг хөхиүлэн дэмжих зорилгоор тэдгээрийг байнга хянан үзэж, шинэчлэх бодлого баримталж байна.

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцоог 2011 оны 11 дүгээр сард байгуулсан бөгөөд үйл ажиллагаа нь нэлээд хожуу буюу 2015 оноос эхэлжээ. Ингэж эхлэхэд дараах хоёр шийдвэр чухал үүрэг гүйцэтгэв.:

- ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2015 оны 3 сард Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах ажлын хэсгийг 32 гишүүний (Засгийн газрын 16, ажил олгогчийн 8, ажилтны 8 төлөөлөл бүхий) бүрэлдэхүүнтэй гурван талт ажлын хэсэг байгуулах шийдвэр гаргав.
- Гурван талт ажлын хэсгийн ажлын даалгаврыг 2015 оны 11 дүгээр сард батлав.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах гурван талт ажлын хэсэг нь ОУХБ-аас батлан гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянаж үзээд, Удирдах зөвлөлд зөвлөмж гаргах үүрэгтэй. Ингэхдээ:

- хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянаж үзээд, өнөөгийн шаардлагад нийцэж байгаа, шинэчлэх шаардлагатай, эсвэл хоцрогдсон эсэх талаар дүгнэлт гаргаж,
- нэмэлт зохицуулалт, эсвэл шинэ хэм хэмжээ гаргах шаардлагатай эсэх талаар санал гаргаж,
- түүнийг хэрэгжүүлэх хугацаа заасан бодит төлөвлөгөө гаргаж танилцуулна.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах гурван талт ажлын хэсэг нь жилд нэг удаа уулзаж, сонгосон асуудлын хүрээнд гаргасан конвенц, зөвлөмжийг хянаж үздэг байна. ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцоог байгуулахтай зэрэгцэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 1997 оны нэмэлт өөрчлөлт хүчин төгөлдөр болсон нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг цаг үедээ нийцсэн, ойлгомжтой, тодорхой болгох Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хүчин чармайлт чухал ач холбогдолтойг давхар нотолсон юм. ОУХБ-ын Дүрмийн нэмэлт, өөрчлөлт хүчин төгөлдөр болсноор Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн зөвлөмжийн дагуу хүчин төгөлдөр боловч одоогийн хэрэгцээ шаардлагад нийцэхгүй байгаа, эсвэл ОУХБ-ын үндсэн зорилго, мандатыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулж чадахгүй болсон конвенц, зөвлөмжийг бага хурлын төлөөлөгчдийн гуравны хоёрын саналаар хүчингүй болгох боломжтой боллоо. Үүний дагуу, 2017 оны 6 дугаар сард болсон Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар олон улсын хөдөлмөрийн хоёр конвенцыг хэлэлцэж хүчингүй болголоо. Дараа нь 2018 оны 6 дугаар сард болсон Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар өөр зургаан конвенц, гурван зөвлөмжийг хүчингүй болгох шийдвэр гаргав. Түүнчлэн, Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах гурван талт ажлын хэсгийн зөвлөмжийн дагуу ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2021 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын хэлэлцэх асуудалд дагалдан ажиллагчийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гаргах эсэх тухай асуудлыг оруулах шийдвэр гаргасан бөгөөд ийм конвенц, зөвлөмж одоогоор байхгүй байна.

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРХЭН ХЭРЭГЛЭХ ВЭ?

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг боловсруулах загвар, чиглэл болох нь

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь Засгийн газрын зүгээс ажил олгогч, ажилтны төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээг ашиглан хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, нийгмийн бодлогоо боловсруулан, хэрэгжүүлэх арга хэрэгсэл юм. Олон улсад энэ үйл явц ОУХБ-ын конвенцод нэгдэн орох тухай шийдвэр гаргахаас эхэлнэ. ОУХБ-ын конвенцод нэгдэн орохдоо хууль эрх зүй, бодлогын дүн шинжилгээ хийж, шаардлагатай тохиолдолд нэгдэн орох гэж байгаа олон улсын хэм хэмжээндээ нийцүүлэн хууль эрх зүйн өөрчлөлт хийнэ. Тийм учраас олон улсын хэм хэмжээг үндэсний хууль тогтоомж, түүнийг хэрэгжилтийг тодорхой чиглэл, салбарт уялдуулах нэг арга хэрэгсэл гэж харж болно. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлэх, хэрэгжүүлэх арга хэмжээг урьдчилж авсны дараа, тухай конвенцод нэгдэж орж болно. Нэгдэн ороогүй боловч хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгээ холбогдох зүйл заалтуудад нь нийцүүлсэн улс орнууд бас бий. Ийм улс орнууд хууль тогтоомж, бодлогоо боловсруулахдаа ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг удирдлага, загвар болгон ашигладаг. Мөн зарим улс орнууд конвенц, зөвлөмжийг хугацаа хэмнэх үүднээс нэгдэж орсныхоо дараа дотоодынхоо бодлого, хууль тогтоомжийг түүнд нийцүүлэн өөрчлөх шийдвэр гаргадаг. Энэ тохиолдолд ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооны дүгнэлтийг удирдлага болгон, ОУХБ-ын техникийн туслалцааны хүрээнд (3 дугаар бүлгийг харна уу) дэмжлэг авч хэрэгжүүлэх боломжтой. Эдгээр улсуудын хувьд конвенцод нэгдэн орох нь хэм хэмжээг дагаж мөрдөх эхний алхам болдог.

Олон улсын конвенц, зөвлөмжийг үндэсний түвшинд хэрэглэх нь

Ихэнх улсын хувьд нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенц нь үндэсний түвшинд шууд мөрдөгдөж эхэлдэг. Ингэснээрээ, тухайн улсын шүүхийн практикт олон улсын гэрээ конвенцыг үндэсний хууль тогтоомжид дурдаагүй, эсвэл хангалтгүй тусгасан асуудлуудын хүрээнд шууд хэрэглэж болох бөгөөд зарим нэг тодорхойлолтуудыг тухайлбал, “албадан хөдөлмөр”, “ялгаварлан гадуурхалт” зэрэг нэр томъёог шууд ашиглах боломжтой болдог. Олон улсын хэм хэмжээг сайн дурын үндсэн дээр хэрэглэхээс гадна, хууль эрх зүйн тогтолцоондоо ашиглах нь түүний хэрэглээг цааш түгээн дэлгэрүүлэх чухал ач холбогдолтой юм. ОУХБ-ын сүүлийн арван жилд хийсэн судалгаанаас харахад олон улсын хэм хэмжээг дээд шатны шүүхийн практикт хэрэглэж байгаа нь үндэсний түвшинд түүнийг хүлээн зөвшөөрөх, хэрэглэх байдал улам бүр нэмэгдэж байгааг харуулж байгаа бөгөөд олон улсын хэм хэмжээ, үндэсний хууль тогтоомж

хоёр хоорондоо улам бүр уялдаатай болж байгаагийн илрэл юм. Олон улсын түвшинд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэглэх байдал улам бүр нэмэгдэхийн хирээр олон улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж улам бэхжиж, хөдөлмөрийн ертөнцөд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн нөхцөл, маргааныг зохицуулах үндсэн эх сурвалж болж байна.

Нийгмийн бодлого боловсруулах зөвлөмж болгож ашиглах нь

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний хууль тогтоомжоос гадна төрөөс хөдөлмөр эрхлэлт, гэр бүлийн асуудлаар хэрэгжүүлэх үндэсний, олон нутгийн бодлого боловсруулахад ашиглаж байна. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн хяналт, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг сайжруулахад ашиглаж болно. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх, хамтын хэлэлцээр хийх зэргээр хөдөлмөрийн зохистой харилцааны эх үүсвэр болгон хэрэглэнэ.

Бусад ач холбогдол, нөлөө

ОУХБ-ын гурван тал болох Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудаас гадна бусад байгууллага, хүмүүс олон улсын худалдаа, хамтын ажиллагаанд оролцохын тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг өргөн хэрэглэж эхэлж байна.

- **Компанийн нийгмийн хариуцлага - ажлын байранд хүртээмжтэй, хариуцлагатай, тогтвортой соёлыг түгээн дэлгэрүүлэх**

Байгууллагын үйл ажиллагаа нийгэмд хэрхэн нөлөөлөхийг тооцоолж, үүнийхээ үндсэн дээр компанийн дотоод арга аргачлал, журам, гаднын бусад байгууллагуудтай хэрхэн ажиллах талаар өөрийн зарчим, үнэ цэнийг тогтоохыг компанийн нийгмийн хариуцлага гэж ОУХБ-аас тодорхойлжээ. Хэрэглэгчийн зүгээс бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний ёс зүй, түүнийг үйлдвэрлэхэд ашиглаж буй хөдөлмөрийн нөхцөлд ихээхэн анхаарал тавих болсны улмаас үндэстэн дамнасан томоохон компаниуд сайн дурын үндсэн дээр нийлүүлэлтийн сүлжээ, үйлдвэрлэлийн явцдаа хөдөлмөрийн нөхцөлийг тогтоосон ёс зүйн дүрэм боловсруулан хэрэгжүүлж эхэллээ. АНУ, Англи зэрэг улсын тэргүүний 500 компанийн ихэнх нь ийм ёс зүйн дүрмийг хэрэгжүүлсэн бөгөөд дүрэмд ихэвчлэн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг иш татсан байдаг. Энэхүү ёс зүйн дүрэм нь олон улсын түвшинд заавал хэрэгжүүлэх ёстой баримт бичгийг орлож чадахгүй ч олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, зарчмыг түгээхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

ОУХБ-ын хоёр чухал баримт бичиг компанийн нийгмийн хариуцлагыг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой байна. Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын 1998 оны тунхаг, Үндэстэн дамнасан компани, нийгмийн бодлогын зарчмын тухай гурван талт тунхаг (“Гурван талт тунхаг”). 2017 онд ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс эдийн засгийн өнөөгийн бодит байдал, ялангуяа олон улсын хөрөнгө оруулалт, худалдаа өсөж, дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээ улам бүр өргөжин тэлж байгаатай холбоотойгоор Гурван талт тунхагт нэмэлт өөрчлөлт хийж баталжээ. Гурван талт тунхгийг шинэчлэн баталснаараа зохистой хөдөлмөрийн зарим асуудлууд болох нийгмийн хамгаалал, албадан хөдөлмөр, албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих шилжилт, цалин, хохирогчдын нөхөн сэргээлт, нөхөн олговор зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх зарчмуудыг илүү тодорхой зааж өглөө. Түүнчлэн, зохистой хөдөлмөрийг хэрэгжүүлэхэд холбогдох стандарт, дүрэм журамд нийцэж байгааг шалгах (due diligence) удирдамж, зохистой ажлын байр бий болгох, тогтвортой аж ахуйн нэгж, хүртээмжтэй өсөлтийг хангах, гадаадын шууд хөрөнгө оруулалтын үр ашгийг нэмэгдүүлэх зэрэг арга замыг тусгасан бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн 8-р зорилгод хүрэхэд хувь нэмрээ оруулна. Цаашлаад, хүртээмжтэй, хариуцлагатай, тогтвортой бизнес практикийг хөгжүүлэхийг уриалсан олон санал санаачилга ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг иш татсан байна. Тухайлбал, Бизнес ба Хүний Эрхийн “Хамгаалах, Хүндэтгэх, Сэргээх” зарчим, НҮБ-ын Глобал Компакт, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Үндэстэн дамнасан компаниудад зориулсан зөвлөмж зэргийг дурдаж болно.

2009 онд ОУХБ-аас нийгмийн түнш, аж ахуйн нэгж байгууллагуудад зориулж мэдээлэл зөвлөгөө, тусламжийн дугаар ажиллуулж эхлүүлсэн бөгөөд эндээс компанийн үйл ажиллагааг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлэх асуудлаар хөдөлмөрийн хэм хэмжээ болон компанийн нийгмийн хариуцлагыг хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, тусламж, зөвлөгөө авч болох юм.⁵

• Олон улсын бусад байгууллагууд

Олон улс, бүсийн түвшинд нэг зорилгын төлөө ажилладаг байгууллагуудыг зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр, түүний үзэл баримтлалыг өөрсдийн мандатын хүрээнд ашиглах нь илүү чухал болохыг Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай ОУХБ-ын тунхагт тэмдэглэжээ. Бусад олон улсын байгууллагууд өөрсдийн үйл ажиллагаандаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг байнга ашиглаж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн тайланг НҮБ-ын хүний эрхийн хороо болон бусад холбогдох байгууллагуудад тогтмол хүргүүлдэг. Дэлхийн банк, Азийн хөгжлийн банк зэрэг олон улсын санхүүгийн байгууллагууд үйл

ажиллагаандаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг мөн тусгасан байдаг. Жишээлбэл, 2013 онд Африкийн хөгжлийн банкнаас байгаль орчны нийгмийн хамгааллын бодлогын шалгуур үзүүлэлтдээ (зээлийн шалгуур үзүүлэлт 5) хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг тусгасан бөгөөд ингэхдээ зөвхөн ОУХБ-аас гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг иш татсан байдаг. Ингэснээрээ Африкийн хөгжлийн банк нь бусад олон улсын байгууллагуудын нэгэн адил, тухайлбал Дэлхийн банкны Ядуурлыг бууруулах стратегийн баримт бичиг, Олон улсын санхүүгийн корпорацийн Гүйцэтгэлийн стандарт-2-т эдийн засгийн хөгжилд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх замаар хүрэх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлтэд ажилчдын суурь эрхийг заавал хангасан байх тухай заалттай ижил шаардлага тавьж эхэлж байгаа гэсэн үг. Түүнчлэн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь далайн тээвэр зэрэг даяаршсан салбаруудад шууд нөлөө үзүүлж байдаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг далайн тээврийн тухай үндэсний хууль тогтоомжийг боловсруулахаас гадна, далайн боомтод буусан хөлөг онгоцонд хяналт шалгалт хийхэд ашиглана. Мөн Олон улсын далайн байгууллага гэх мэт олон улсын байгууллагуудын дүрэм, зохицуулалтад шууд нөлөө үзүүлж байдаг.

- **Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр**

Олон улсын худалдааны хоёр ба олон талт хэлэлцээр, бүс нутгийн эдийн засгийн интеграцилалын тухай гэрээ хэлэлцээрт ажилтны эрхтэй холбоотой нийгэм, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлуудыг тусгах нь улам бүр нэмэгдэж байна. Ялангуяа сүүлийн хорин жилийн хугацаанд хөдөлмөрийн нөхцөлийг тусгаж өгсөн чөлөөт худалдааны хэлэлцээрийн тоо улам бүр өсөх боллоо. Тухайлбал, 2016 оны байдлаар чөлөөт худалдааны 70 хэлэлцээрт хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай зааж өгсөн байгаа бол энэ тоо 2013 онд 58, 2005 онд 21, 1995 онд 4 байжээ.6 Сүүлийн үед чөлөөт худалдааны хэлэлцээрүүдэд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг иш татсан хөдөлмөр эрхлэлтийн зүйл заалтыг ихээр тусгах болсон бөгөөд гол төлөв Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны Тунхаг, тэр дундаа, сүүлийн үеийн жишээг дурдвал, Европын холбооны хэлэлцээрүүдэд ОУХБ-ын конвенцүүдыг нэрлэн дурдсан байна. 2013 оны байдлаар Европын холбоо, АНУ, Канад зэрэг улсууд оролцсон нийт хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хэлэлцээрүүдийн бараг 80 хувьд нь хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой зүйл заалтуудыг оруулжээ. Гэхдээ ийм зүйл заалт урьд өмнө ч бас байсан байна. Тухайлбал, Европын холбоо тогтвортой хөгжил, сайн засаглалыг тогтоохын төлөө ажиллаж байгаа улс орнуудыг нэмж хөдөлмөр, хүний эрхийн тухай олон улсын гэрээ конвенцыг хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гаргаж байгааг нь үнэлэн нэмэлт хөнгөлөлт үзүүлж байна (Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем/GSP+).

1992 онд Хойд Америкийн чөлөөт худалдааны хэлэлцээр (NAFTA) батлагдсан бөгөөд хоёр жилийн дараа буюу 1994 онд Хөдөлмөрийн хамтын ажиллагааны тухай Хойд Америкийн хэлэлцээрийг нэмж баталсан (Энэ хэлэлцээрийг 2018 онд дахин хэлэлцэж, шинэчилсэн). Түүнчлэн АНУ-тай Чили, Йордан, БНСУ, Морокко, Сингапур, Төв Америкийн зарим орнууд чөлөөт худалдааны хэлэлцээр хийсэн. Эдгээр хэлэлцээрүүдэд ОУХБ-ын өмнө хүлээсэн үүрэг амлалтаа биелүүлэх, ялангуяа Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын тунхгийг хүлээн зөвшөөрч, дэмжихээ илэрхийлсэн байдаг. 2017 онд гарын үсэг зурсан Япон, Европын Холбооны чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг иш татаад, Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай ОУХБ-ын 2008 оны Тунхгийг талууд заавал дагаж мөрдөх үүрэг хүлээсэн бөгөөд үүнд ОУХБ-ын суурь найман конвенцод нэгдэн орж, хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гаргахыг дурджээ. Энэхүү гэрээнд мөн компанийн нийгмийн хариуцлагын тухай заалт орсон бөгөөд уг заалтад Үндэстэн дамнасан компани ба нийгмийн бодлогын зарчмын тухай гурван талт тунхгийг иш татсан байна.

• Иргэний нийгэм

Иргэний нийгэм, төрийн бус байгууллагуудын зүгээс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хууль тогтоомж, бодлого журам, практик амьдралд хэрэгжүүлэхийг уриалж байна.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын үүрэг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, тогтолцоонд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд хэм хэмжээг хэрэгжүүлэгч байгууллагынхаа ч хувьд, ОУХБ-ын түншлэгч тал болохынхоо ч хувьд чухал үүрэгтэй оролцоно. Талууд ямар асуудлаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ тогтоох, түүний төслийг боловсруулахад оролцож, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын үеэр шинэ хэм хэмжээг батлах эсэхэд саналаа өгнө. Конвенцыг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар баталсан тохиолдолд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд өөрийн орны Засгийн газарт тухайн конвенцод нэгдэн орохыг санал болгож, дэмжиж ажиллана. Конвенцыг баталсан тохиолдолд Засгийн газар уг конвенцыг (протокол мөн нэгэн адил) хэрхэн хууль дүрэмдээ тусгаж, практик амьдралд хэрэгжүүлж байгаа талаар тайлагнах үүрэг хүлээнэ. Энэ тайлангаа хамгийн олон ажил олгогч, ажилтныг төлөөлж байгаа байгууллагуудад хүргүүлэх бөгөөд төлөөллийн байгууллагууд тайлантай танилцаад холбогдох саналаа Засгийн газарт хүргүүлэх, эсвэл ОУХБ-ын Дүрмийн 23(2)-т заасны дагуу конвенцын хэрэгжилттэй холбоотой мэдээллээ ОУХБ-д шууд хүргүүлж болно. Түүнчлэн, ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу гишүүн улс конвенцыг зөрчсөн талаар

эсэргүүцэл илэрхийлж болно. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага нь ОУХБ-ын гурван талт тогтолцооны бүрэлдэхүүн болохынхоо хувьд эсэргүүцлийг хэлэлцэх гурван талт хороонд оролцох эрхтэй. Олон улсын хөдөлмөрийн бага хуралд оролцож буй ажил олгогч, эсвэл ажилтны төлөөлөгч нь ОУХБ-ын Дүрмийн 26-д заасны дагуу гомдол гаргах эрхтэй. Хэрвээ гишүүн улс Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай ОУХБ-ын 1976 оны 144 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон бол Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар хэлэлцэхээр санал болгож байгаа конвенц, зөвлөмжийн асуудлаар гурван талт хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар батласан конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий дээд байгууллагадаа өргөн мэдүүлэх, нэгдэн орсон конвенцын тайлан гаргах, нэгдэн ороогүй байгаа конвенц, зөвлөмжтэй холбоотойгоор авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг мэдээлэх, конвенцыг хүчингүй болгох тухай хэлэлцэх үүргийг хүлээж байна. 2019 оны нэгдүгээр сарын нэгний байдлаар ОУХБ-ын 144-р конвенцод 145 улс нэгдэн оржээ.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө
Хамтын хэлэлцээ
Албадан хөдөлмөр
Хүүхдийн хөдөлмөр
Тэгш боломж, хандлага
Гурван талт зөвлөлдөөн
Хөдөлмөрийн удирдлага
Хөдөлмөрийн хяналт
Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих
Мэргэжлийн чиг баримжаа, сургалт
Ажлын баталгаа
Нийгмийн бодлого
Цалин хөлс
Ажлын цаг
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл
мэнд
Нийгмийн хамгаалал
Эхчүүдийн хамгаалал
Гэрийн үйлчилгээний ажилтан
Цагаач ажилтан
Далайчин
Загасчин
Боомтын ачаа тээврийн ажилтан
Уугуул ба омгийн хүмүүс
Бусад ажилтнууд

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭНД ТУСГАСАН АСУУДЛУУД

Дэлхийн эдийн засагт ажил олгогч, ажилтны өмнө тулгарч буй бэрхшээлийг арилгаж, хэрэгцээ, шаардлагыг хангах зорилгоор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоодог. Номын энэ хэсэгт олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгасан асуудлуудыг зарим нэг конвенц, зөвлөмжийг иш татах байдлаар тайлбарлахыг хичээлээ. Түүнчлэн зарим нэг салбарт өнөөдрийг хүртэл байгаа асуудлуудыг тодотгож, тэдгээрийг шийдвэрлэх гарц олоход олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ямар үүрэг гүйцэтгэж болохыг тайлбарлав. Эцэст нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, зарчмыг хэрэгжүүлэх замаар тухайн асуудлыг нааштайгаар шийдвэрлэж чадсан зарим нэг жишээг орууллаа.

Энэ бүлэгт ОУХБ-ын зарим нэг конвенц, зөвлөмжийн агуулгыг товчлон оруулж тайлбарлалаа. Энэхүү тайлбар нь мэдээллийн шинжтэй бөгөөд тухайн конвенц, зөвлөмжийн бүрэн эхийг орлохгүй болно. Бусад олон конвенц, зөвлөмжийг номд хураангуйлан тайлбарлаагүй бөгөөд тэдгээр нь агуулгын хувьд хамааралтай бөгөөд хүчин төгөлдөр үйлчилж байгааг анхаарна уу. ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн бүрэн жагсаалтыг www.ilo.org/normes линкээр ОУХБ-ын вэбсайт руу орж үзнэ үү. Дурдагдсан жишээ, тоо баримт нь Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тайлбарлахад чиглэгдсэн бөгөөд жишээнд дурдсан улс орон, бодит нөхцөл байдлыг онцгойлох зорилго агуулаагүй болно.

ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨ



Эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах нь ОУХБ-ын суурь зарчим бөгөөд энэ нь ОУХБ-ын дүрэм (1919), Филадельфийн тунхаг (1944), Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын тунхаг (1998)-д бүрэн тусгалаа олсон байдаг. Мөн эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний талаар Хүний эрхийн түгээмэл тунхаг (1948)-г тусгажээ. Ажил олгогч, ажилтнууд тус тусдаа зохион байгуулалтад орж, төлөөллийн байгууллагаа байгуулах нь хамтын хэлэлцээ хийж, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх урьдчилсан нөхцөл юм. Гэсэн хэдий ч, цөөнгүй улс орнууд энэхүү зарчмыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээлтэй тулгарсаар байна. Зарим улс орнуудад тодорхой бүлгийн ажилтнууд (тухайлбал, төрийн албан хаагчид, далайчин, боомтын ажилтан) эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хязгаарлуулж, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудыг хууль бусаар татан буулгах, эсвэл үйл ажиллагаанд нь саад хийх, зарим бүр онцгой тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтнуудыг баривчлах, амь насыг нь хохироох явдал гарсаар байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо, бусад хяналтын механизм (3 дугаар бүлэг)-ын хамтаар энэхүү бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэж, хүний суурь эрхийг дэлхий даяар дүнтэйгээр хувь нэмрээ оруулж байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц

Энэхүү суурь конвенц нь ажилтан, ажил олгогч урьдчилж ямар нэг зөвшөөрөл авахгүйгээр, өөрсдийн сонголтод тулгуурлан байгууллага байгуулах, эсвэл байгууллагад нэгдэн орох эрхийг тогтоож өгсөн. Ажилтан, ажил олгогчийн байгууллага нь чөлөөтэй зохион байгуулах эрхтэй бөгөөд аль нэг захиргааны байгууллагаас татан буулгах, эсвэл үйл ажиллагааг нь хориглох боломжгүй. Мөн холбоо байгуулах, эсвэл холбоонд нэгдэх эрхтэй бөгөөд холбоогоороо дамжуулан ажил олгогч, ажилтны олон улсын байгууллагуудад нэгдэж орох боломжтой.

Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц

Энэхүү суурь конвенцод ажилтан эвлэлдэн нэгдсэнийхээ төлөө ялгаварлан гадуурхах байдлаас бүрэн хамгаалагдах тухай заасан байдаг. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхах гэсэн ойлголтод ажилтныг үйлдвэрчний эвлэлд элсэхгүй байхыг шаардах, эсвэл хөдөлмөр эрхлэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнээсээ татгалзах нөхцөл тавих, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсвэл үйлдвэрчний эвлэлээс зохион байгуулсан үйл ажиллагаанд оролцсоны улмаас ажлаас халах зэргийг тус тус хамааруулна. Ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагууд харилцан бие биеийнхээ үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс

аливаа хэлбэрээр оролцох явдлыг хориглож, ялангуяа ажил олгогч болон ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагын эрх мэдлийн хүрээнд ажилтны төлөөллийн байгууллагыг байгуулах, ажил олгогч болон ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас ажилтны байгууллагыг өөрийн эрх мэдэлд оруулах зорилгоор санхүүгийн болон бусад төрлийн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэхийн эсрэг зохих ёсоор хамгаалагдсан байна. Энэхүү конвенцод мөн хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг дээдлэн тунхагласан байдаг (Хамтын хэлэлцээ хэсгийг үзнэ үү).

Ажилчдын төлөөлөгчдийн тухай 1971 оны 135 дугаар конвенц

Ажилтны төлөөлөгч нь холбогдох хууль тогтоомж, хамтын хэлэлцээр, эсвэл хамтран зөвшилцсөн дүрэм журмын дагуу үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа тохиолдолд түүнийг ажилтны төлөөлөгч, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн гэсэн статус, эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсон гэх үндэслэлээр ажлаас халах зэрэг аливаа хохиролтой үйлдлээс зохих ёсоор хамгаалагдсан байх ёстой. Ажилтны төлөөлөл нь ажил үүргээ шуурхай, үр дүнтэйгээр гүйцэтгэх нөхцөл бололцоогоор хангагдсан байвал зохино.

Хөдөөгийн ажилчдын байгууллагын тухай 1975 оны 141 дүгээр конвенц

Хөдөө орон нутагт ажиллаж буй ажилтан цалин хөлстэй, эсвэл хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаагаасаа үл хамааран урьдчилан зөвшөөрөл авахгүйгээр өөрсдийн сонголтод үндэслэн байгууллага үүсгэн байгуулах, байгууллагынхаа дүрэмд захирагдах, эсвэл байгууллагад элсэн орох эрхтэй. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний зарчмыг бүрэн утгаар нь дээдэлнэ. Хөдөөгийн ажилтны байгууллага нь бие даасан, сайн дурын хэв шинжтэй байх бөгөөд хөндлөнгийн аливаа оролцоо, дарамт шахалт, хяналт, нухчин дарах явдлаас ангид байна. Хөдөөгийн ажилчид сайн дурын үндсэн дээр эвлэлдэн нэгдэж, бие даасан хараат бус, хүчтэй байгууллагыг байгуулах нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжил дэвшилд тэдгээр ажилтны хувь оролцоог хангах нэгэн чухал хэрэглүүр мөн тул үндэсний бодлогод энэ чиглэлийг эрхэм болгосон байвал зохино.

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн үйлчилгээ) тухай 1978 оны 151 дүгээр конвенц

Конвенцод тодорхойлсон төрийн албан хаагч нь эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй нь холбоотойгоор үүссэн аливаа ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалагдах эрхтэй бөгөөд тэдний үүсгэн байгуулсан байгууллага нь төрийн холбогдох байгууллагаас бүрэн хараат бус, бие даасан байна. Байгууллага байгуулах үйл явц болон байгууллагын үйл ажиллагаа, засаглалын асуудалд төрийн зүгээс оролцох аливаа үйлдлээс зохих ёсоор хамгаалагдсан байна (Хамтын хэлэлцээ хэсгийг үзнэ үү).

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний төлөө⁷

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх боловч үйлдвэрчний эвлэл болон үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн эрх ноцтойгоор зөрчигдсөөр байна.

2017 онд Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (ITUC)-ноос гаргасан “Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн эрхийн зөрчлийн тухай” тайланд дурдсанаар 139 орноос 59-д нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн эрх ноцтойгоор зөрчигдсэн байна. (Дэлгэрэнгүй мэдээллийг авах боломжтой.)

2017 онд Бангладеш, Бразил, Колумби, Гватемал, Гондурас, Итали, Мавритани, Мексик, Перу, Филиппин, Венесуэл гэсэн 11 оронд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд амь насаа алджээ. Түүнчлэн 2017 онд үг хэлэх, эвлэлдэн нэгдэх эрхээ 50 оронд ноцтойгоор хязгаарлуулж, 84 орны тодорхой бүлэг, салбарын ажилтнуудад хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэхгүй болсон байна. 2014 онд Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооноос ажилтны эрхийг хэрхэн хууль тогтоомж болон практик амьдралд хэрэгжүүлж байгааг үнэлэх зорилгоор олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн 97 үзүүлэлт бүхий Дэлхийн Эрхийн индексээр 139 орныг үнэлэн жагсаалаа. Энэхүү үзүүлэлтээр дэлхийн 46 оронд үйлдвэрчний эвлэлийн эрх бүрэн хязгаарлагдсан буюу хууль тогтоомжид нь энэ талаар дурдаагүй, ажиллагсад нь шударга бус хөдөлмөр эрхэлж байгааг харуулж байна. Энэ тоо 2014 онд 32 байсан юм. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь дан ганц ажиллагсдын өмнө тулгарч буй асуудал биш юм. Ажил олгогчдын байгууллага ч мөн адил хүндрэл бэрхшээлтэй тулгарч буй бөгөөд ОУХБ-ын Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороонд ажил олгогчийн зүгээс тэдний үйл ажиллагаанд хууль бусаар хөндлөнгөөс оролцож байгаа тухай гомдлыг олон жил тавьж байна.

ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭ

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь ажилтан, ажил олгогчид хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар үр дүнтэй хэлэлцэх боломж олгодог. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хамтын хэлэлцээ хийх практиктай хослуулснаараа ажил олгогч, ажилтны хооронд ижил түвшинд хэлэлцээ хийх боломжийг бүрдүүлэн, улмаар хэлэлцээний үр дүн тэгш, шударга байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Хамтын хэлэлцээний үр дүнд талууд хөдөлмөрийн шударга харилцааг бий болгож, улмаар зардал, өртөг өндөртэй хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх давуу талтай. Судалгаанаас харахад, хамтын хэлэлцээг бүрэн утгаар нь хэрэгжүүлж чадсан улс орнуудад хамтын хэлэлцээ хийж чадахгүй байгаа улс орнуудтай харьцуулахад цалин хөлсний тэгш бус байдал багасаж, ажилгүйдлийн түвшин тогтмол доогуур, ажил хаялтын тоо цөөн байх нь ажиглагдаж байна. Зарим улс орнууд хамтын хэлэлцээ хийх замаар санхүүгийн хямрал, бэрхшээлийг даван туулсан жишээ байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хамтын хэлэлцээрийг дэмжиж, хөдөлмөрийн харилцаа сайн байх нь бүх талуудад ашигтай болохыг харуулж байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн 1949 оны 98 дугаар конвенц

Энэхүү суурь конвенцод ажил олгогч, эсвэл ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага, ажилтан, эсвэл ажилтны төлөөллийн байгууллагын хооронд хамтын хэлэлцээр байгуулан хөдөлмөрийн нөхцөлийг тогтоох зорилгоор сайн дурын үндсэн дээр хамтын хэлэлцээ хийх тогтолцоог бүрэн хөгжүүлж, хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай арга хэмжээ авахыг заасан байдаг. (Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө хэсгээс харна уу.)

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн үйлчилгээ) тухай 1978 оны 151 дүгээр конвенц

Энэ конвенц нь төрийн албан хаагчид хамтын хэлэлцээ хийх, улмаар өөрсдийн төлөөллөөрөө дамжуулан хөдөлмөрийн нөхцөлөө тодорхойлоход оролцох бусад арга хэлбэрийг хөхиүлэн дэмжсэн байдаг. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн маргаан гарсан тохиолдолд талууд хоорондоо хэлэлцэх, эсвэл хөндлөнгийн буюу гуравдагч этгээдээр тухайлбал, зуучлагч, эвлэрүүлэгч, арбитраар дамжуулан шийдвэрлүүлэхийг заасан байдаг.



Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр конвенц

Уг конвенц нь хамтын хэлэлцээ гэж юу болохыг тодорхойлсон ба төрийн алба болон эдийн засгийн бүхий л салбарт хамтын хэлэлцээ хийхийг дэмжихийг уриалсан байдаг.

Йордан улсын хувцас үйлдвэрлэлийн салбарын хамтын хэлэлцээ⁸

Йордан улсад 65000 ажилтан хувцас үйлдвэрлэлийн салбарт ажилладаг бөгөөд түүний дөрөвний гурав нь Өмнөд болон Зүүн Өмнөд Азиас ирсэн цагаач ажилчид байдаг байна. Амьдралын нөхцөл, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудлаар хэд хэдэн хамтын маргаан үүсгэсний дараа 2013 оны 5 дугаар сард салбарын хамтын хэлэлцээрт гарын үсэг зуржээ. Энэхүү хоёр жилийн хугацаатай байгуулсан олон улсын гэрээ нь Йордан улсын хувьд анхных бөгөөд Йордан улс Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар конвенцод нэгдсэнийхээ хувьд хувцас үйлдвэрлэлийн салбарт хөдөлмөрийн нөхцөлийг тодорхойлох хэлэлцээг сайн дурын үндсэн дээр хийж, хамтын хэлэлцээр байгуулсан нь энэ асуудлаар томоохонахиц дэвшил гарсныг харуулж байна. Хамтын хэлэлцээрийг 2015, 2017 онд тус тус шинэчлэн байгууллаа.

Хэлэлцээрийг нэг талаас ажил олгогчийн хоёр холбоо (Йорданийн хувцас, эд анги, нэхмэлийн холбоо, Хувцас үйлдвэрлэл, сургалт, үйлдвэрийн эздийн холбоо), нөгөө талаас Нэхмэл, оёмол, хувцас үйлдвэрлэлийн ажилчдын ерөнхий үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо байгуулж, хувцас үйлдвэрлэлийн салбарт томоохон өөрчлөлтийг авчирсан юм. Тухайлбал, олон жил ажилласны урамшуулал олгох, Йордан улсын иргэн болон цагаач ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөлийн гол гол үзүүлэлтүүдийг хооронд нь уялдуулах (цалин, нийгмийн хамгаалал, илүү цагийн хөлс гэх мэт), эмнэлгийн яаралтай тусламж үзүүлэх зэрэг асуудлуудыг тусгасан болно. Гэрээнд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагад ажлын байр, ажилчдын дотуур байранд нэвтрэхийг зөвшөөрсөн заалт оруулсан нь ажилчдын хороодыг байгуулах, удирдагчийг сонгох, ажилчдын эрх, хариуцлагын талаарх ажилчдын мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэхэд түлхэц болов. Хэлэлцээр нь салбарын хэлэлцээр учраас хувцас үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллаж буй бүх аж ахуйн нэгж, ажилчдыг бүрэн хамарч байгаа болно.⁹

Эвлэлдэн нэгдэх эрх (хөдөө аж ахуй), хөдөөгийн ажилчдын

байгууллага: Хөдөөгийн ажиллагсдын дуу хоолой

2015 онд Шинжээчдийн хорооноос Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн (хөдөө аж ахуй) тухай 1921 оны 11-р конвенц, Хөдөөгийн ажилчдын байгууллагын тухай 1975 оны 141-р конвенц, түүний 149-р зөвлөмжийн хэрэгжилтийн талаар ерөнхий судалгаа хийжээ. Ерөнхий судалгааг энэ сэдвээр хийх болсон нь ОУХБ-аас хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсад тэр бүр эвлэлдэн нэгдэж, хамтын хэлэлцээ хийж чаддаггүй бөгөөд хуулиар хангалттай хамгаалагдаж чадаагүй, хүчээ нэгтгэх тогтолцоо механизм байдаггүй тул тэдний нөхцөл тун эмзэг байдгийг сануулах зорилготой байв. Хэдийгээр дэлхийн эдийн засагт хөдөө, орон нутгийн эдийн засаг, хөдөө аж ахуйн салбар чухал ач холбогдол байгаа ч, энэ салбарын тухай найдвартай, харьцуулахуйц (ялангуяа нас, хүйсээр задалсан) мэдээлэл бараг байхгүй, салбарын эдийн засгийн ач холбогдол, бодит нөхцөл байдал, хамрах хүрээ төдийлөн тодорхойгүй байна. Ялангуяа, хөдөөгийн эдийн засаг, хөдөө аж ахуй ба хөдөө орон нутаг, хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсдын тухай тодорхойлолт улс бүрд өөр өөр байгаа тул мэдээллийг хооронд нь харьцуулах бараг боломжгүй. ОУХБ-д байгаа тоо мэдээллээс харвал хөдөлмөрийн насны хүн амын 40 орчим хувь нь хөдөө орон нутагт амьдардаг бөгөөд улс орнуудын хувьд энэ тоо мэдээ ялгаатай байна. Эдгээр ажиллагсдын ихэнх нь албан эдийн засагт цалинтай ажил эрхэлдэггүй, харин гол төлөв хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, эсвэл өрхийн үйл ажиллагаанд цалин хөлсгүй оролцох, ялангуяа өрхийнхөө хэрэгцээг хангах төдийд хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхэлж байна. Хөдөө орон нутагт, нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 82.1 хувь нь албан бус эдийн засагт ногдож байгаа бөгөөд 96 хувь нь хөдөө аж ахуйн салбарт хамаарна. Гэтэл хот суурин газар ажиллагсдын 24.5 хувь нь л албан бус эдийн засагт ажиллаж байна. Хөдөө орон нутагт ажилтай ядуу 10 хүн тутмын бараг найм нь хоногт 1.25 ам.доллараас бага орлоготой байгаа нь хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхэлж буй ихэнх ажилчид гэр бүлээ тэжээх хангалттай орлого олж чадахгүй байгааг харуулж байна. Түүнчлэн, хөдөө орон нутагт ажиллаж буй цалинтай ажилтнуудын цалин хөлс хот суурин газрынхаас харьцангуй бага байгаа. Хөдөө аж ахуйд ажиллагсдын 20 хүрэхгүй хувь нь нийгмийн хамгааллын суурь тогтолцоонд хамрагдаж байна.

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР



Дэлхий даяар албадан хөдөлмөрийг хориглосон боловч, ОУХБ-ын тооцоолсноор 24.9 сая хүн албадан хөдөлмөрт өртжээ. Албадан хөдөлмөрийн хохирогч болсон нийт хүмүүсийн 83 хувь буюу 20.8 сая хүн хувийн компани, байгууллага, хувь хүний хяналт дор, үлдсэн 17 хувь буюу 4,1 сая хүн төрөөс оноосон албан хөдөлмөрийг гүйцэтгэж байна. Хувь хүн, эсвэл хувийн компанийн мэдэлд албадан хөдөлмөр хийж буй хүмүүсийн 29 хувь буюу 8 сая хүн бэлгийн мөлжлөгт, 64 хувь буюу 12 сая хүн албадан хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртсөн гэдэг тоо баримт байна. Албадан хөдөлмөр хувийн хэвшилд жилдээ 150 тэрбум ам.долларын хууль бус ашиг авчирч байгаа бөгөөд үүний гуравны хоёр буюу 99 тэрбум ам.долларыг бэлгийн мөлжлөгөөс, 51 тэрбум ам.долларыг гэрийн үйлчилгээ, хөдөө аж ахуй, эдийн засгийн өөр бусад салбарт албадан хөдөлмөр хийлгэж, мөлжих замаар бий болгож байна.¹⁰

Өнөөдөр Африк тивийн зарим хэсэгт боолчлол байсаар л байна. Латин Америкийн зарим орнууд, Карибын зарим хэсэг, цаашлаад дэлхийн өөр бусад газарт ч айлган сүрдүүлэх замаар албадан хөдөлмөр хийлгэдэг байдал амь бөхтэй байсаар байна. Маш олон оронд гэрийн үйлчилгээний ажилтан албадан хөдөлмөрийн золиос болж, ажил олгогчийнхоо гэрт барьцаалагдан, аюул, хүчирхийлэл дунд амьдарч байна. Өмнөд Азид өрийн барьцаанд албадан хөдөлмөр эрхлэх байдал амь бөх байсаар байгаа тул сая сая эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, цаашлаад хүүхдүүд, бүгд өрийн сүлжээнд орсны улмаас албадан хөдөлмөр эрхэлж байна. Европ, Хойд Америкт олон тооны эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд хүний худалдаалах гэмт хэргийн золиос болж, тэднийг хүчээр биеийг нь үнэлүүлдэг сүлжээ, эсвэл нууц үйлдвэрүүдэд худалдаж байна. Түүнчлэн улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлснийх нь төлөө албадан хөдөлмөр хийлгэдэг шийтгэл өнөөг хүртэл байсаар байна.

Дэлхийн олон орны хувьд албадан хөдөлмөрийг устгах нь 21 дүгээр зууны хамгийн чухал зорилт хэвээр байна. Албадан хөдөлмөр нь хүний суурь эрхийг ноцтойгоор зөрчиж байгаагийн дээр ядуурлын үндсэн шалтгаан, эдийн засгийн хөгжлийн томоохон саад болж байгаа юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын гишүүн улсад албадан хөдөлмөрийг устгахад чиглэсэн иж бүрэн үйл ажиллагааны чиглэл боловсруулахад нь техникийн туслалцаа, хамтын ажиллагааны хэлбэрээр дэмжлэг үзүүлдэг. ОУХБ-ын албадан хөдөлмөрийн тухай хэм хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэхэд үзүүлж буй техникийн туслалцаа нь энэхүү асуудалтай олон улсын түвшинд тэмцэх гол хэрэгсэл болж байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц

Энэ суурь конвенц нь бүх төрлийн албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг бүрэн хоригложээ. Конвенцод албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг “Тухайн хүнээс өөрөө сайн дураар хийхээ илэрхийлээгүй байхад нь ямар нэг торгууль шийтгэл ногдуулахаар сүрдүүлэх байдлаар гүйцэтгүүлсэн бүх ажил үйлчилгээ” гэж тодорхойлжээ. Гэхдээ энэ тодорхойлолтод заавал хаах цэргийн албын хүрээнд гүйцэтгэж буй ажил, иргэний үүргийнхээ дагуу гүйцэтгэж буй ажил үйлчилгээ, шүүхийн шийдвэрээр ногдуулсан аливаа ажил үйлчилгээ (энэ тохиолдолд тухайн ажил үйлчилгээг зөвхөн төрийн байгууллагын хяналт, удирдлага дор гүйцэтгэх бөгөөд ажил үйлчилгээ гүйцэтгэж байгаа хүнийг хувь хүн, аж ахуйн нэгж, холбоодод хөлсөөр ажиллуулах болон тэдний эрх мэдэлд шилжүүлэхгүй), гамшиг, онцгой байдлын үед гүйцэтгүүлэх ажил үйлчилгээ, олон нийтийн шууд ашиг сонирхолд нийцсэн ажил үйлчилгээ багтахгүй. Конвенцод албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн тохиолдолд ял шийтгэл оноох тухай заасан бөгөөд конвенцод нэгдэн орсон улс өөрийн хууль тогтоомждоо холбогдох шийтгэлийг тусгаж, хатуу чанд мөрдөж ажиллах үүрэг хүлээдэг.

Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц

Энэ суурь конвенц нь албадан буюу заавал гүйцэтгэх хөдөлмөрийг улс төрийн албадлага, боловсролын арга хэрэгсэл болгох, эсвэл улс төрийн үзэл бодол, эсвэл оршин тогтнож буй улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны эсрэг үзэл баримтлах буюу түүнийгээ илэрхийлсний төлөө шийтгэл ногдуулах, эдийн засгийн хөгжилд ажиллах хүчийг дайчлах, ашиглах арга хэрэгсэл болгох, хөдөлмөрийн сахилга бат сахиулах арга хэрэгсэл болгох, ажил хаялтад оролцсоных нь төлөө шийтгэх, арьс өнгө, нийгмийн гарал үүсэл, шашин шүтлэгээр ялгаварлах арга хэрэгсэл болгож ашиглахыг хориглоно.

Дээрх хоёр конвенцод хамгийн олон улс нэгдэн орсон боловч амьдрал дээр албадан хөдөлмөр түгээмэл хэвээр оршсоор байгаа нь конвенцыг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн бэрхшээл тулгарч байгааг харуулж байна. ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн хурлаар 2014 оны 6 сард болсон Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар 29 дүгээр конвенцод нэмэлт оруулах тухай асуудлыг хэлэлцэхийг санал болгосон юм. Үүний үр дүнд Албадан хөдөлмөрийн 1930 оны конвенцын 2014 оны Протокол, Албадан хөдөлмөрийн (нэмэлт арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх) тухай 2014 оны 203 дугаар зөвлөмжийг баталсан билээ.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 2014 оны Протокол нь хууль эрх зүйн хувьд заавал мөрдөх шинжтэй баримт бичиг бөгөөд боолчлолын орчин цагийн хэлбэрүүдийг устгах арга хэмжээг эрчимжүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, нөхөн төлбөр олгохтой холбоотой үйл ажиллагааг сайжруулах

зорилготой юм. Протокол 2016 оны 11 дүгээр сард хүчин төгөлдөр болсон бөгөөд протоколд 2018 оны 11 дүгээр сарын 30-ны байдлаар 27 улс нэгдэн орсон байна.

Албадан хөдөлмөр амьдрал дээр

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс хөдөлмөрийн хяналт, хууль сахиулах, мөрдөн шалгах үүрэг бүхий төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулах замаар албадан хөдөлмөртэй тэмцэх үндэсний стратегийг баталж, хэрэгжүүлэхийн ач холбогдлыг хэд хэдэн удаа тэмдэглэж байсан билээ. Албадан хөдөлмөрийн эсрэг үндэсний бодлого нь албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх, устгах, хохирогчийг хамгаалах, ялангуяа тодорхой салбар, мэргэжилд түлхүү анхаарах, олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, байгууллагуудын чадавх, уялдаа холбоог бэхжүүлж, хохирогчийг хамгаалж шударга ёсыг тогтоон, нөхөн олговор олгох зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэх суурь нөхцөл болно. Эдгээр асуудлуудыг 2014 оны Протоколд тусгасан бөгөөд улс орнууд энэ чиглэлээр ямар арга хэмжээ авч, хэрэгжүүлж буй тухайгаа тайлагнаж эхэлсэн байна. ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооноос олон улс орнууд албадан хөдөлмөр, тэр дундаа хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх асуудлаар салбар дундын харилцан уялдаатай хөтөлбөр хэрэгжүүлэх замаар санаачилга гаргах ажиллаж байгааг тэмдэглэсэн байна. Тухайлбал,

- Эль Сальвадор улс Хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх тухай хууль баталсан (2014 оны 10 сарын 16-ны өдрийн 824-р тогтоол). Хуульд хүн худалдаалах гэмт хэргийг өргөн хүрээнд тодорхойлж, хүн худалдаалах гэмт хэрэгтэй тэмцэх үндэсний бодлогыг хүн худалдаалах гэмт хэргийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, шийтгэх, цогц тусламж үзүүлэн, хохирогчийг хамгаалж, эрхийг сэргээх, хамтын ажиллагаа, уялдааг хангах гэсэн стратегид тулгуурлан боловсруулахыг заажээ.
- Их Британи улсад 2015 онд Орчин цагийн боолчлолын тухай хуулийг баталж, боолчлол, хамжлага, албадан болон заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр, хүн худалдаалах гэмт хэрэг, түүний шинж тэмдэг, элементүүдийг тодорхойлжээ. Хуульд Боолчлолын эсрэг хороо байгуулахыг заасан бөгөөд шүүхээс урьдчилсан сэргийлэх захирамж гаргах, хөрөнгө хураах, гэмт хэрэгтнээс хохирогчид нөхөн төлбөр олгуулах шийдвэр гаргах зэргээр хууль хэрэгжүүлэх байгууллагын эрх мэдлийг нэмэгдүүлж, аж ахуйн нэгж байгууллагыг тухайн байгууллага болон тэдний оролцож буй нийлүүлэлтийн сүлжээнд орчин цагийн боолчлолын хэлбэр байхгүй бөгөөд түүнийг устгахад чиглэсэн ямар арга хэмжээ авсан тухайгаа жил бүр тайлагнах заалтуудыг оруулжээ.

ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР

Хүүхдийн хөдөлмөр бол хүний суурь эрхийн зөрчил бөгөөд хүүхдийн өсөлт хөгжилд сөргөөр нөлөөлж, цаашлаад насан туршид нь бие, сэтгэл зүйн хохирол үзүүлж болзошгүй явдал юм. Өрхийн ядуурал, хүүхдийн хөдөлмөр хоёр шууд холбоотой болохыг харуулсан баримт, нотолгоо цөөнгүй байна. Хүүхдийн хөдөлмөр үеэс үед дамжиж, ядуу өрхийн хүүхдүүд сургуулиа орхихоос аргагүйд хүрч байгаа нь тэднийг нийгмийн хөгжлийн шат ахихад саад болж байна. Энэ нь цаашлаад ажиллах хүчний нөөцийг хязгаарлаж, улс орны эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд сөргөөр нөлөөлж байна. ОУХБ-аас хийсэн судалгаагаар хөгжиж буй болон шилжилтийн эдийн засагтай орнууд хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахад хүчин чармайлт гаргаж, сургууль, нийгмийн үйлчилгээг сайжруулахад хөрөнгө оруулж байгаа нь нааштай өөрчлөлтийг авчирч байна. Үүнийг эдийн засгийн утгаар нь тайлбарлавал хөрөнгө оруулалтын үр ашиг өндөр байгаа гэсэн үг. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын суурь хэм хэмжээ нь дэлхий дахинаа хүүхдийн хөдөлмөртэй тэмцэх хууль эрх зүйн хоёр багана болж байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц

Энэ конвенцоор хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг 15 нас (хөнгөн ажил бол 13 нас), аюултай хөдөлмөр эрхлэх насыг 18 (зарим хатуу нөхцөлийн дор 16) гэж тогтоосон байдаг. Хэрвээ эдийн засаг, боловсролын тогтолцоо нь хөгжлийн доогуур түвшинд байгаа бол хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг 14 (хөнгөн ажил бол 12) байж болохыг заажээ.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц

Энэхүү суурь конвенцод 18 насанд хүрээгүй бүх хүнийг “хүүхэд” гэж тодорхойлсон байдаг. Конвенцод нэгдэн орсон улсууд хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг, тухайлбал, боолчлолын бүх хэлбэрүүд, боолчлолтой ижил төстэй үйл ажиллагаа, хүүхдийг худалдаалах, наймаалах, өрийн төлөөс болгох, хамжлага байдлаар ашиглах, хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд албадан, эсвэл заавал татан оролцуулах, хүүхдийн биеийг үнэлүүлэх, садар самуунд ашиглах, хүүхдийг хууль бус үйл ажиллагаанд, ялангуяа мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, худалдаалахад ашиглах, хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэх үйл ажиллагааг устгахад чиглэсэн арга хэмжээг авна. Түүнчлэн, конвенцод нэгдэн орсон улс хүүхдийг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрөөс хөндийрүүлэх, өртсөн тохиолдолд нөхөн сэргээж, нийгмийн амьдралд дасаж, ороход нь тохиромжтой, шаардлагатай дэмжлэгийг шууд үзүүлэх үүрэгтэй. Суурь боловсролыг үнэ төлбөргүй авах боломжийг бүрдүүлж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрээс хөндийрсөн хүүхдүүдэд боломжтой, шаардлагатай тохиолдолд мэргэжил олгох сургалтад хамрагдах боломжийг олгоно.



2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрийн байдлаар дэлхийн 171 улс Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц, 182 улс Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенцод тус тус нэгдэн орсон байна. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенцод дэлхий нийтээрээ нэгдэн ороход зөвхөн таван улс нэмж нэгдэн орох шаардлагатай байна.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тоо баримтаас

ОУХБ-ын тооцооллоор дэлхий дээр 152 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд энэ нь дэлхийн бүх хүүхдийн 10 хувь гэсэн үг. Үүний дотор, 5-17 насны ойролцоогоор 73 сая хүүхэд аюултай хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд тэдний 35.4 сая нь 5-14 насны, үлдсэн 37.1 сая нь 14- 17 насны хүүхдүүд байна. Хөдөө аж ахуйн салбарт хүүхдийн хөдөлмөр түгээмэл тохиолддог. Хүүхдийн хөдөлмөрийн 71 хувь буюу 108 сая хүүхэд энэ салбарт хөдөлмөр эрхэлж байна. Хэдийгээр хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг бүрэн зогсоож чадахгүй байгаа ч тодорхой ахиц дэвшил гарсаар байна. Тухайлбал, 2000-2016 оны хооронд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт гуравны нэгээр буурсан буюу ойролцоогоор 94 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхлэхээ больсон байна.¹¹

Бүс нутгаар нь авч үзвэл:

Африк - **72.1 сая** /5-17 насны/

Ази, Номхон далай бүс - **62.1 сая**

Америк - **10.7 сая**

Арабын орнууд - **1.2 сая**

Европ болон Төв Ази - **5.5 сая**



Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах нь зөвхөн ядуу буурай орнуудад хамаатай гэж ойлгож болохгүй. Ядуу буурай орнуудад хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт өндөр (бага орлоготой орнуудад хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт 19.4 хувь байхад дундаас доогуур орлоготой орнуудын хувьд 8.5 хувь, дундаас дээгүүр орлоготой орнуудад 6 хувь) байдаг ч дунд орлоготой орнуудад хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн дийлэнх хувь нь ногдож байна.

ОУХБ-ын хамгийн сүүлийн тооцооллоос харахад дунд орлоготой орнуудад нийт 84 сая, харин бага орлоготой орнуудад 65 сая хүүхэд ажиллаж байна. Энэхүү тоо мэдээллээс харахад ядуу буурай улсуудад онцгой дэмжлэг хэрэгтэй байгаа ч хүүхдийн хөдөлмөрийн эсрэг зөвхөн ядуу орнуудад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулах нь хүүхдийн хөдөлмөрийг бүрэн устгаж чадахгүй гэдгийг харуулж байна.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн хэм хэмжээг практик амьдралд хэрэгжүүлж байгаа нь: Узбекистан, Бразил улсад хүүхдийн хөдөлмөртэй тэмцэж буй туршлага

ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцод заасны дагуу тус конвенцод нэгдсэн улс хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд ашиглах гэх мэт хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах үүрэг хүлээсэн байдаг. Узбекистан улс 2008 онд ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцод нэгдэн оржээ. ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороо болон Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн асуудлаар байгуулагддаг Бага хурлын хорооноос Засгийн газрыг хүүхдээр хөвөнгийн үйлдвэрт аюултай нөхцөлд албадан хөдөлмөр хийлгэж байгаад анхаарлаа хандуулахыг хэд хэдэн удаа сануулсан байна. Үүнийг дагуу, 2013 онд Засгийн газраас Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц, Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцын хэрэгжилтийг хангах нэмэлт төлөвлөгөөг баталж, хэрэгжүүлсэн. 2015 онд Хүүхдийн хөдөлмөрийн үндэсний зохицуулах зөвлөлийг байгуулж, гомдол хүлээн авч, хянах тогтолцоог бүрдүүлжээ. Түүнчлэн, Сайд нарын зөвлөлийн 2016 оны 6 дугаар сарын хурлаар 18-аас доош насны хүүхдийг хөвөнгийн ургац хураалтад оролцуулахыг хориглосон шийдвэр гаргав. ОУХБ болон Узбекистан улсын Засгийн газар хамтран 2013 оноос хойш хамтран ажиллаж, аж ахуйн нэгжүүдэд үзлэг шалгалт хийсний үр дүнд конвенцын хэрэгжилтэд томоохон ахиц гарсан билээ. Ерөнхийдөө, хөвөнгийн ургац хураалтын үед хүүхдийн хөдөлмөрийг ашиглахаа больсон бөгөөд Узбекистан улсын Засгийн газар энэ асуудалд онцгой анхаарал тавьсан хэвээр байна. ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцыг дэлхийн бараг бүх улс хүлээн зөвшөөрч нэгдэн орсон нь хүүхдийн хөдөлмөрийн тодорхой хэлбэрүүдийг устгахад яаралтай арга хэмжээ авах шаардлагатай байгаад бүх улс санал нэгдэж байгааг харуулж байна.

Бразил улс ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцод 2000 онд, 138 дугаар конвенцод 2001 онд тус тус нэгдэн орсон бөгөөд түүнээс хойш хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах чиглэлээр ихээхэн анхаарал тавин ажиллаж байгаа юм. Тухайлбал, 1992--2015 оны хооронд 7-17 насны хүүхдийг эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцуулах байдал 19-өөс 5 хувь болон буурч, сургуульд хамрагдалт 80-аас 95 хувь болж өссөн байна.¹² Энэхүү ахиц дэвшил нь системтэй, цогц аргачлал бүхий бодлогын шинэчлэл хийсэн, сургуульд хамрагдах нөхцөл бүхий мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлсэн, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чадавхыг нэмэгдүүлж, бэхжүүлсэн, тусгай, хөдөлгөөнт хяналтын баг ажиллуулсны үр дүн юм.

ТЭГШ БОЛОМЖ, ХАНДЛАГА

Аливаа нийгэм ялгаварлан гадуурхалтаас ангид оршдоггүй. Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах нь түгээмэл бөгөөд байнга өөрчлөгдөж байдаг үзэгдэл юм. Дэлхий дээр сая сая эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хөдөлмөр эрхлэх, сурч хөгжих боломжоор хязгаарлагдаж, цаашлаад хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүс ур чадвар, чадамжаасаа бус, харин өөрсдийн хүйс, арьсны өнгө, угсаа, итгэл үнэмшлээсээ болоод бага цалин авах, эсвэл хүссэн ажил мэргэжлээрээ ажиллах боломжгүй байна. Жишээ нь, өндөр хөгжилтэй олон оронд эмэгтэйчүүд ижил, эсвэл ижил үнэлэмжтэй ажил гүйцэтгэж байгаа ч эрэгтэй хамтран ажиллагчаасаа даруй 20-25 хувийн бага цалин хөлс авсан хэвээр байна. Энэ нь энэ олон жилүүдэд эерэг өөрчлөлт маш удаан гарч байгааг харуулж байгаа юм. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нь хүний суурь эрх бөгөөд ажил хөдөлмөрөө чөлөөтэй сонгож, нөөц бололцоогоо бүрэн хөгжүүлж, хийсэн ажлынхаа үр дүнд тохирсон эдийн засгийн үр шимээ хүртдэг байх нь хамгийн чухал. Ажлын байранд тэгш байдлыг хангах нь эдийн засгийн агуулгаараа ч ихээхэн ач холбогдолтой. Ажил олгогч өөрийн ажлын байранд тэгш байдлыг хангаснаараа олон төрлийн ур чадвар бүхий мэргэшсэн ажиллах хүчтэй байх боломжтой. Харин тэгш боломж нь хангагдсан ажилтны хувьд сурч мэдэх боломж нь нэмэгдэн, сайн цалин авах боломж бүрдэнэ. Даяаршсан эдийн засгийн үр шим тэгш байдлыг эрхэмлэдэг нийгэмд илүү шударгаар хуваарилагдаж байдаг бөгөөд энэ нь цаашлаад нийгмийн тогтвортой байдлыг хангаж, эдийн засгаа улам бүр хөгжүүлэхэд олон нийтийн дэмжлэгийг авч байдаг юм.¹³ Тэгш байдлын тухай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой бүхий л асуудлуудад, цаашлаад нийгэмд бүхэлд нь ялгаварлан гадуурхалтыг устгах арга хэрэгсэл болж байдаг. Түүнчлэн хөдөлмөрийн салбарт жендерийн тэгш байдлыг тусгах стратегийг хэрэгжүүлэх үндэс болж байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 1951 оны 100 дугаар конвенц
 Гишүүн улс энэхүү суурь конвенцод нэгдэн орсноороо ижил үнэлэмжтэй хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад ижил цалин хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг. “Шан хөлс” хэмээх нэр томъёо нь өргөн утгаараа эрхэлж буй ажилтай нь холбоотойгоор ажил олгогчоос ажилчинд шууд болон шууд бусаар, мөнгөн болон бусад хэлбэрээр олгох ердийн, үндсэн буюу доод хэмжээний цалин хөлс, бусад нэмэгдэл хөлсийг хэлнэ.



Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай
 ОУХБ-ын 2008 оны тунхгийн хүрээнд ОУХБ-ын суурь конвенцын
 хэрэгжилтийн талаар хийсэн 2012 оны Ерөнхий судалгаанд
 ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороо 2007 онд хийсэн Тэгш шан хөлс
 олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенцын ерөнхий ажиглалтдаа
 оруулсан “ижил үнэлэмжтэй ажил” гэсэн ойлголттой холбоотой
 зарчмуудаа дахин дурдаж, “ ихэнх улс орнуудад эрэгтэй, эмэгтэй
 хүмүүсийн гүйцэтгэж буй ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс
 олгох тухай зарчмыг хүлээн зөвшөөрсөн боловч ойлголтын хүрээ,
 түүнийг практик амьдралд хэрэглэх байдал төвөгтэй бөгөөд зарим
 улс орнуудад хэрэгжүүлэхэд бэрхшээл гарсаар байна. [...] Конвенцыг
 хууль, практикт тусгаж хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй бэрхшээл нь “ижил
 үнэлэмжтэй ажил” гэсэн үзэл баримтлалын талаар ойлголт дутмаг
 байгаагаас үүдэлтэй. [...] “Ижил үнэлэмжтэй ажил” гэдэг нь эрэгтэй,
 эмэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэж буй ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил
 цалин хөлс олгож, тэгш байдлыг хангах суурь
 эрхийн үндсэн ойлголт юм.”

Ихэнх орнууд конвенцын “ижил үнэлэмжтэй ажил” гэсэн ойлголтыг
 бүрэн илэрхийлж чадалгүйгээр зөвхөн тухайлан зааж хуульдаа тусгасан
 нь жендэрт суурилсан цалин хөлсний ялгааг арилгахад саад болж байна.
 ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороо эдгээр орнуудын Засгийн газрыг хууль
 тогтоомжоо өөрчлөх алхам хийхийг уриалж байна.

Хуульдаа ижил, эсвэл ижил төстэй ажил эрхлэхэд ижил цалин хөлс
 олгох тухай заахаас гадна эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс өөр боловч “ижил
 үнэлэмжтэй” ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа тохиолдолд ижил цалин
 хөлс олгох тухай бас тусгах ёстой. Хоёр ажлыг ижил тэнцүү үнэлэмжтэй
 эсэхийг тодорхойлохын тулд тухайн ажлын харьцангуй үнэлэмжийг
 ур чадвар, хүчин чармайлт, хариуцлага, ажлын нөхцөл гэх мэт хүчин
 зүйлсийг нь харгалзан тооцож, улмаар үнэлэмжийг харьцуулдаг арга,
 аргачлалыг ашиглах шаардлагатай. Гэхдээ энэхүү конвенцод ажлын
 үнэлэмжийг тодорхойлох арга аргачлалыг зааж өгөөгүй болно.

Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц

Энэ суурь конвенцод ялгаварлан гадуурхалт гэдгийг “Арьс үндэс, арьсны
 өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн
 гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш боломж,
 хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж буй аливаа ялгаварлах, хавчин
 гадуурхах, эсвэл давуу байдал олгох үйлдэл” гэж тодорхойлжээ. Мөн
 конвенцод ялгаварлан гадуурхалт үүсгэх магадлалтай бусад шалтгааныг
 ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага, бусад холбогдох

байгууллагуудтай харилцан зөвшилцсөний үндсэн дээр нэмж тодорхойлж болно гэж заасан байдаг. Сүүлийн жилүүдэд зарим улс орнууд ХДХВ-ын халдварт авсан, эсвэл халдвар авсан байх магадлалтай, нас, хөгжлийн бэрхшээл, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа зэргийг ялгаварлан гадуурхалт үүсгэх магадлалтай шалтгаан гэж үзэн үндэснийхээ хууль тогтоомжид нэмж тусгасан байдаг. Конвенц нь боловсрол эзэмших, мэргэжлийн боловсрол, сургалтад хамрагдах, хөдөлмөр, тэр дундаа тодорхой ажил мэргэжил эрхлэхтэй холбоотойгоор үүсэж болох ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой асуудлуудыг хамарна. Конвенцод нэгдэн орсон улс бүр өөрийн орны нөхцөл байдал, практикт тохирсон аргаар ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд тэгш боломж, хандлагыг хэрэгжүүлж, энэ чиглэлээр ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахыг зорьсон үндэсний бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ. Ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байнга өөрчлөгдөж байдагтай холбоотойгоор энэхүү бодлого, арга хэмжээг үр дүнтэй, хамааралтай байлгах үүднээс байнга үнэлж, шинэчлэх шаардлагатай.

Шинжээчдийн хороо нь 2012 оны Ерөнхий судалгаанд “Конвенцыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд тэгш байдлын тухай үндэсний бодлого чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Бодлого хөтөлбөрт бүх ялгаварлан гадуурхах тухай хууль, захиргааны журмыг шинэчилж өөрчлөх, эсвэл хүчингүй болгох, хэвшмэл, ялгаварлах хандлагыг өөрчлөх, үл тэвчих орчныг бий болгох, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хянах тухай асуудлуудыг тусгах шаардлагатай. Ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоох арга хэмжээг хууль эрх зүйн хүрээнд ч, амьдрал дээр ч авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд ч нарийн, тодорхой, ойлгомжтой байлгавал зохино. Эдгээр арга хэмжээ нь конвенцод заасан бүхий л асуудлаар ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр, байдлаас үл хамааран бүх ажиллагсдад ижил боломж олгож, хандах, цаашлаад шууд ба шууд бус ялгаварлан гадуурхалтын бүхий л хэлбэрийг таслан зогсооход хувь нэмрээ оруулсан байна. Нийгмийн зарим бүлэгт ялгаатай хандах нь конвенцын хүрээнд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, бүлгүүдийн хооронд тэгш байдлыг тогтооход чиглэж болно” гэж дурджээ.

Гэр бүлийн хариуцлага бүхий ажилтны тухай 1981 оны 156 дугаар конвенц

Энэхүү конвенцод эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд тэгш боломж олгож, тэгш хандахыг дэмжих зорилгоор гэр бүлийн үүрэг хариуцлага хүлээсэн ч хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй, хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтны хөдөлмөрлөх эрхээ аливаа ялгаварлан гадуурхалтаас ангид бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн хариуцлага нь аль болох хоорондоо зөрчилдөхгүй байхаар үндэсний бодлогоо боловсруулж мөрдөн хэрэгжүүлэхийг заажээ. Засгийн газраас хот, орон нутгийг төлөвлөхдөө гэр бүлийн хариуцлага бүхий ажилтны хэрэгцээг харгалзах бөгөөд ялангуяа, хүүхэд харах үйлчилгээ, гэр бүлийн хөгжлийн төвүүдийг төр, хувийн хэвшлийн дэмжлэгтэйгээр хөгжүүлж дэмжинэ.

ОУХБ-аас дээр дурдсан хэм хэмжээнээс гадна тэгш байдлыг дэмжсэн бусад олон конвенц, зөвлөмжийг гаргасан байна.

ГУРВАН ТАЛТ ЗӨВЛӨЛДӨӨН

ОУХБ нь хөдөлмөрийн асуудлаар аливаа хэм хэмжээ, бодлогыг гаргахдаа гурван талт зарчим буюу Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтан хоорондын зөвлөлдөөн, хамтын ажиллагаанд тулгуурлаж ажилладаг. ОУХБ нь хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоохдоо гурван талт бүтцээ ашигладаг бөгөөд энэхүү гурван талт бүтэц нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага, түүний төрөлжсөн байгууллагуудын дунд байхгүй маш онцлог тогтолцоо юм. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг батлахдаа гурван талт хандлагыг ашиглаж байгаа нь ОУХБ-ын үйл ажиллагаанд оролцогч бүхий л талуудын зүгээс дэмжлэг авах боломжийг бүрдүүлдэг юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоож байгаа гурван талт тогтолцоо нь үндэсний түвшинд ч чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Гишүүн улсуудын Засгийн газрууд гурван талт зөвлөлдөөнөөрөө дамжуулан ажил олгогч, ажилтны оролцоотойгоор хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоож, хэрэгжүүлж, хянах боломжтой. ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд үндэсний түвшинд гурван талт тогтолцоо бүрдүүлж, үр дүнтэй ажиллахыг заасан байдаг бөгөөд энэхүү зөвлөлдөөн нь нийгмийн түншлэгч талуудын хооронд нягт хамтын ажиллагааг бий болгон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбогдсон аливаа асуудалд идэвхтэй оролцох сэдлийг төрүүлж улмаар сайн засаглалыг бий болгох, нийгэм, эдийн засгийн өргөн хүрээтэй асуудлаар харилцан хүндэтгэсэн, үр дүнтэй мэтгэлцээн, санал бодлоо солилцох соёлыг бий болгодог.

Гурван талт тогтолцооны ач холбогдол маш чухал байсан учраас ОУХБ-аас Гурван талт зөвлөлдөөний тухай 144 дүгээр конвенцыг 1976 онд баталжээ. Улмаар Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай 2008 оны тунхагтаа энэхүү конвенцыг (ОУХБ-ын 81, 122, 129 дүгээр конвенцуудын хамт) засаглалыг бэхжүүлэхэд чухал үүрэгтэй болохыг дурдсан байна.



ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц

Засаглалын энэ конвенц нь ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагыг тодорхойлж, Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын хэлэлцэх асуудал, шинээр батлагдсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хууль тогтоох эрх бүхий байгууллагадаа өргөн барих, нэгдэн ороогүй байгаа конвенц, зөвлөмжид дүн шинжилгээ хийх, нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилтийг тайлагнах, эсвэл хүчингүй болгох зэрэг асуудлаар Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хамтран зөвлөлддөг үр дүн дүнтэй тогтолцоог бүрдүүлэхийг заажээ. Зөвлөлдөөнд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл тэгш байдлаар оролцох бөгөөд жилд дор хаяж нэгээс доошгүй удаа зөвлөлдөнө.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ практик амьдралд: Тунис, Жиботи, Филиппин улсын нийгмийн түншлэл

Тунис улс шинэ Үндсэн хуулиа баталсны дараахан буюу Засгийн газар Тунисын Аж үйлдвэр, худалдаа, гар урлалын холбоо, Тунисын хөдөлмөрийн ерөнхий эвлэлтэй нийгмийн гэрээ байгуулснаас нэг жилийн дараа, 2013 оны 02 дугаар сард Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай ОУХБ-ын 1976 оны 144 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон 136 дахь улс болсон юм. Энэ нь дэлхий дээр “Арабын хавар” гэж нэрлэгдсэн тэр үйл явдлаас хойш хэдхэн жилийн дараа бөгөөд Тунис улс энэхүү гурван талт зөвлөлдөөний тухай конвенцод нэгдэн орсноороо гурван талт бүтэц, нийгмийн түншлэлийг ардчиллын нэг чухал элементийнх нь хувьд хөгжүүлэх шинэ эрин үе ирснийг тунхагласан юм.

Жиботи улсын гурван талт түнш 2016 онд харилцан зөвлөлдсөний үндсэн дээр Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц, Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны конвенцын 2014 оны протоколд нэгдэн орох шийдвэр гаргаж, 2018 онд энэхүү конвенц, протоколд нэгдэн оржээ.

Филиппин Улсын гурван талт түншүүд нэлээд өргөн хүрээнд зөвлөлдсөний үндсэн дээр Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн үйлчилгээ) тухай 1978 оны 151 дүгээр конвенцод 2017 онд нэгдэн орсон байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь үндэсний хууль тогтоомж, бодлогоор дамжиж хэрэгждэг. Ийм учраас улс бүр үндэсний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлж байдаг хөдөлмөрийн удирдлагын идэвхтэй, амьдралд нийцсэн бүтэц тогтолцоотой байх нь чухал юм. Хөдөлмөрийн удирдлагын янз бүрийн хэлбэрүүд байж болох боловч, Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хөдөлмөрийн асуудлаар үндэсний болон олон улсын түвшний бодлого боловсруулах хэрэгцээг тодорхойлж, бодлого боловсруулах суурь мэдээлэл болсон хөдөлмөрийн статистик тоо, мэдээллийг хөгжүүлэхийн ач холбогдлыг тэмдэглэсэн байна. Дэлхийн ихэнх улс орнууд хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоог ямар нэг байдлаар бий болгосон боловч цөөнгүй хэсэг нь санхүү, материалын бэрхшээлтэй тулгарч байна. Тийм учраас хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоог хангалттай санхүүжүүлэх нь хөгжлийн энэхүү арга хэрэгслийг хүчтэй, үр дүнтэй байлгахад чухал ач холбогдолтой.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны 150 дугаар конвенц

Энэ конвенцод нэгдэн орсон улс үндэсний нөхцөл байдалдаа нийцүүлэн хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоог үр дүнтэй зохион байгуулж, ажиллуулах бөгөөд үүрэг хариуцлага нь зохистой, харилцан уялдаатай байна. Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь үндэсний түвшинд хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох, хэрэгжүүлэх, хянах, хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөцийг хөгжүүлэх, хөдөлмөрийн статистик мэдээлэл цуглуулж, судалгаа шинжилгээ хийх, хөдөлмөрийн харилцаанд дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн асуудлаар үндэсний бодлого боловсруулахад ажилтан, ажил олгогч, тэдний төлөөллийн байгууллагуудын оролцоог бүрэн хангах бөгөөд хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоонд ажиллаж буй ажилтнуудын статус тодорхой байж, үүргээ үр дүнтэй гүйцэтгэх санхүү, материалаар хангагдсан байна.



Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар конвенц

Хөдөлмөрийн статистикийн тухай конвенцод нэгдэн орсон улс хөдөлмөрийн статистик мэдээллийг тогтмол цуглуулж, нэгтгэн боловруулж, хэвлэн нийтэлж олны хүртээл болгох үүрэг хүлээнэ. Статистик мэдээлэл нь санхүүжилтийнхээ хүрээнд улам өргөжин тэлж, эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл, цаашлаад боломжтой бол бүрэн бус ажил эрхлэлт, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын бүтэц, тархалт, дундаж цалин хөлс болон ажлын цаг (жинхэнэ ажилласан цаг, эсвэл цалин хөлс авч ажилласан цаг), хөдөлмөрийн хөлсний цагийн үнэлгээ болон хуулиар тогтоосон ажлын цаг, цалингийн бүтэц, тархалт, хөдөлмөрийн өртөг, хэрэглээний үнийн индекс, өрхийн хэрэглээ, өрхийн болон гэр бүлийн гишүүдийн орлого, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн маргаан зэргийг хамарна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт нь хөдөлмөрийн хяналтаас ихээхэн хамаарна. Хөдөлмөрийн байцаагч нь ажлын байранд хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг хянаж, ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлаар холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг ажлын байрандаа хэрхэн сайжруулж, мөрдөж ажиллах талаар ажил олгогч, ажилтнуудад зөвлөгөө өгнө. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн байцаагч нарын өөр нэг үүрэг бол үндэсний хууль тогтоомжийн цоорхой, нугалааг олж тогтоон, сайжруулах асуудлаар үндэсний хууль тогтоох байгууллагуудад илтгэнэ. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж ажилтан, ажил олгогч хоёрт эн тэнцүү, тэгш үйлчлэхэд хөдөлмөрийн хяналт чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Олон улсын түвшинд хөдөлмөрийн хяналтын ач холбогдлыг өргөнөөр хүлээн зөвшөөрч байгаагийн улмаас ОУХБ хөдөлмөрийн хяналтын хоёр конвенцыг (81, 129) тэргүүлэх ач холбогдол бүхий конвенц хэмээн үзэж, гишүүн улсуудаа түүнд нэгдэн орохыг уриалж байна. 2019 оны нэгдүгээр сарын байдлаар нийт 146 улс (ОУХБ-ын гишүүдийн бараг 80%) Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенцод, 53 улс 129 дүгээр конвенцод тус тус нэгдэн оржээ.

Гэвч хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь ихэнх улс орнуудад хүн хүч цөөн, санхүүжилт багатай байдгаас хүлээсэн үүргээ бүрэн гүйцэтгэж чадахгүй байсаар л байна. Хөгжиж буй зарим орнуудад хөдөлмөрийн удирдлагын санхүүжилтийг төсвийн 1 хувьд ч хүрэхгүй хэмжээнд хуваарилж байгаа бөгөөд үүнээс маш бага хэсэг нь л хөдөлмөрийн хяналтад зарцуулагдаж байгаа. Нөгөө талаас, судалгаанаас харвал үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, ажил таслах, ажилчдыг дарамтлах, хөдөлмөрийн маргаан зэргээс үүдэлтэй зардлууд улам нэмэгдсээр байна. Хөдөлмөрийн хяналт нь эдгээр асуудлаас урьдчилан сэргийлэх, цаашлаад бүтээмжийг өсгөж, эдийн засгаа хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах ёстой.



ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц

Гишүүн улс засаглалын энэ конвенцод нэгдэн орсноороо аж үйлдвэр, худалдааны салбарт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх үүрэг хүлээдэг. Гишүүн улс уг конвенцод уул уурхай, тээврийн салбарыг хамааруулахгүй байж болно. Энэхүү конвенцоор хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хууль эрх зүйн хүрээг тодорхойлж, хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг, бүтэц зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн статус, ажлын нөхцөл, сонгон шалгаруулах шалгуур, тэдний эрх, үүргийг тодорхойлоход баримтлах зарчмуудыг тогтоож өгсөн байдаг. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь ОУХБ-д өөрийн чиг үүргээ хэрхэн гүйцэтгэж байгаа талаар жил бүр тайлангаа хүргүүлнэ.

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенцын 1995 оны протокол

Энэ протоколд нэгдэн орсон улс Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцын заалтыг дан ганц үйлдвэрлэл, худалдааны салбараар хязгаарлалгүйгээр арилжааны бус салбарт хэрэглэж болно. Энэхүү конвенцын хүрээнд төрийн зарим нэг үйлчилгээний салбарт хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ тусгайлсан зохицуулалт хийх боломжтой.

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (хөдөө аж ахуй) 1969 оны 129 дүгээр конвенц

Засаглалын энэхүү конвенц нь агуулгын хувьд ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцтой ижил бөгөөд конвенцод нэгдэн орсон улс хөдөө аж ахуйн салбартаа хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог нэвтрүүлж хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ. Хөдөө аж ахуйн салбарын хөдөлмөрийн хяналтад үндэсний хууль тогтоомжид заасны дагуу бусдаас тусламж авдаггүй газар эзэмшигчид, хамтран тариалан эрхлэгчид, эсвэл түүнтэй ижил төстэй ажиллагсад, хоршоо гэх мэт хамтын тооцоотой үйл ажиллагаанд оролцогч, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл эрхэлж байгаа хүний гэр бүлийн гишүүдийг хамруулж болно.

Хөдөлмөрийн хяналт ба албан бус эдийн засаг

Дэлхийн ажиллах хүчний талаас илүү нь албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа бөгөөд энэ нь дэлхийн нийт бичил болон жижиг аж ахуйн нэгжүүдийн 90-ээс илүү хувьд хамаарна. Гэсэн хэдий ч тэдний нөхцөл байдал харилцан адилгүй, зарим нь ажил олгогч, зарим нь ажилтан, голдуу амьжиргаагаа залгуулах хэмжээнд үйл ажиллагаагаа явуулдаг, ихэнх нь хөгжиж буй орнуудад байгаа бөгөөд тэнд албан бус аж ахуйн нэгж, эсвэл албан бус эдийн засагт ажиллагчийн хувьд хууль хэрэгжүүлэх боломж муу, эсвэл хуульд огт хамаарахгүй нөхцөл байдалд байна. Хөдөлмөрийн хяналтын санхүүжилт бага бөгөөд албан бус эдийн засагт тулгарч буй асуудлууд нь Засгийн газар зөвхөн албан ёсоор бүртгэгдсэн аж ахуйн нэгжүүддээ анхаарлаа хандуулдагтай холбоотой байх магадлалтай. 2015 оны 6 дугаар сард ОУХБ-ын нийгмийн түншүүд албан бус эдийн засаг нь хэмжээ, хэлбэрээсээ үл хамааран ажиллагсдын эрхийг, тэр дундаа хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийг хэрэгжүүлэхэд, цаашлаад нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн зохистой нөхцөл, хүртээмжтэй эдийн засаг, хуулийн хэрэгжилтэд томоохон тушаа болдгийг баримтаар хүлээн зөвшөөрч, эдгээр нь бизнесийн тогтвортой хөгжил, төсвийн орлого, төрөөс эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны талаар баримтлах бодлого, институтийн нэгдмэл байдал, олон улсын болон үндэсний зах зээл дээрх шударга өрсөлдөөнийг дэмжихэд садаа болж байгааг дүгнэн, **Албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих шилжилтийн тухай 2015 оны 204 дүгээр зөвлөмжийг** Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаараа баталжээ.

Хөдөлмөрийн хяналтын ёс зүй, зарчим

Франц Улс хөдөлмөрийн хяналтын ёс зүйн дүрмийг баталж, энэ нь 2017 оноос хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлжээ. Дүрэмд мэргэжлийн хяналтын байцаагч нарын мөрдөх ёстой ёс зүйн дүрмийг ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенцод нийцүүлэн тогтоосон байна. Ёс зүйн дүрэмд, төрийн албан хаагчийн мөрдөх ёстой бүхий л дүрэм, зарчмыг тусгасан бөгөөд мэргэжлийн хяналтын хянан шалгах эрх мэдэл, үүрэг хариуцлага, хэрэглэгчийн итгэлийг даах, иргэд, төрийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн байцаагч бүр хуулийн дагуу үйлчилгээ үзүүлэх, байцаагчийг хамгаалах гэх мэт хөдөлмөрийн хяналтыг ерөнхийд нь зохицуулж буй дүрэм журам, зарчимтай уялдуулсан болно.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГО



Олон хүмүүсийн хувьд ядуурлаас гарах гол түлхүүр бол ажилтай байх явдал юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хөндөлгүйгээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулах нь утгагүй бөгөөд ОУХБ өөрийн хөтөлбөрийн томоохон хэсгийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зохистой хөдөлмөр эрхэлж, зохистой орлого олох боломжийг нэмэгдүүлэхэд чиглүүлж байна. Дээрх зорилгод хүрэхийн тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай олон улсын хэм хэмжээг техникийн хамтын ажиллагааны хөтөлбөртэй хослуулан бүрэн, бүтээмжтэй, сайн дураар сонгон эрхэлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хэрэгтэй. Цор ганц бодлого хэрэгжүүлснээр энэ зорилгод хүрэх боломжгүй. Бүх улс орнууд, өндөр хөгжилтэй ч бай, хөгжиж буй, эсвэл шилжилтийн эдийн засагтай ч бай, бүгд бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтэд хүрэхийн тулд өөр өөрийн онцлогт тохирсон бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дээрх бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, улмаар энэхүү бодлогоороо дамжуулан хүн бүрд зохистой хөдөлмөр эрхлэх бололцоог хамгийн боломжит түвшинд нь нээж өгөхөд оршино.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц Засаглалын энэхүү конвенцод нэгдэн орсон улс бүрэн, бүтээмжтэй, чөлөөтэй сонгосон хөдөлмөр эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжихэд чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн идэвхтэй бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ. Тэрхүү бодлого нь ажил хайж байгаа бөгөөд ажил хийхэд бэлэн байгаа хүмүүсийг ажлаар хангах, эрхэлж буй ажил нь аль болох бүтээмжтэй байх, ажлаа чөлөөтэй сонгох эрхээр хангагдах, ажилтан бүрд, угсаа, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэстэн, нийгмийн гарал үүслээс нь үл хамаарч өөрийн чадах, өөрийн ур чадварт тохирсон ажлаа эрхлэх боломжийг олгоход чиглэнэ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын (нэмэлт заалтууд) тухай 1984 оны 169 дүгээр зөвлөмжид бүрэн, бүтээмжтэй, чөлөөтэй сонгосон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн эдийн засаг, нийгмийн бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө нь бүх ажиллагсад ажилд орох, хөдөлмөрийн нөхцөл, мэргэжлийн чиг баримжаа, сургалт, албан тушаал ахих зэрэгт тэгш боломж олгон, тэгш хандах зарчмыг баримтлах ёстой гэж заажээ. Түүнчлэн, зөвлөмжид эмэгтэйчүүд, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, ахимаг насны ажиллагсад, удаан хугацаагаар ажилгүй байсан хүмүүс, тухайн орон нутагт хуулийн дагуу оршин сууж буй цагаач ажиллагсад гэх мэт ажил олоход хүндрэлтэй, олсон ч түүндээ удаан хугацаагаар тогтвортой ажиллахад бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувьд тэдний хэрэгцээнд тулгуурласан бодлого хэрэгжүүлж, хариу арга хэмжээ авахыг гишүүн улсууддаа уриалсан байна. Бодлогод эдийн засгийн хөгжлийн үе шат,

түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилтууд болон эдийн засаг, нийгмийн бусад зорилтуудын хоорондын харилцан уялдаа холбоог харгалзан үзэж, үндэсний нөхцөл байдал, практикт тохирсон арга хэмжээ авна. Түүнчлэн, гишүүн улсууд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогоо хэрэгжүүлэхдээ ажилтан, ажил олгогчийн төлөөлөл, цаашлаад тухайн арга хэмжээнд хамааралтай хүмүүсийн төлөөлөлтэй зөвлөлдөх үүрэг хүлээнэ.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар конвенц

Энэхүү зөвлөмж нь хөдөлмөрийн харилцаа байгаа эсэх нь тодорхойгүй нөхцөлд, тухайлбал, талуудын эрх, үүрэг тодорхойгүй, хөдөлмөрийн харилцааг зөвхөн нэр төдий хийсэн болж халхавчлахыг оролдсон, хуулийг хэрэглэх боломжгүй, буруу тайлбарласан, эсвэл хэрэглэсэн тохиолдолд ажилчдыг хамгаалах зорилготой. Зөвлөмжөөр хөдөлмөрийн харилцаа гэсэн агуулгын хүрээнд ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа хүмүүсийг үр дүнтэй хамгаалахад чиглэсэн үндэсний бодлого гаргахыг зөвлөсөн байна.

2017 оны 6 дугаар сард ОУХБ-ын түншлэгч талууд хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөр нь энх тайвныг дэмжиж, дайн, мөргөлдөөнөөс үүдэж болох хямралаас урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг даван туулж, нөхөн сэргээх чадварыг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой болохыг хүлээн зөвшөөрч, хүний түгээмэл эрх болон хуулийн тогтолцоог хүндэтгэх, тэр дундаа хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дээдлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг тэмдэглэн, Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурлаараа **Энхтайван, даван туулах чадварыг нэмэгдүүлэхийн төлөө хөдөлмөр эрхлэлт ба зохистой хөдөлмөрийн тухай 2017 оны 205 дугаар зөвлөмжийг** батлав.

Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр ба 2008 оны тунхаг

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2003 онд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр гэсэн стратегийн баримт бичгийг 10 үндсэн элементийн хамт баталжээ. Энэ баримт бичигт бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг дэмжих, хөгжиж буй орнуудад зах зээлд нэвтрэх боломж олгох, тогтвортой амьжиргааг дэмжсэн тогтвортой хөгжлийг дэмжих, макро эдийн засгийн бодлогодоо бусад бодлогуудаа нэгтгэж зангидсан цогц бодлого боловсруулах гэх мэт эдийн засгийн стратегийг багтаасан байна. Бусад стратеги нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, тэр дундаа хоршоо, ЖДҮ, боловсрол сургалт, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, тэгш эрх, хамтын хэлэлцээтэй хамааралтай.¹⁴

Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай 2008 оны тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичгийн хүрээнд ОУХБ-ын бага хурлаар зарим нэг асуудлуудыг дахин хэлэлцэх боломжтой болов. Тунхагт ОУХБ-ын гишүүн улсыг ОУХБ-ын зорилгод нийцэхэд дэмжлэг үзүүлэх тухай заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос Олон улсын хөдөлмөрийн бага хуралд хэлэлцүүлэхээр тайлан бэлтгэж хүргүүлнэ. Удирдах зөвлөлөөс 2008 оны 11 сард стратегийн зорилгын хүрээнд анхны тайланг авч хэлэлцэх тухай шийдвэр гаргасан. Хамгийн эхний асуудал бол хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал байсан юм. Одоогийн байдлаар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хоёр удаа хэлэлцжээ. Анхны хэлэлцүүлгийг 2010 онд “Нийгмийн шударга ёс, шударга даяаршлын төлөөх хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого” сэдвийн хүрээнд хийсэн бол хоёр дахь хэлэлцүүлгийг 2014 онд “тогтвортой сэргээн босголт, хөгжлийн төлөөх хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого” сэдвээр зохион байгуулжээ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар дараагийн хэлэлцүүлгийг 2021 онд хийхээр төлөвлөж байна.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ НЬ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар конвенцод бүрэн, бүтээмжтэй, чөлөөтэй сонгосон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай заасан байдаг бол ОУХБ-ын бусад хэм хэмжээнд энэхүү зорилгод хүрэх стратегиудыг томъёолсон болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийн (төр, хувийн) үйлчилгээ, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, жижиг дунд үйлдвэр, хоршоо бүгд ажлын байр бий болгоход хувь нэмрээ оруулж байдаг. Энэ асуудлуудыг хамарч буй олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ажлын байрыг нэмэгдүүлэх үр дүнтэй арга хэрэгсэл болж өгдөг юм.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 88 дугаар конвенц

Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон улс үндэсний эрх бүхий байгууллагынхаа удирдлага дор хөдөлмөр эрхлэлтийн алба бүхий үндэсний тогтолцоог бий болгож, хөдөлмөр эрхлэлтийн үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэх үүрэг хүлээнэ. ОУХБ-ын 88, 122 дугаар конвенцын хоорондын уялдааг ОУХБ-ын 88 дугаар конвенцын 1(2) дугаар зүйлд “хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний үндсэн үүрэг нь өндөр бүтээмжтэй ажиллах хүчийг хөгжүүлж, ашиглан, хүн амын бүрэн хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгож, бэхжүүлэхэд чиглэсэн үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд шаардлагатай тохиолдолд төр, хувийн хамтран ажиллах замаар хөдөлмөрийн зах зээлийг хамгийн оновчтой, боломжтой байдлаар зохион байгуулахад оршино” гэж тодорхой заасан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээ нь хүмүүст тохиромжтой ажил олоход нь, ажил олгогчдод тохирох ажилтнаа олоход нь тусална. Конвенцоор хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, залуучууд зэрэг тусгай хэрэгцээ бүхий бүлгүүдэд чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийг зөвлөсөн байна.

Мэргэжлийн нөхөн сэргээлт ба хөдөлмөр эрхлэлтийн (хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс) тухай 1983 оны 159 дүгээр конвенц

Энэхүү конвенц нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний бодлогод тусгах үндсэн зарчмуудыг тодорхойлж өгсөн бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг үнэлэх, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, сургах, ажилд зуучлах, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн бусад үйлчилгээ үзүүлэхийг дурджээ. Үндэсний бодлого нь хөгжлийн бэрхшээл тус бүрд тохирсон мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн арга хэмжээ авч, хөдөлмөрийн зах зээл дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэнэ. Бодлого нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан болон бусад ажилчдын дунд тэгш боломж олгох зарчмыг мөрдлөг болгосон байна. Конвенц нь ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөгч байгууллага, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн төлөөллийн байгууллагатай зөвлөлдөхийг шаарддаг.



**Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 1997 оны
181 дүгээр конвенц**

Конвенцод нэгдэн орсон улс хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албад ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчимд тулгуурлан үйл ажиллагаагаа явуулж байгааг хангах үүрэг хүлээнэ. Конвенцод хөдөлмөр эрхлэлтийн төр, хувийн албадын хамтын ажиллагааг дэмжих, ажил хайж байгаа хүн бүрийг ёс зүйн болон бусад зохисгүй аливаа үйлдлээс хамгаалах зарчмыг хэрэгжүүлэх, туслан гүйцэтгэх гэрээгээр ажиллаж байгаа болон цагаач ажиллагсдыг хамгаалах асуудлуудыг тусгасан байна. Энэ нь түр ажилд зуучилдаг хөдөлмөр эрхлэлтийн албадад ч мөн адил хамаарна.

Ахимаг насны ажиллагсдын тухай 1980 оны 162 дугаар зөвлөмж

Ахимаг насны ажилтан нь наснаасаа шалтгаалан ялгаварлан гадуурхагдах ёсгүй бөгөөд тэдэнд хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж олгож, тэгш хандах ёстой гэж зөвлөсөн байдаг.

**Жижиг дунд үйлдвэрүүдэд ажлын байр бий болгох тухай 1998 оны
189 дүгээр зөвлөмж**

Жижиг, дунд үйлдвэрүүд нь ажлын байрыг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн тогтвортой өсөлтөд чухал хувь нэмэр оруулдаг бөгөөд энэ утгаар нь тэдгээр үйлдвэрүүдэд үндэсний нөхцөл байдал, онцлогт тохирсон арга хэмжээгээр дамжуулан дэмжлэг үзүүлэхийг гишүүн орнууддаа зөвлөсөн байна.

Хоршоог дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар зөвлөмж

Зөвлөмж нь ажлын байрыг нэмэгдүүлж, санхүүжилт босгон, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлдэг утгаар нь хоршоодыг дэмжих зорилготой.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ажлын байрны баталгааг хангах

ОУХБ-ын 159 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон хэд хэдэн улс нийгмийн түншүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар үндэсний бодлого, хууль тогтоомжийг батлан гаргажээ. Жишээлбэл, Ирланд улс 2015 онд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нэгдсэн стратегийг баталсан. Япон болон Монгол улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хууль баталсан байгаа. Ирландын Ворквэй хөтөлбөр нь Европ тивдээ хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ажилгүйдэлтэй тэмцэхэд түншлэлийн аргыг ашигласан анхны төсөл байв. Хөтөлбөрийг 2001 онд анх Хөгжил цэцэглэлт, шударга ёсыг дэмжих хөтөлбөрийн хүрээнд байгуулсан бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хувийн хэвшилд нэмэгдүүлэх зорилготой юм. Ингэхийн тулд хөтөлбөр үйл ажиллагаагаа улсынхаа дөрвөн бүсэд байгуулагдсан орон нутгийн гурван талт тогтолцоогоор дамжуулан хэрэгжүүлдэг. Хөтөлбөрийг Ирландын Засгийн газар, Европын Холбоо хамтран санхүүжүүлдэг. Исланд улсын гурван талт түншлэл, нийгмийн зөвшилцөл нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст тусгайлан чиглэсэн хууль батлах, Мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн сан байгуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэсэн юм. Хуулийг анх 2008 оны хамтын хэлэлцээрт тулгуурлан боловсруулсан бөгөөд хэлэлцээрт удаан хугацаагаар өвдөж, эсвэл ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвар нь буурсан хүмүүсийг нөхөн сэргээх тухай зохицуулалтыг оруулсан байсан юм. Нийгмийн түншүүд Мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн санд ажил олгогчийн оруулах хувь хэмжээг хэлэлцэж тохиролцов.

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт: Сорилт, хэтийн төлөв

2012 онд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямрал, түүний шинж чанар, тархалтыг авч хэлэлцэв. Хэлэлцүүлэг ялангуяа залуучуудын ажилгүйдэл, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өндөр байгаа, залуучуудад олдож буй ажлын чанар муу, хөдөлмөрийн зах зээлээс холдож, сургуулиас ажилд шилжих шилжилтийн үе нь удаан, төвөгтэй байгаад илүү анхаарч ярилцлаа. Хэлэлцүүлгийн үр дүнд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралыг давахад чиглэсэн шуурхай, зорилтот, шинэлэг арга хэмжээ авахыг уриалсан тогтоол баталсан юм. Тогтоолд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг гэдгийг хүлээн зөвшөөрчээ. Мөн залуу ажилтан болон тэдэнд тохирох ажил хөдөлмөртэй холбоотой Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний жагсаалтыг хавсралтаар баталсан. *Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлага*, 2017 оны тайланд насанд хүрэгчдийг бодвол залуу хүмүүс ажилгүйдэлд өртөх магадлал гурав дахин илүү байдгийг дурджээ. Залуу эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс ажил олоо гэж бодоход ажлын чанар нь төдийлөн сайнгүй байгаа бөгөөд залуучууд бусад хүмүүстэй харьцуулахад аюултай нөхцөлд бага хөлсөөр, түр хугацаанд, ямар ч нийгмийн хамгаалалтгүй ажил эрхлэх магадлал хоёр дахин өндөр байна. Шинжээчдийн хорооноос байнгын ажил хайж буй залуучуудад тулгардаг бэрхшээл нь зохистой хөдөлмөр эрхэлж чадахгүй байгаа нийгмийн бүлгүүдийн хувьд, тэр дундаа, залуу эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудад бүр хүндээр тусч байгааг анхааруулжээ. Гэхдээ, зарим улс орнууд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, чанартай ажлын байр бий болгоход чиглэсэн бодлого, хөтөлбөр хэрэгжүүлж хүчин чармайлт гаргаж байгааг Шинжээчдийн хорооноос тэмдэглэсэн байна.

МЭРГЭЖЛИЙН БАРИМЖАА, СУРГАЛТ

Боловсрол, сургалт нь хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлж, улмаар зохистой хөдөлмөр эрхлэн, ядуурлаас ангид байх боломж олгоно. Дэлхийн түвшинд өрсөлдөхийн тулд ажилтан, ажил олгогч хоёр хоёулаа мэдээлэл, харилцааны технологи, бизнесийн шинэ хэлбэр, олон улсын зах зээл дээр ажиллах чадварт суралцсан байх хэрэгтэй. Бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн тогтвортой өсөлтөд хүрэхийн тулд боловсрол, хүний нөөцийн хөгжилд хөрөнгө оруулалт хийх шаардлагатай байна. Улс орнууд хүн амаа нийтэд нь суурь боловсрол олгох, ажлын ур чадвар эзэмшиж, насан туршдаа суралцах боломжоор хангах замаар хүмүүсийнхээ хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэн, илүү чадварлаг, бүтээмжтэй ажиллах хүчийг бий болгож байна. Гэсэн хэдий ч, боловсрол, мэдээллийн технологийн хүртээмж улс орнуудын хооронд ч, бас улс дотроо ч ялгаатай байсаар байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь улс орнуудыг хүний нөөц, сургалтын бодлогоо нийгмийн түншлэлийн аль ч талд ашигтай байхаар боловсруулахыг дэмждэг юм. ОУХБ-аас энэхүү асуудалд нэн анхаарал хандуулсны дүнд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар зөвлөмжийг баталсан бөгөөд зөвлөмж нь боловсрол, сургалт, насан туршийн боловсролд түлхүү анхаарал хандуулжээ.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Сургалтын цалинтай чөлөө олгох тухай 1974 оны 140 дүгээр конвенц
Конвенцыг баталсан орнууд ажилчдад суралцах зорилгоор цалинтай чөлөө олгох, шаардлагатай бол хэсэгчлэн олгох тухай бодлогыг үндэсний онцлог, практикт нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ. Үүнд бүх шатны сургалт хамаарах бөгөөд ерөнхий, нийгмийн, иргэний боловсрол, үйлдвэрчний эвлэлийн сургалт багтана.

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар конвенц

Конвенцод нэгдэн орсон улс хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн төрийн үйлчилгээгээрээ дамжуулан мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн боловсролыг дэмжих бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ. Энэ зорилгоор улс орнууд ерөнхий болон техник, мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох нэгдсэн тогтолцоог хөгжүүлж, түүнийгээ аажмаар залуучууд, тэр дундаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст тохируулан өргөжүүлнэ.



Боловсрол, сургалтыг явуулж буй туршлагаас

Хүний нөөцөд хөрөнгө оруулснаараа аж ахуйн нэгжүүд хөдөлмөрийн бүтээмжээ нэмэгдүүлж, дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвартай болно. Дани улсад хийсэн нэгэн судалгаагаар үйлдвэрлэлийн шинэ санал санаачилгыг сургалттай хослуулан хэрэгжүүлж буй аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд ийм санаачилгыг хэрэгжүүлээгүй байгаа аж ахуйн нэгжүүдтэй харьцуулахад бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн хэмжээ, ажлын байрны тоо, хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх байдал ажиглагджээ. Герман, Итали, Япон, АНУ-д хийсэн судалгаагаар ч дээрхтэй ижил дүр зураг харагдсан байна. Сургалт нь зөвхөн хувь хүний түвшинд ур чадвар, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлээд зогсохгүй, ажил олгогчдод ч ашигтай байж чаддаг.¹⁵

2010 онд хийсэн Ерөнхий судалгаагаар нэг талаас, бүрэн, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтэд хүрэх тухай 142 дугаар конвенц, 195 дугаар зөвлөмж, нөгөө талаас бүх нийтийн боловсрол эзэмших эрхийн хэрэгжилт хоёрын уялдааг харьцуулан судалсан юм. Ерөнхий судалгаанд 142 дугаар конвенцыг ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байгааг тэмдэглэсэн байна. Түүнчлэн, Шинжээчдийн хорооноос боловсрол эзэмшсэн хүмүүс ажилгүйдэлд олноороо өртөх, ялангуяа их, дээд сургууль төгсөгчид өөрсдийн ур чадварт тохирсон ажлын байр олж чадахгүй байгаа нь томоохон асуудал болоод байгааг анхааруулжээ. Энэ асуудал хөгжилтэй оронд ч байна, хөгжиж буй орнуудад ч байна. ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооноос Засгийн газруудыг боловсрол эзэмшсэн боловч ажилгүйдэлд өртөж буй хүмүүст чиглэсэн ажлын байр бий болгох, ажил мэргэжлийн чиг баримжаа олгох бодлого, хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэхийг зөвлөж байна.

АЖЛЫН БАТАЛГАА



Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох нь ажилтны хувьд хүнд дарамт болох бөгөөд орлогогүй байх нь түүний гэр бүлийн сайн сайхан байдалд шууд нөлөөлнө. Хөдөлмөр эрхлэлт уян хатан болж, даяаршлын улмаас уламжлалт хөдөлмөр эрхлэлтийн хэв шинж задарч байгаа энэ үед амьдралынхаа аль нэг үед ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөрийн харилцаагаа дуусгавар болгохтой нүүр тулж байгаа хүний тоо улам бүр нэмэгдэж байна. Нөгөө талаас, ажил олгогчийн хувьд ч, ажил үүргээ тааруухан гүйцэтгэж байгаа хүмүүсээ чөлөөлж, ажилтны тоогоо бууруулах замаар байгууллагынхаа бүтээмжийг хадгалах уян хатан бодлого бас хэрэгтэй байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ажил олгогч тодорхой шалтгааны улмаас ажилтнаа халах эрхийг хэрэгжүүлэх, гэхдээ тэрхүү шийдвэр нь шударга бөгөөд зайлшгүй авахаас өөр аргагүйд хүрсэн бөгөөд нөлөөлөл нь ажилтанд хэт тэнцвэргүйгээр сөргөөр нөлөөлөхгүй байхад анхаарна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөрийн эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар конвенц

Конвенцод ажилтны чадавх, ёс зүй, аж ахуйн нэгж, байгууллага, үйлчилгээний шаардлагатай холбоотойгоос бусад тохиолдолд ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгохгүй байх зарчмыг тусгажээ. Ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл, эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсон байдал, ажил олгогчтой холбоотойгоор гаргасан гомдол, угсаа, арьсны өнгө, хүйс, гэр бүлийн байдал, гэр бүлийн хариуцлага, жирэмсэн, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, нийгмийн гарал, үүсэл, өвчний улмаас түр хугацаанд ажлаасаа чөлөөлөгдсөн, жирэмсний ба амаржсаны чөлөө авсан зэргээс шалтгаалан ажлаас халсан тохиолдлыг хууль бус гэж үзнэ. Ажилтан ажлаас халагдахдаа аливаа сөрөг мэдэгдэл, нэхэмжлэлийн эсрэг өөрийгөө хамгаалах эрхтэй. Ажилтныг бөөнөөр халах тохиолдолд Засгийн газар ажил олгогчийг ажилтны төлөөлөлтэй зөвлөлдөхийг дэмжих бөгөөд бөөнөөр халахаас өөр арга хэрэглэх, тухайлбал шинээр ажилтан авахаа зогсоох, ажлын цагийг багасгах гэх мэт арга хэмжээ авч болно. Ажилтныг халах тохиолдолд ажлаас халагдсаны тэтгэмж олгох, халах тухай тодорхой хугацааны өмнө мэдэгдэл хүргүүлэх, ажлаас халсан шийдвэрийг давж заалдах, ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхийг хангах бөгөөд бөөнөөр халах тохиолдолд холбогдох төрийн байгууллагад урьдчилж мэдэгдэнэ.¹⁶

НИЙГМИЙН БОДЛОГО

ОУХБ-ын Филадельфийн Тунхаг, ОУХБ-ын дүрэмд “хүн бүр арьсны өнгө, итгэл үнэмшил, хүйсээс үл хамааран эрх чөлөө, хүндлэл дунд, эдийн засгийн баталгаа, тэгш боломжийн нөхцөлд эд баялгаар дуталгүй, оюун санааны хөгжилд хүрэх эрхтэй” гэж заасан бөгөөд энэ зорилго нь “үндэсний болон олон улсын бодлогын гол цөм байх ёстой”. Нийгмийн бодлогыг нийгмийн түншлэгч талуудын яриа хэлэлцээнд тулгуурлаж боловсруулах нь олон улсын түвшний зорилгод хүрэхэд чухал ач холбогдолтой. ОУХБ-ын холбогдох хэм хэмжээ нь эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулж байгаа бүх талууд түүнийхээ үр шимийг хүртэж байхаар нийгмийн бодлогыг боловсруулах тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэдэг.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөрийн тухай заалтуудын (төртэй байгуулж буй гэрээ) тухай 1949 оны 94 дүгээр конвенц

Энэхүү конвенцын зорилго нь төр аливаа гэрээг байгуулахдаа хөдөлмөрийн суурь хэм хэмжээг мөрдөхийг хангахад оршино.

Нийгмийн бодлогын (үндсэн зорилго, хэм хэмжээний) тухай 1962 оны 117 дугаар конвенц

Конвенцод бүх бодлогын баримт бичиг нь хүн амын хөгжил, тэдний сайн сайхан байдал, нийгмийн хөгжлийг урагшлуулахад чиглэсэн үндсэн зарчимтай байхыг тодорхойлсон байна. Цаашлаад, амьжиргааны түвшнийг сайжруулах нь эдийн засгийн хөгжлийн төлөвлөлтийн үндсэн зорилго юм. Нийгмийн бодлогод цагаач ажилтан, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэгч, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, цалинтай ажиллагсад тусгайлан анхаарал хандуулж, улмаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, цалин хөлс олгох, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын арга хэмжээг зохион байгуулах асуудлуудыг тусгана.



ЦАЛИН ХӨЛС

Цалин хөлсний асуудал бол ажлын цагаас гадна ажиллагсдын өдөр тутмын амьдралд хамгийн шууд, бодитой нөлөө үзүүлж байдаг хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэг юм. Хэдийгээр цалин хөлс нь ажиллагсад, тэдний гэр бүлд зайлшгүй шаардлагатай боловч олон улс орнуудад хангалттай хэмжээний цалинг тогтмол олгох баталгаа байхгүй байсаар байна.

Цалин хөлсийг цагт нь олгохгүй байгаа нь зарим улс орнуудын хувьд тулгамдсан асуудал хэвээр байсаар байна. Зарим тохиолдолд аж ахуйн нэгж дампуурахад ажилчид цалингаа авч чаддаггүй, бас хэзээ ч нөхөн төлөгддөггүй. Цалингийн тодорхой хэсэг, заримдаа ихээхэн хэсгийг нь мөнгөн хэлбэрээр бус бараагаар олгох тохиолдлууд цөөнгүй. Иймэрхүү нөхцөл байдал нь ажилчдыг ядууруулж, цаашлаад өрийн дарамтад оруулах, албадан хөдөлмөр хийх эрсдэлд хүргэж байж болзошгүй юм.

Версалийн гэрээнд амьжиргааны түвшнийг хангахуйц хэмжээний цалин хөлс олгох тухай зарчмыг тусгасан. 2008 оны эдийн засгийн хямралын дараа худалдан авах чадвар ихээхэн буурсан бөгөөд энэ үед ОУХБ-аас хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох болон ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн үйл ажиллагаа хоорондын уялдаа чухал ач холбогдолтой болохыг онцлов. Үүний дагуу, 2009 онд Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурлаар Дэлхийн ажлын байрны пактыг баталсан бөгөөд олон улсыг хамарсан эдийн засгийн хямралын хариу арга хэмжээний нэг чухал хэлбэр бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болохыг тэмдэглэжээ. Цалин хөлсийг өөрчлөхдөө нийгмийн түншлэгч талуудтай зөвлөлдөх шаардлагатай бөгөөд энэ нь тэгш бус байдлыг бууруулах, эрэлтийг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангах нэг арга хэрэгсэл болох юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь цалин хөлстэй холбоотой олон асуудлуудыг, тухайлбал, цалинг цаг тухайд нь олгох, ажил олгогч төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд цалинг хамгаалах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэж байна.



ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Цалинг хамгаалах тухай 1949 оны 95 дугаар конвенц

Цалинг хуулийн дагуу тогтмол хугацаанд олгоно. Цалингийн тодорхой хувийг бараа материалаар олгох тохиолдолд тухайн бараа материалын үнийг шударга, үндэслэлтэй тогтооно. Ажиллагсад цалин хөлсөө өөрийн дураар зарцуулах эрхтэй бөгөөд ажил олгогч төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд цалинг хамгийн түрүүнд төлж барагдуулна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай 1970 оны 131 дүгээр конвенц

Конвенцод нэгдэн орсон улс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоож, түүнийг тогтмол хянаж, өөрчилж байх тогтолцоог бүрдүүлэх үүрэгтэй бөгөөд шийдвэр нь хуулийн нэгэн адил шууд хэрэгжинэ.

Ажилтны нэхэмжлэлийг хамгаалах тухай 1992 оны 173 дугаар конвенц

Конвенцод ажил олгогч төлбөрийн чадваргүй болсон, эсвэл дампуурал зарласан үед цалинг хамгийн түрүүнд олгох давуу байдлыг ашиглаж, эсвэл баталгаа гаргадаг байгууллагаар дамжуулан цалингийн нэхэмжлэлийг хамгаалахаар заажээ.

Бусад хамааралтай баримт бичгүүд:

Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц

Энэхүү конвенцод ижил үнэлэмж бүхий ажил гүйцэтгэж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд ижил цалин хөлс олгох зарчмыг тусгасан байна.

Цалингийн бодлого ба тогтвортой хөгжил

ОУХБ-аас гишүүн улсууддаа зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн хүрээнд ядуурлыг бууруулах, эмзэг бүлгийн ажиллагсдын нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулах зорилгоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохыг уриалж байна. Цалингийн бодлогыг баталж хэрэгжүүлэх нь 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх бөгөөд тэр дундаа Тогтвортой хөгжлийн “Тууштай, хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлт болон бүх нийтийн бүрэн, бүтээмжтэй, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих” наймдугаар зорилгыг хэрэгжүүлж, ялангуяа, ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох тухай зарчмыг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Түүнчлэн, тогтвортой хөгжлийн аравдугаар зорилго нь “улс хооронд, улс дотооддоо тэгш бус байдлыг бууруулах”-д чиглэж байна.

Дэлхийн цалингийн тайлан. 2016/2017 онд гаргасан Дэлхийн цалингийн тайланд 2008-2009 оны эдийн засгийн хямралын дараа буюу 2010 онд бодит цалингийн өсөлт нэмэгдэж эхэлсэн боловч

дараахнаас нь бууран, зарим оронд бүр сөрөг өсөлттэй гарч байгааг тэмдэглэжээ. Тайланд бодит цалингийн өсөлт нь хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтийг (өөрөөр хэлбэл, ажилтны үйлдвэрлэж буй бараа бүтээгдэхүүний дундаж үнийг) гүйцэж чадахгүй байгааг дурджээ. Түүнчлэн, сүүлийн жилүүдэд хэд хэдэн оронд бага цалинтай ажиллагсдаа дэмжих, цалингийн тэгш бус байдлыг бууруулах зорилгоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоож эхэллээ. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох нь бага цалинтай ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлөхгүй, харин тэдний цалин өсөхөд нөлөөлж байгаа бөгөөд эдгээр бага цалинтай ажиллагсдын ихэнх нь эмэгтэйчүүд байдаг байна. Цалингийн бодлогын тухай асуудлыг Их Хорийн уулзалтын хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулсан нь нэг нааштай алхам бөгөөд хэлэлцүүлгийн дараа хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлого, институтийг бэхжүүлэхийн тулд тогтвортой цалингийн бодлогын зарчмыг тогтоохыг уриалсан юм. Ингэснээр цалингийн бодлогод хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон хамтын хэлэлцээрийн асуудал тусч, цаашлаад бүтээмжийн өсөлт цалингийн өсөлтөд бүрэн тусах боломжтой болно.

ОУХБ-аас 2016 онд **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох бодлого** боловсруулах гарын авлагыг гаргасан бөгөөд үүнд улс

орнууд өөрийн нөхцөл байдал, онцлогтоо тохируулан өөр өөр бодлого баримталж байгааг дурджээ. Гарын авлагад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох зарчим, сайн туршлага, түүнчлэн хэд хэдэн шийдлийн давуу ба сул талыг тодорхойлж, жишээгээр тайлбарласан байна.

Гарын авлагыг 2014 онд зохион байгуулсан **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай ерөнхий судалгааны** үр дүнд тулгуурлан боловсруулсан бөгөөд судалгааны тайланд Шинжээчдийн хорооноос ОУХБ-ын 1970 оны 131 дүгээр конвенцын зорилго, зарчим, арга зүй нь өнөөдрийн нөхцөл байдалд хамааралтай хэвээр байгааг тэмдэглэхийн зэрэгцээ эдгээр зарчим, арга зүй нь нийгмийн шударга ёсны зарчим бүхий эдийн засгийн хөгжлийг хангах төрийн бодлогод нийцэж байгааг дурджээ.

АЖЛЫН ЦАГ

Ажлын цагийн зохицуулалт нь хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулж эхэлсэн хамгийн эртний асуудал юм. Аль эрт 19-р зууны эхэн үед хэт уртасгасан цагаар ажиллах нь ажилтны эрүүл мэнд, тэдний гэр бүлд аюул занал учруулж байгааг хүлээн зөвшөөрсөн байна. ОУХБ-ын хамгийн анхны конвенц буюу 1919 онд баталсан конвенцоор ажлын цагийн хязгаарыг тогтоосон байдаг. Өнөөдөр Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээгээр ажлын цаг, долоо хоногийн амралтын цаг, ээлжийн амралт, шөнийн ажлын цаг болон бүтэн бус цагаар ажиллах гэх мэт ажлын цагтай холбоотой асуудлуудыг бүрэн зохицуулсан байна. Эдгээр зохицуулалт нь ажилтны бие мах бодь, сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалж, өндөр бүтээмжтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилготой юм. Сүүлийн үед бүтэн бус цагаар ажиллах зохицуулалт улам бүр чухал болж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын тэгш байдлыг хангах, ажлын байр нэмэгдүүлэх гэх мэт асуудлуудыг шийдвэрлэхэд ашиглаж байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Ажлын цагийн (үйлдвэрийн газар) тухай 1919 оны 1 дүгээр конвенц
Ажлын цагийн (худалдаа, албан газар) тухай 1930 оны

30 дугаар конвенц

Энэ хоёр конвенцод долоо хоногийн ажлын цагийг 48 цагаар, харин нэг өдөрт үргэлжлэх ажлын цагийг 8 цагаас ихгүй байхаар тогтоосон байдаг.

Дөчин цагтай долоо хоногийн тухай 1935 оны 47 дугаар конвенц

Ажлын цагийг багасгах тухай 1962 оны 116 дугаар зөвлөмж

Дөчин цагтай ажлын долоо хоногтой байх зарчмыг тогтоосон.

Долоо хоногийн амралтын (аж үйлдвэр) тухай 1921 оны

14 дүгээр конвенц

Долоо хоногийн амралтын (худалдаа, албан газар) тухай 1957 оны

106 дугаар конвенц

Ажилтан долоо хоног бүр хамгийн багадаа тасралтгүй 24 цагийн амралт эдлэх ерөнхий зарчмыг тогтоосон байдаг.

Цалинтай амралтын тухай 1970 оны 132 дугаар конвенц

Энэхүү конвенцын зүйл заалт хамаарах хүн бүр бүтэн нэг жил ажилласан хугацаандаа дор хаяж ажлын гурван долоо хоног цалинтай амралт эдлэх эрхтэй.



21 дүгээр зууны ажлын цаг

Хөдөлмөрийн ертөнц өөрчлөгдөж байгаа энэ цаг үед ажлын цагийн асуудалд онцгой анхаарал хандуулах зорилгоор ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2018 оны **Ерөнхий судалгааг** ОУХБ-ын ажлын цагийн тухай конвенцуудын талаар хийх шийдвэр гаргажээ. Судалгааны хүрээнд, ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооноос хэд хэдэн дүгнэлтийг хийсэн бөгөөд тухайлбал, дуудлагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, онлайн платформоор дамжуулан ажиллах гэх мэт ажил олгогч, ажилтанд хоёуланд ашигтай байх шийдлүүд байх боловч, энэ нь амралтын өдрүүдэд ажиллах, ажлын цагаа урьдчилан таамаглах боломжгүй байх, орлогын баталгаагүй, ажилтай байх эсэхтэй холбоотойгоор байнгын стресс дор ажилладаг гэх мэт сул талууд ажиглагдаж байна. Тийм учраас, ажлын цагтай холбоотой эдгээр асуудлуудыг ажилтны бие мах бодь, сэтгэцийн эрүүл мэнд, ажил амьдралын тэнцвэр, хөдөлмөрийн уян хатан зохицуулалт гэх мэт хэрэгцээнд тулгуурлан үндэсний хууль тогтоомжоороо зохицуулах нь чухал. Түүнчлэн, Шинжээчдийн хороо нь улс орнуудын үндэсний хууль тогтоомжийг хянаж үзэхэд ажлын долоо хоногт ажиллах ажлын цагийн хязгаарыг тогтоосон байдаг ч, ажлын нэг өдөр үргэлжлэх ажлын цагийн хязгаар тодорхойгүй, ажлын хэвийн цагаас илүү ажиллуулах шаардлага, нөхцөл тодорхой бус, эсвэл ОУХБ-ын конвенцод заасан хязгаарыг давж тогтоосон нь мөн ажиглагджээ. Цаашлаад, хууль тогтоомж, практик амьдралд илүү цагаар ажиллах дээд хязгаарыг конвенцод зааснаас илүүтэйгээр тогтоосон байгаа бөгөөд илүү цагийн хөлсийг мөнгөөр олгодоггүй, эсвэл нөхөж амраадаггүй болох нь харагдав. Ихэнх улс долоо хоногийн амралтын өдрүүдийг хууль тогтоомждоо зааж өгсөн байгаа боловч мөрдөхгүй байх тохиолдлууд байнга гардаг, долоо хоногийн амралтын үеэр ажилласан цагийг нөхөж амраахаасаа илүүтэйгээр хөлс тооцож олгох хандлага их байна. Түүнчлэн, цалинтай амралтыг ихэнх улсын хуульд хүлээн зөвшөөрсөн боловч, цалинтай амралт хоорондын хугацаа хэт хол, амралтыг хойшлуулах, эсвэл хэсэгчилж олгох хандлагатай байгаа ба энэ нь ажилчдыг хангалттай хугацаагаар амраах, ядрахаас сэргийлж, ажилчдыг үр дүнтэй байлгах зорилготой зөрчилддөг талаар дурдсан байна. Эцэст нь, олон орны үндэсний хууль тогтоомжид шөнийн цагаар ажиллахтай холбоотой хамгаалалтын арга хэмжээ авах тогтолцоог тусгаагүй байсан гэж Шинжээчдийн хороо тэмдэглэжээ.

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр конвенц

Конвенцод нэгдэн орсон улс шөнийн цагаар ажиллаж байгаа онцлогтой нь холбоотойгоор шөнө ажиллаж байгаа ажилтнуудыг хамгаалах үүрэг хүлээх бөгөөд үүнд ажиллагсдын эрүүл мэндийг хамгаалах, гэр бүл, нийгмийн хариуцлагаа хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, мэргэжлээрээ өсөж, хөгжих боломж олгох, тохирсон цалин хөлс олгох гэх мэт асуудлууд багтана. Түүнчлэн эмэгтэй ажилчдыг жирэмсэн, эсвэл төрсний дараах үед нь шөнийн ажлаас өөр ажилд шилжүүлэх санал тавих үүрэгтэй.

Бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар конвенц

Энэ конвенцын дагуу, бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа хүмүүс бүтэн цагаар ажиллаж байгаа хүмүүсийн нэгэн адил зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжилд ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрхийг эдэлнэ. Түүнчлэн, эхчүүдийн эрх болон хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлт дуусгавар болохтой холбоотой бусад нөхцөлийг нэн ижил хүртэнэ.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНД

ОУХБ-ын дүрэмд ажиллагсдыг хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор үүсэж болох өвчин, осол гэмтлээс хамгаалагдсан байх ёстой гэсэн зарчмыг тунхаглажээ. Гэвч сая сая ажилчдын хувьд бодит байдал тэс өөр байна. ОУХБ-ын тооцооллоор дэлхий дээр жил бүр 2.78 сая хүн ямар нэгэн байдлаар ажил, мэргэжилтэйгээ холбоотой шалтгаанаар нас барж байгаа бөгөөд үүний 2.4 сая нь мэргэжлээс шалтгаалах өвчинтэй холбоотой байна. Ажилчид, тэдний гэр бүлд учирсан асар их зовлонгоос гадна аж ахуйн нэгж байгууллага, цаашлаад улсын, дэлхийн эдийн засагт томоохон хохирол учирч байгаа юм. Нөхөн олговор, алдагдсан ажлын өдөр, үйлдвэрлэлийн тасалдал, сургалт, дахин сургалт, эрүүл мэндийн зардал нийлээд дэлхийн ДНБ-ний 3.94 хувийг эзэлж байна.¹⁷ Тэтгэвэрт гарахтай холбоотой зардлыг төлөх, чадварлаг ажилтнуудаа алдах, ажил таслалт нэмэгдэх, даатгалын шимтгэл нэмэгдэх зэргээр ажил олгогчдод бэрхшээл тулгарна. Гэсэн хэдий ч, энэ бүх бэрхшээлээс урьдчилан сэргийлэх боломжтой бөгөөд хамгийн чухал нь урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэх, хянах тогтолцоог сайтар хөгжүүлж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтан хамтран ажлын байранд аюулгүй байдлыг хамгийн дээд хэмжээгээр хангах чухал арга хэрэгсэл нь болж байдаг юм.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

ОУХБ нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлаар 40 гаруй конвенц, зөвлөмжийг баталж, 40 гаруй ёс зүйн дүрмийг гаргажээ. ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн бараг тэн хагас нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудалтай шууд болон шууд бус байдлаар холбогддог.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн суурь зарчим

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай 2006 оны 187 дугаар конвенц

Энэхүү конвенц нь дэмжих суурь тогтолцоог тогтоож өгч байгаа бөгөөд одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай конвенцыг хүлээн зөвшөөрч, дэмжих, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг системтэйгээр шийдэхэд чиглэж байна. Конвенц нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны зөвлөлдөөнд тулгуурлан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний болдлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн соёл түгээх зорилготой юм. Энэ конвенц 2008 оны эхээр хүчин төгөлдөр болсон бөгөөд одоогоор 50 улс нэгдэн ороод байна.



Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенц, түүний 2002 оны протокол

Конвенц нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай харилцан уялдаа бүхий үндэсний бодлого гаргах, ажлын нөхцөлийг сайжруулахад Засгийн газар, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүрээнд авч хэрэгжүүлж болох арга хэмжээний тухай заасан байдаг. Бодлогыг үндэсний онцлог, практик амьдралд нийцүүлэн гаргах нь зүйтэй. Конвенцын протоколд нэгдсэн орсон улс ажлын байрны осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бүртгэх, мэдүүлэхэд тавигдах шаардлага, журмыг боловсруулж, хянах, ажлын байрны осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний статистикийг жил бүр хэвлэн нийтлэх үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний тухай 1985 оны 161 дүгээр конвенц

Энэ конвенцод аж ахуйн нэгж байгууллага ажлын байрандаа хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээг бий болгох бөгөөд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч, ажил олгогч, ажилтан, тэдний төлөөллийн байгууллагуудад ажлын аюулгүй, эрүүл орчныг бий болгоход зөвлөгөө, дэмжлэг үзүүлнэ.

Салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд

Эрүүл ахуйн /худалдааны болон албан газар/ тухай 1964 оны 120 дугаар конвенц

Конвенцын агуулга нь захиргааны болон бусад холбогдох үйлчилгээг үзүүлдэг худалдааны байгууллага, байгууллага, институт, захиргааны үйлчилгээ үзүүлдэг албан газар хамгийн энгийн эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах замаар ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад чиглэнэ.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, мэндийн (боомтын ажил) тухай 1979 оны 152 дугаар конвенц

(Боомтын ажилтны талаар номын дараагийн хэсгээс үзнэ үү).

Барилгын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1988 оны 167 дугаар конвенц

Конвенцод энэ салбарын онцлогт тохируулж техникийн урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэмжээг хэрхэн авах тухай заасан байна. Эдгээр арга хэмжээ нь ажлын байр, ашиглаж буй машин, тоног төхөөрөмж, өндөрт ажиллах үеийн болон өндөр даралттай агаар бүхий орчинд ажиллах үеийн аюулгүй байдлыг хангахад чиглэнэ.

Уурхайн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1995 оны

176 дугаар конвенц

Энэхүү конвенц нь хяналт, ажлын тусгай багаж хэрэгсэл, хувь хүний хамгаалах хэрэгсэл гэх мэт уурхайн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хангахад чиглэсэн асуудлуудыг зохицуулна. Конвенцод уурхайн аврах ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тодорхойлсон болно.

Хөдөө аж ахуйн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 2001 оны

184 дүгээр конвенц

Конвенц нь хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуйн үйл ажиллагаатай холбоотой үүсэж буй осол, өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилготой юм. Конвенцод машин тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдлыг хангах, эргономик, бараа материалыг тээвэрлэх, харьцах, химийн бодисын менежментийг хэрэгжүүлэх, мал амьтантай харьцах, биологийн эрсдэлээс хамгаалах болон ажилчид байрлах барилга, байгууламжтай холбоотой арга хэмжээ авахыг заасан байна..

Эрсдэлээс хамгаалах тухай

Цацрагаас хамгаалах тухай 1960 оны 115 дугаар конвенц

Конвенц нь ажиллагсдыг ионжуулагч цацрагт өртөх эрсдэлээс хамгаалахад тавигдах шаардлагыг тодорхойлсон байдаг. Энэ арга хэмжээнд ажиллагсдыг ионжуулагч цацрагт өртөх байдлыг хамгийн бага байхаар хязгаарлах, шаардлагагүй үед өртөлтөөс зайлсхийх, ажилтны эрүүл мэнд, ажлын байрны орчин нөхцөлийг хянах зэрэг багтана. Конвенцод үүсэж болзошгүй онцгой нөхцөл байдлын үед авах арга хэмжээний тухай тодорхой заасан байгаа.

Мэргэжлээс шалтгаалсан хорт хавдрын тухай 1974 оны

139 дүгээр конвенц

Энэхүү конвенц нь ажилтныг ажлын байрандаа удаан хугацааны турш олон төрлийн хими, физикийн бодист өртөхөөс сэргийлэх, улмаар мэргэжлээс шалтгаалсан хорт хавдраар өвчлөх эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авдаг тогтолцоог бүрдүүлэх зорилготой. Конвенцод нэгдэн орсон улс ажиллагсад өртөж болзошгүй хорт хавдар үүсгэх бодисыг тодорхой хугацааны давтамжтайгаар тогтмол тодорхойлж, хориглох, зохицуулах, хавдар үүсгэхгүй, эсвэл бага эрсдэлтэй бодисоор оруулах, урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авах, хортой бодист өртсөн тохиолдолд шаардлагатай эрүүл мэндийн үзлэгт оруулах үүрэг хүлээнэ.

Ажлын орчин нөхцөлийн (агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргио) тухай 1977 оны 148 дугаар конвенц

Энэ конвенцын дагуу ажлын орчин нөхцөл аль болох агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргионы улмаас үүсэх аюулаас ангид байх ёстой. Энэ зорилгод хүрэхийн тулд аж ахуйн нэгж байгууллагууд техникийн арга хэмжээ авах бөгөөд хэрвээ боломжгүй бол зохион байгуулалтын нэмэлт арга хэмжээг авна.

Асбестын тухай 1986 оны 162 дугаар конвенц

Конвенц нь ажилтны эрүүл мэндийг асбестын хор нөлөөнөөс урьдчилан сэргийлэх зорилготой бөгөөд хэрэгжүүлэх боломжтой, практикт нийцсэн арга, аргачлалыг ашиглан ажилтны асбестэд өртөх магадлалыг нь аль болох хамгийн бага түвшинд хүртэл бууруулахад чиглэнэ. Конвенц зорилгодоо хүрэхийн тулд авч хэрэгжүүлэх хэд хэдэн арга хэмжээг дурдсан бөгөөд эдгээр нь асбестын улмаас учирч болох эрүүл мэндийн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хянах, ажилчдыг хамгаалахад чиглэнэ.

Химийн бодисын тухай 1990 оны 170 дугаар конвенц

Конвенц нь ажлын байранд химийн бодисыг ашиглах, тэр дундаа үйлдвэрлэх, харьцах, хадгалах, тээвэрлэх, үйл ажиллагааны үр дүнд ялгарч буй химийн бодис, химийн хог хаягдлыг устгах, аюулгүй болгох, тоног төхөөрөмж, химийн бодисын сав баглаа боодлыг цэвэрлэх, засвар үйлчилгээ хийхтэй холбоотойгоор аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх зорилготой. Түүнчлэн экспортлогч улс, нийлүүлэгч талд тодорхой үүрэг хариуцлага ногдуулсан байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн

өнөөгийн нөхцөл байдал

2017 онд Шинжээчдийн хорооноос хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцоо, барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуйн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлаар гаргасан конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилттэй холбоотойгоор ерөнхий судалгаа хийв. Шинжээчдийн хороо Ерөнхий судалгааны тайланд дурдахдаа, бараг бүх улс хөдөлмөрийн аюулгүй, баталгаатай нөхцөлийн ач холбогдлыг ерөнхийдөө хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд ялангуяа барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуйн салбарт ихээхэн ач холбогдол өгч байна. Бүх гишүүн улс хууль тогтоомж болон практик амьдралд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хөхиүлэн дэмжиж, ажилчдыг ажлын байрны осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс хамгаалахад хүчин чармайлт гаргаж байгаа бөгөөд энэ хүчин чармайлтаа улам эрчимжүүлэх арга хэмжээ авч байгаа тухай тэмдэглэжээ.

Залуу ажиллагсдын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд

ОУХБ-аас 2018 оны Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн дэлхийн өдрөөр залуу ажиллагсдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудалд анхаарал хандуулсан билээ. Дэлхий даяар (15-24 насны) 541 сая залуу ажилтан байгаагийн 37 сая нь аюултай хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхдүүд байна. Энэ нь дэлхийн нийт ажиллах хүчний 15 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд (үхэлд хүргээгүй) үйлдвэрлэлийн ослын хэмжээгээрээ 25-аас дээш насны хүмүүстэй харьцуулбал даруй 40 хувиар илүү байна. Залуу хүмүүс бие бялдар, физиологийн хувьд бүрэн хөгжиж дуусаагүй, боловсрол, туршлага дутмаг, ажлын байрны эрсдэлийн талаарх мэдлэг ойлголт тааруу, хэлэлцээ хийх эрх мэдэл сул зэргээсээ болоод аюултай ажил, үүргийг хөдөлмөрийн муу нөхцөлд гүйцэтгэж байгаа нь тэднийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн эрсдэлд улам бүр эмзэг болгож байна. ОУХБ дээр дурдсан бэрхшээлийг даван туулж, тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэх, залуу ажиллагсдын аюулгүй байдал, мэндийг сайжруулахад ач холбогдол өгөх, улмаар залуучуудад чиглэсэн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, цаашлаад хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгахад онцгой анхаарч байна,

Ёс зүйн дүрэм

ОУХБ-ын Ёс зүйн дүрэмд төрийн алба, ажил олгогч, ажилтан, аж ахуйн нэгж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалдаг байгууллагуудад (тухайлбал, компанийн аюулгүй байдлын хороо гэх мэт) зориулан ёс зүйн дүрмийг боловсруулан гаргажээ. Эдгээр нь заавал мөрдөх баримт бичиг биш бөгөөд үндэсний хууль, журам, эсвэл нийтээрээ хүлээн зөвшөөрсөн хэм хэмжээг орлох зорилго агуулаагүй юм. Ёс зүйн дүрэм нь эдийн засгийн тодорхой салбарт (тухайлбал, барилга, ил уурхай, нүүрсний уурхай, төмөр болон гангийн үйлдвэр, өнгөт төмөрлөгийн үйлдвэр, хөдөө аж ахуй, хөлөг онгоцны үйлдвэр, засвар, ойн аж ахуйн салбарт) ажиллагсдыг аюул ослоос (цацраг, лазер, харааны дэлгэц, химийн бодис, асбест, агаарт агуулагдах бодисоос) хамгаалах болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тодорхой арга хэмжээг (тухалбал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагын тогтолцоо, ажилчдын эрүүл мэндийн тандалт судалгааг авах ёс зүйн зааварчилгаа, ажлын байрны осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчнийг мэдээлэх, бүртгэх, ажилчдын хувийн мэдээллийг хамгаалах, хөгжиж буй орнуудад технологи шилжүүлэхэд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ажиллах нөхцөлийг хамгаалах арга хэмжээг) хэрэгжүүлэхэд чиглэнэ.

НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ



Нийгмийн хамгаалал гэдэг нь амьдралын туршид учирч болох эрсдэлээс хамгаалж, нийгмийн хэрэгцээг хангах зорилготой хүний эрх юм. Нийгмийн хамгааллын тогтолцоог амжилттай хэрэгжүүлснээр хүн бүрийн орлогын баталгааг хангаж, эрүүл мэндийг нь хамгаалан, үүнийхээ үр дүнд ядуурал, тэгш бус байдлаас сэргийлж, бууруулахад хувь нэмрээ оруулах төдийгүй нийгмийн оролцоо, хувь хүний нэр хүндийг эрхэмлэн дэмжинэ. Ингэхдээ, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг хүртэх, амьдралын туршид, ялангуяа, өвдөх, ажилгүй болох, ажлын байрны осолд өртөх, жирэмсэн болох, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага хүлээх, хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, тэжээгчээ алдах, өндөр насанд хүрч тэтгэвэрт гарах үед орлогын баталгаагаар хангахад чиглэсэн дэмжлэгийг мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр үзүүлнэ. Тийм учраас нийгмийн хамгааллын тогтолцоог ажиллагсад төдийгүй, нийгмийг бүхэлд нь сайн сайхан болгохын төлөө хийж байгаа чухал хөрөнгө оруулалт гэж үзэх хэрэгтэй. Энэ нь хүмүүсийг боловсрол, сургалт, хоол тэжээл, шаардлагатай бараа үйлчилгээгээр хангахад чухал ач холбогдолтой. Нийгмийн хамгааллын бодлого нь төрөөс баримталж буй бусад бодлогуудын хамтаар хөдөлмөрийн бүтээмж, хөдөлмөр эрхлэх чадварыг сайжруулж, эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулдаг. Ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, тогтвортой ажиллах хүчийг хэвээр хадгалахад чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Эцэст нь, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь нийгмийн нэгдмэл байдлыг бэхжүүлж, нийгэмд энх тайвныг тогтоож, хүн бүрийн оролцоог ханган, шударга даяаршлыг бий болгох замаар хүн бүрийн сайн сайхан амьдрах нөхцөлийг хангахад чухал хувь нэмэр оруулж байна.

ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын тухай конвенц, зөвлөмж нь дэлхийн улс орнуудад хэрэгжүүлж буй нийгмийн хамгааллын тогтолцооны сайн туршлагад тулгуурлан гишүүн улсууддаа үндэсний нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бүрдүүлж, хөгжүүлэхийг чиглүүлж, хамгааллын суурь хэм хэмжээг тогтоож өгдгөөрөө онцгой ач холбогдолтой. Тийм учраас нийгмийн хамгааллын цор ганц загвар гэж байхгүй бөгөөд улс бүр нийгмийн хамгааллын суурь хэм хэмжээг тогтоох үндсэн үүрэгтэй. Энэ зорилгод хүрэхийн тулд конвенцод бүх нийтийг нийгмийн хамгаалалд хамруулах, тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг зохих түвшинд хүргэх замаар нийгмийн эрсдэлийг бууруулахад улам бүр ахиц гаргах зорилгоор уян хатан, сонголт бүхий заалтуудыг тусгасан байгаа. Түүнчлэн, нийгмийн хамгааллын тогтолцооны загварыг тодорхойлж, санхүүжүүлж, хэрэгжүүлж, засаглаж, үнэлэх үйл явцад хүний эрхэд суурилж хандах нь зүйтэй. Дэлхий даяаршиж байгаа энэ цаг үед хувь хүн эдийн засгийн эрсдэлд өртөх магадлал нэмэгдэж байгаа бөгөөд энэ тохиолдолд нийгмийн хамгааллын тухай үндэсний бодлого чухал үүргийг гүйцэтгэж,

хямралыг даван туулахад хувь нэмрээ оруулж чадах нь тодорхой. Ийм учраас 2012 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 202 дугаар зөвлөмжийг баталсан юм. Түүнчлэн Шинжээчдийн хорооноос 2019 оны ерөнхий судалгааг бүх нийтийн нийгмийн хамгааллын асуудалд хандуулсан бөгөөд тайланг 2019 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар гурван талт төлөөллийн хүрээнд хэлэлцсэн билээ.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц

Энэхүү конвенц нь нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр, тэтгэмжийн түвшин, түүнийг олгох нөхцөлийн доод хэм хэмжээг заадаг. Конвенцод нийгмийн хамгааллын есөн үндсэн хэсэг буюу эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, өвчний тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж зэргийг хамаарна. Түүнчлэн, гишүүн улс өөрийн орны нөхцөл байдлаас хамааран конвенцын есөн хэсгээс эхний ээлжид гурван хэсгийг нь хэсэгчлэн баталж, бусад хэсгүүдийг аажмаар батлах үүрэг хүлээж болох бөгөөд ийм байдлаар яваандаа конвенцын зорилгыг бүхэлд нь хангах боломжтой болох юм. Тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээг тухайн улсад тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулан тогтоож болно. Хэрвээ тухайн улсын эдийн засаг, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ төдийлөн гүйцэд хөгжиж чадаагүй тохиолдолд түр зуур зарим хязгаарлалтыг тогтоож болох бөгөөд конвенцын хамрах хүрээ, цаашлаад тэтгэвэр тэтгэмжийн хамрах хүрээг хязгаарлана.

Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмж

Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай зөвлөмж нь ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын тухай конвенцод заасны дагуу аль болох олон хүнийг нийгмийн хамгааллын үр дүнтэй тогтолцоонд хамруулах зорилгоор нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг тогтоож, хадгалахад чиглэнэ.

Адил тэгш хандах (нийгмийн хамгаалал) тухай 1962 оны

118 дугаар конвенц

Нийгмийн хамгааллын эрхийг хадгалах тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц

Эдгээр конвенцүүд нь цагаач ажилтанд нийгмийн хамгааллын зарим нэг тогтолцоонд хамрагдах, үр шимийг нь хүртэх эрхийг олгодог. Цагаач ажиллагсад гол төлөв эх орондоо эдлэх ёстой байсан нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдаж чадахгүй үлдсэн байдаг.

Нийгмийн хамгааллын бусад арга хэрэгсэл

Сүүлд батлагдсан нийгмийн хамгааллын тухай конвенцүүд нь 102 дугаар конвенцод заасан нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээний цар хүрээг улам өргөжүүлсэн байдаг. Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ, хамрах хүрээг тэлж илүү олон хүнд нийгмийн хамгааллыг хүргэж байгаа ч зарим нэг үл хамаарах нөхцөлүүдийг оруулж өгөн конвенцыг илүү уян хатан болгож байна.

ОУХБ-ын 102 дугаар конвенц болон сүүлийн үеийн бусад конвенцын заалтуудыг харьцуулж үзсэнийг дор харуулав. Энэ мэдээлэлд зарим нэг заалтуудыг, тухайлбал тэтгэвэр тэтгэмж авах эрх үүсэхэд шаарддаг хугацаа, нөхцөл, конвенцоор заасан түвшнийг доошлуулах, эсвэл болон бусад зөвлөмжид заасан өндөр түвшний тэтгэвэр тэтгэмжийн талаар дурдаагүй болно.¹⁸

Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ

- 102 дугаар конвенц: Урьдчилан сэргийлэх үзлэг, ерөнхий эмчийн үзлэг, гэрээр очиж үзлэг хийх, нарийн мэргэжлийн тусламж, эмчийн зөвлөсөн эм эмийн хангамж, төрөхийн өмнөх болон төрөх, төрсний дараах үеийн тусламж, мэргэжлийн эх баригч, шаардлагатай тохиолдолд эмнэлэгт хэвтүүлэн эмчлэх.
- 130 дугаар конвенц: 102 дугаар конвенцод заасан үйлчилгээний дээр шүд болон эрүүл мэндийн нөхөн сэргээх үйлчилгээ нэмэгдэнэ.

Өвчний тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 45 хувиар тогтооно.
- 130 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 60 хувиар тогтооно. Даатгуулагч нас барсан тохиолдолд оршуулгын зардлыг олгоно.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 45 хувиар тогтооно.
- 168 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 50 хувиар тогтооно. Эрх үүсэхээс өмнөх хугацааг тооцохгүй, харин түүнээс хойшоо хугацаанд тэтгэмж бодохдоо тооцооллын тусгай арга ашиглана. Гэсэн хэдий ч ажилгүй болсон хүн үндэсний хэмжээнд тогтоосон амьжиргааны түвшний дагуу хэвийн амьдрах нөхцөлд, эрүүл амьдрах баталгаатай байна.

Өндөр насны тэтгэвэр

- 102 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэвэр бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 40 хувиар тогтооно. Тэтгэврийн хэмжээг тухайн үеийн цалин болон амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй холбоотойгоор өөрчлөх ёстой.
- 128 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэвэр бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 45 хувиар тогтооно. Тэтгэврийн хэмжээг өөрчлөх тухай заалт нь 102 дугаар конвенцод заасантай ижил.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан, эсвэл хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдолд эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлж, дор хаяж цалингийн 50 хувьтай тэнцэх хэмжээгээр тогтмол хугацаанд мөнгөн тэтгэмж олгоно. Тэжээгчээ алдсан тохиолдолд бэлэвсэн эхнэр, эсвэл нөхөр, хүүхдүүдэд дор хаяж цалингийн 40 хувьтай тэнцэх мөнгөн тэтгэмжийг тогтмол хугацаанд олгоно. Зарим нэг онцгой нөхцөлд тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмжийг нийлүүлэн нэг удаа олгож болно. Хөдөлмөрийн чадвараа алдсанаас бусад тохиолдолд тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээг амьжиргааны түвшинтэй уялдуулан өөрчлөх ёстой.
- 121 дүгээр конвенц: 102 дугаар конвенцтой адил бөгөөд ажлын байранд үзүүлэх тусламж, үйлчилгээний тодорхой төрлүүд нэмэгдэнэ. Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан тохиолдолд хамгийн багадаа цалингийн 60 хувиар тооцож, тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон бэлэвсэн эхнэр, эсвэл нөхөр, насанд хүрээгүй хүүхдэд хамгийн багадаа цалингийн 50 хувьтай тэнцэх хэмжээгээр тогтмол хугацаанд мөнгөн тэтгэмж олгоно. Зарим нэг онцгой нөхцөлд тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмжийг нийлүүлэн нэг удаа олгож болох бөгөөд гуравдагч этгээдийн байнгын тусламж шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст нэмэлт тэтгэмжийг олгож болно.

Гэр бүлийн тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж, эсвэл хоол хүнс, хувцас, орон байр, амралт, гэрийн ажилд туслах, эсвэл эдгээрийн хосолсон үйлчилгээ байж болно.
- Энэ асуудлаар одоохондоо шинэ конвенц гараагүй байна.

Жирэмсний ба амаржсаны тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, үүнд дор хаяж төрөхийн өмнөх, төрөх, төрсний дараах мэргэжлийн эмч, эх баригчийн тусламж үйлчилгээ багтах бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд эмнэлэгт хэвтэх. Түүнчлэн тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж авах бөгөөд тэтгэмж нь дор хаяж цалингийн 45 хувьтай тэнцсэн байна.
- 183 дугаар конвенц: эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, төрөхийн өмнөх, төрөх, төрсний дараах үеийн асаргаа, шаардлагатай бол эмнэлэгт хэвтэх, мөнгөн тэтгэмж нь төрсөн ээж болон түүний хүүхдийг эрүүл байх, амьжиргааны хэвийн нөхцөлийг хангахад хүрэлцэхүйц байх бөгөөд энэ нь ойролцоогоор цалингийн гуравны хоёроос багагүй байна.

Тахир, дутуугийн тэтгэвэр

- 102 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэвэр бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 40 хувиар олгоно. Орлого, амьжиргааны түвшин өөрчлөгдөх бүрд тэтгэврийн хувь хэмжээг эргэн харж, зохих өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай.
- 128 дугаар конвенц: Тэтгэврийн хэмжээг цалингийн 50-аас доошгүй хувиар тооцно. Орлого, амьжиргааны түвшин өөрчлөгдөх бүрд тэтгэврийн хувь хэмжээг эргэн харж, зохих өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай. Нөхөн сэргээх үйлчилгээ үзүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг тохиромжтой ажлын байранд зуучлах арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

- 102 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэвэр бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 40 хувиар олгоно. Орлого, амьжиргааны түвшин өөрчлөгдөх бүрд тэтгэврийн хувь хэмжээг эргэн харж, зохих өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай.
- 128 дугаар конвенц: тогтмол хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэвэр бөгөөд хамгийн багадаа цалингийн 45 хувиар олгоно. Орлого, амьжиргааны түвшин өөрчлөгдөх бүрд тэтгэврийн хувь хэмжээг эргэн харж, зохих өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай.

ЭХЧҮҮДИЙН ХАМГААЛАЛ

Ажил хийж буй олон хүнд бүл нэмэх шиг баяр үгүй. Гэсэн хэдий ч жирэмсэн байхдаа болон амаржсаны дараа хөдөлмөр эрхлэх нь эмэгтэйчүүд, тэдний гэр бүлд хүндрэлтэй. Жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүд, тэдний нярай хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалахын тулд тусгай арга хэмжээ авах шаардлагатай бөгөөд тэдэнд төрөх, төрсний дараа, хүүхдээ асрах зэрэгт хангалттай цаг хэрэгтэй. Үүний зэрэгцээ жирэмсэн, эсвэл хүүхэд асрах чөлөөтэй байхдаа ажлын байраа алдахгүй байх хамгааллыг тогтоож өгөх ёстой. Энэ хамгаалал нь эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж олгоод зогсохгүй, гэр бүлийн сайн сайханд шаардлагатай орлогоо үргэлжлүүлэн олох боломж олгоно. Жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалж, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлж байгаа нь ажлын байран дээр эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст ижил боломж олгож, ижил хандах, ажилтан, тэдний гэр бүл эдийн засгийн баталгаатай байхын урьдчилсан нөхцөл юм.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Эхчүүдийг хамгааллын тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц

Энэ конвенц нь эхчүүдийг хамгаалах тухай хамгийн сүүлийн үеийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ бөгөөд өмнөх конвенц нь, тухайлбал, Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1919 оны 3 дугаар конвенц, Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны (шинэчлэн найруулсан) 103 дугаар конвенц нь зарим улс оронд одоог хүртэл хүчин төгөлдөр хэвээр байна.

183 дугаар конвенцын дагуу эмэгтэй жирэмсний ба амаржсаны тэтгэмжийг 14 долоо хоног авах эрхтэй. Тэтгэмж нь эмэгтэй, түүний хүүхдийн эрүүл мэнд, амьжиргааны зохих түвшнийг хангахуйц хэмжээнд байх бөгөөд өмнө авч байсан, эсвэл жишиг цалингийн гуравны хоёроос доошгүй байна. Түүнчлэн конвенцод жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйд тэдний болон хүүхдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй ажил, үүргийг гүйцэтгүүлж болохгүй тухай заасан бөгөөд ажлын байранд жирэмсэн, хүүхэд төрүүлсэнтэй холбоотойгоор гарч болох ялгаварлан гадуурхалтаас ямагт урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авна. Конвенцоор жирэмсний ба амаржсаны чөлөөтэй байх үед нь, эсвэл ажилдаа эргэн орсон байх хугацаанд жирэмслэлт, хүүхэд төрүүлэх, хүүхдээ хөхүүлэх, түүнтэй холбоотой бусад шалтгааны улмаас хөдөлмөрийн харилцааг цуцлахыг хориглоно. Үүнд жирэмсэн ба хүүхэд гаргасантай холбоогүй

асуудлууд хамаарахгүй. Амаржсаны чөлөөгөө дуусган ажилдаа эргэн орж байгаа эмэгтэйчүүдийн хувьд хуучин ажиллаж байсан, эсвэл ижил цалин хөлс бүхий түүнтэй адилтгах албан тушаалд томилж ажиллуулна. Конвенцоор хүүхдээ хөхүүлж байгаа эхчүүдэд өдөрт нэг ба түүнээс олон удаа завсарлага авах, эсвэл ажлын цагийг богиносгох үүрэг хүлээнэ.

Жирэмсний ба амаржсаны чөлөө: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг мөрдөж буй орнууд¹⁹

ОУХБ-ын 183 дугаар конвенцод заасны дагуу дэлхийн 185 орны 52 хувь буюу 99 улс жирэмсний ба амаржсаны чөлөөг дор хаяж 14 долоо хоногоор олгож байна. Эдгээр улсуудаас 48 нь ОУХБ-ын 191 дүгээр зөвлөмжид санал болгосон 18 долоо хоног ба түүнээс дээш хугацаагаар жирэмсний ба амаржсаны чөлөө олгодог байна. 49 улс 12-13 долоо хоногийн жирэмсний ба амаржсаны чөлөө олгодог бөгөөд энэ нь ОУХБ-ын 183 дугаар конвенцтой нийцэхгүй боловч ОУХБ-ын 102, 103 дугаар конвенцод заасан дор хаяж 12 долоо хоног гэсэн заалттай бүрэн нийцэж байна. Харин гишүүн орнуудын 13 хувь буюу 30 улс жирэмсний ба амаржсаны чөлөөг 12-аас цөөн долоо хоногоор олгодог байна. Нийт 192 орноос авсан мэдээллээс харахад, хоёроос бусад нь жирэмсний ба амаржсаны мөнгөн тэтгэмж олгодог байна. Папуа Шинэ Гвиней, АНУ нь жирэмсний ба амаржсаны чөлөөг ямар нэгэн байдлаар олгодог боловч мөнгөн тэтгэмж олгох тухай хуульдаа заагаагүй байна. Дэлхийн хэмжээнд 192 орноос 38 хувь нь буюу 72 улс цалингийн дор хаяж гуравны хоёртой тэнцэх хэмжээний мөнгөн тэтгэмжийг дор хаяж 14 долоо хоногийн хугацаанд олгодог бол 14 хувь буюу 26 улс цалинг бүтнээр нь дор хаяж 18 долоо хоногийн турш олгодог байна. Нийт улс орны 44 хувь буюу 84 улсад жирэмсний ба амаржсаны мөнгөн тэтгэмж олгодоггүй, эсвэл цалингийн гуравны хоёроос бага хэмжээгээр олгодог, эсвэл 14 долоо хоногоос цөөн хугацаанд олгодог байна.

ГЭРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЖИЛТАН

Гэрийн үйлчилгээний ажилтан нь албан бус эдийн засагт ажиллаж буй дэлхийн ажиллах хүчний ихээхэн хэсгийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд ажиллагсад дундаа хамгийн эмзэг бүлэгт багтдаг. Тэд айлд ажилладаг учраас ихэвчлэн албан ёсны хөдөлмөрийн гэрээгүй, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид хамрагддаггүй байна. Дэлхий дээр нийт 67 сая хүн гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж байгаа бөгөөд энэ тоонд гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж байгаа хүүхдүүд багтаагүй болно. Энэ тоо өндөр хөгжилтэй болон хөгжиж буй орнуудад улам бүр нэмэгдэж байгаа бөгөөд гэрийн үйлчилгээний ажилтны 80% нь эмэгтэйчүүд байна.

Үйлчилгээний ажилчид хүнд хэцүү ажлын нөхцөл, хөдөлмөрийн мөлжлөг ихтэй, хүний эрхийн зөрчилтэй байнга тулгардаг. Нийт ажилтны зөвхөн 10 хувь буюу 5.3 сая ажилтан хөдөлмөрийн хуульд хамаарч байна. Нөгөө талаас, нийт ажилтны дөрөвний нэгээс илүү нь үндэсний хууль тогтоомжийн гадуур байна. Гэрийн үйлчилгээний ажиллагчид ихэвчлэн маш бага цалин хөлстэй, уртасгасан цагаар ажилладаг, долоо хоног бүрийн амралтын өдөр тэр бүр байхгүй, бие мах бодь, сэтгэл зүйн, эсвэл бэлгийн хүчирхийлэлд өртдөг, эсвэл чөлөөтэй зорчих эрхээ хязгаарлуулсан байдаг.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Гэрийн үйлчилгээний ажилтны тухай 2011 оны 189 дүгээр конвенц
Энэхүү конвенц, түүнийг дагалдаж гарсан 201 дүгээр зөвлөмжийн дагуу айл өрхөд ажиллаж байгаа гэрийн үйлчилгээний ажиллагсдад бусад бүх ажиллагсдын нэгэн адил суурь эрхээ хэрэгжүүлэх боломж олгосон юм. Үүнд, зохистой ажлын цагийг тогтоох, долоо хоногт дор хаяж үргэлжилсэн 24 цаг амрах, хөдөлмөрийн нөхцөл тодорхой байх, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг хүндэтгэх, тэр дундаа эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг нь хүндэтгэх ёстой.



2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрийн байдлаар 27 улс Гэрийн үйлчилгээний ажилтны тухай 189 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон бөгөөд ихэнх нь тус конвенцын зүйл заалтуудыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авч эхэлсэн байна. Жишээлбэл, Коста Рика улс нийгмийн хамгааллын тогтолцоогоо өргөжүүлж бүх гэрийн үйлчилгээний ажиллагсдыг хамруулах болсон. Айл өрхөд хөдөлмөрийн хяналт хийх эрх олгох арга хэмжээ авсан бөгөөд айлд хяналт шалгалт хийхдээ хүндэтгэлтэй хандана (Коста Рика, Уругвай). Гэрийн үйлчилгээний ажиллагсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин авч байгаа улс орнуудад тэдний цалин хөлсийг нэмэгдүүлж, амьжиргааны зохистой түвшинд авчрах арга хэмжээ авсан байна (Аргентин).

Гэрийн үйлчилгээний ажиллагсдын тухай тоо баримт

Гэрийн үйлчилгээний ажил нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нэг чухал салбар юм. Дэлхийн нийт хөдөлмөр эрхлэлтийн 1.7 хувь, цалинтай ажиллагсдын 3.6 хувийг гэрийн үйлчилгээний ажил эзэлж байна. Гэрийн үйлчилгээний ажлын талаар мэдээлэл цуглуулах тун хэцүү. ОУХБ анх 2013 онд гэрийн үйлчилгээний ажил эрхлэлтийн талаарх тооцооллыг хийсэн (**Гэрийн үйлчилгээний ажиллагсад дэлхий даяар** тайланд). Аргачлалыг 2016 онд дахин сайжруулж, дэлхийн хэмжээнд цагаач ажиллагсдын тоог тооцоолохдоо давхар тооцсон. Үүний дараа гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж буй хүүхдийн хөдөлмөрийн тоон ба чанарын судалгааны гарын авлагыг боловсруулж, гэрийн үйлчилгээний ажлын нийгэм, эдийн засгийн үнэлэмжийг хэмжих аргыг боловсруулжээ.²⁰

ЦАГААЧ АЖИЛТАН



Эдийн засгийн даяаршил хүрээгээ тэлэхийн хирээр цагаач ажилтан урьд өмнө нь байгаагүйгээр нэмэгдэж байна. Хөгжиж буй орнуудад нүүрлэж байгаа ажилгүйдэл, ядуурал нь хүмүүсийг өөр бусад улс оронд ажил хайхад хүргэж байна. Шилжин суурьшсан хүмүүсийн 73 хувь нь цагаач ажиллагсад байна. Өндөр хөгжилтэй орнуудад ажиллах хүчний, ялангуяа ур чадваргүй ажилтны хэрэгцээ өсөн нэмэгдсээр. Үүний үр дүнд сая сая ажилчид, гэр бүлийн хамт гадаад улс оронд ажил хайхаар оддог. Сүүлийн жилүүдэд нэлээд хүчин чармайлт гаргасны үр дүнд хөдөлмөр эрхлэхээр шилжин суурьшиж байгаа хүмүүсийн талаар найдвартай, харьцуулахуйц тоо мэдээтэй болсон юм. Гэхдээ ОУХБ болон бусад олон улсын байгууллагууд үүнээс илүү тоо мэдээ цуглуулах шаардлагатай байгааг хүлээн зөвшөөрч байна. Үүний дагуу, ОУХБ-аас дэлхий, бүс нутгийн түвшинд цагаач ажиллагсдын тооцооллыг хийв. Энэхүү тооцооллын дагуу, дэлхий дээр ойролцоогоор 244 сая шилжин суурьшигч байгаа бөгөөд энэ нь дэлхийн нийт хүн амын 3.3 хувийг эзэлж байна. Шилжин суурьшигчдын бараг тал нь эмэгтэйчүүд,²¹ найман хүн тутмын нэг нь 15-24 насныхан байна. Цагаач ажиллагсад өөрийн оршин сууж буй орны эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулахаас гадна, эргээд өөрийн гэр лүүгээ гуйвуулсан мөнгө эх орных нь эдийн засгийг дэмжиж байдаг юм. Цагаач ажиллагсад нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдаж чаддаггүй, мөлжлөг болон хүний наймаанд өртөх тун магадлалтай. Ур чадвар эзэмшсэн цагаач ажиллагсдын хувьд мөлжлөгт өртөх нь бага ч, эх орноо орхин өөр улсад ажиллаж байгаа нь тухайн хөгжиж буй оронд өөрийн эдийн засагт хувь нэмрээ оруулах үнэтэй ажиллах хүчээ алдаж байгаа гэсэн үг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд цагаач ажилтныг хүлээж авч байгаа болон цагаач ажилтан орхиж явсан орны аль алинд нь шилжилт хөдөлгөөний урсгалыг зохицуулж, эмзэг ангилалд багтаж буй ажиллагсдыг зохих ёсны нийгмийн хамгаалалд хамруулах тухай заасан байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний тухай 1949 оны 97 дугаар конвенц (шинэчилсэн найруулга)

Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон улс цагаач ажиллагсдад үнэ төлбөргүй туслалцаа, мэдээллийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх, хөгжүүлэх, цагаачлах, цагаачлалын үйл явцтай холбоотой буруу ташаа суртал ухуулгын эсрэг арга хэмжээ авах зэргээр олон улсын хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөнийг хөнгөвчилж, зохицуулах үүргийг хүлээнэ. Конвенцод цагаач ажиллагсдад зориулсан эмнэлгийн үйлчилгээ, тэдний олсон орлого, хадгалсан мөнгийг шилжүүлэх тухай заалтыг тусгасан. Түүнчлэн хүлээн авагч улс нь цагаач ажилтанд ажлын нөхцөл, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, нийгмийн хамгаалал зэрэг олон асуудлаар өөрийн иргэдэд ханддагийн нэгэн адил хандана.

Цагаач ажилтны (нэмэлт заалтууд) тухай 1975 оны 143 дугаар конвенц

Конвенцод хууль бус шилжилт хөдөлгөөнтэй тэмцэх арга хэмжээ авахаас гадна цагаач ажилтан бүрийн суурь эрхийг хүндэтгэх үүргээ мартах ёсгүй. Хуулийн дагуу оршин суугч цагаач ажилтан болон тухайн орны өөрийн иргэдийн хооронд ОУХБ-ын 97 дугаар конвенцод зааснаас өргөн хүрээнд, тухайлбал цагаач ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжилд тэгш боломж олгох, тэгш хандах, нийгмийн хамгаалал, үйлдвэрчний эвлэл, соёлын эрх, цагаач ажилтан, тэдний гэр бүлийн гишүүдийн ганцаарчилсан болон хамтын эрх, эрх чөлөөг энэхүү конвенцод нэгдэн орсон улсын нутаг дэвсгэрт бүхэлд нь хангана. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон улсын нутаг дэвсгэрт хууль ёсоор оршин сууж байгаа цагаач ажилтныг тухайн орон нутагт гэр бүлтэйгээ эргэж нэгдэх явцыг аль болох хялбар байхаар зохион байгуулна.

Цагаач ажилтан ба хөдөлмөрийн ертөнц:

Дэлхий, бус нутгийн чиг хандлага

Шилжилт хөдөлгөөн нь хөдөлмөрийн ирээдүйд чухал байр суурь эзэлж байгаа боловч технологийн шинэчлэл, хөдөлмөрийн харилцаанд гарч буй өөрчлөлт, төр болон бусад оролцогч талуудын хоорондын нийгмийн яриа хэлэлцээ муудаж байгаа нь хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөнийг удирдан зохицуулахад улам бүр бэрхшээлтэй болгож байна. Хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөн нь бүс нутаг дотроо, бүсээс бүсэд, цаашлаад дэлхийн хэмжээнд нарийн төвөгтэй, далайцтай асуудал болоод байна. Шилжилт хөдөлгөөний жим, тэр дундаа, Азиас Арабын орнууд руу, эсхүл Зүүн өмнөд Азиас бусад улс орнууд руу шилжин суурьшиж буй хүмүүсийн ихэнх нь ажиллах зорилгоор цагаачилдаг бөгөөд энэ тоо 1990 оноос хойш гурав дахин нэмэгдсэн байна. Түр хугацаагаар шилжин суурьшиж байгаа бага ур чадвартай ажиллагсдын тоо байнгын орчин суугч болохоор явж байгаа цагаачдын тооноос хамаагүй илүү байгаа нь засаглалын тулгамдсан асуудал болж байгаа бөгөөд ялангуяа тэднийг хэрхэн зохистой хөдөлмөрөөр хангах, цагаач ажиллагсдын шилжин суурьшихтай холбоотой зардлыг хэрхэн дорвитой бууруулах зэрэг асуудлууд анхаарал татаж байна.

ОУХБ үүсэн байгуулагдсан цагаасаа эхлэн цагаач ажиллагсдын эрхийг хамгаалахад ихээхэн анхаарч, нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдэнд тохиолдож болох

дарамт, хэвийн бус үйлдлээс хамгаалахад чиглэсэн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөнийг хүний эрхэд суурилсан хандлагаар дэмжиж, зохицуулахыг олон улс аль хэдийн хүлээн зөвшөөрчээ. ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооноос 2016 оны Ерөнхий судалгаанд ОУХБ-ын цагаач ажиллагсдын тухай конвенц, зөвлөмжийг судалж үзээд 1947, 1975 онд баталсан баримт бичгүүд зарим нэг зүйл заалт нь л хоцрогдсоноос бус өнөөгийн нөхцөл байдалд нийцэж байгааг тэмдэглэжээ. Конвенц, зөвлөмжийн заалтууд нь харьцангуй уян хатан, гишүүн орнуудад өнөөдөр тулгамдаж буй асуудлуудын ихэнхийг нь шийдвэрлэх боломжтой бөгөөд энэ утгаар нь Шинжээчдийн хорооноос ОУХБ-ын 97, 143 дугаар конвенц, түүний 86, 151 дүгээр зөвлөмжийг Шилжих хөдөлгөөнд шударга байдлыг хангах хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлэхийг уриалсан компанит ажил зохион байгуулахыг зөвлөжээ. Энэхүү компанит ажлын хүрээнд эмэгтэйчүүд, түүнчлэн цагаач ажиллагсдын тодорхой бүлгүүд, тухайлбал үндэсний болон шашны цөөнх, хөдөөгийн болон уугуул хүмүүс, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, ХДХВ/ДОХ-ын халдвар авсан хүмүүст тусгайлан анхаарал хандуулахыг Шинжээчдийн хорооноос зөвлөсөн байна.

ДАЛАЙЧИН

Дэлхийн худалдааны ойролцоогоор 90 хувь нь далай, гол мөрний дагуу хөлөг онгоцоор тээвэрлэгддэг бөгөөд тэдгээр хөлөг онгоцыг хүн ажиллуулна. Тийм учраас далайчид нь олон улсын худалдаа, эдийн засгийн тогтолцоонд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Далайн тээвэр бол хамгийн түрүүнд даяаршсан салбар бөгөөд өөр өөр улс орноос ирсэн далайчид аль нэг улсад бүртгэлтэй, эсвэл улсын “далбаатай”, өөр улсын иргэний эзэмшил бүхий онгоцон дээр ажилладаг. Өөрөөр хэлбэл, онгоц ч тэр, далайчин ч тэр бүгд өөр өөр улсад хамаардаг, өөр өөр улсад бүртгэлтэй байна. Олон улсын хуулийн дагуу тухайн онгоцонд далбаагаа мандуулсан улс тухайн хөлөг онгоцон дээр ажиллаж байгаа бүх хүний, аль улсын иргэнээс нь үл хамааран, аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөлийг хангахад шаардлагатай арга хэмжээ авч, хэрэгжүүлэх үүргийг олон улсад хүлээнэ. Эдгээр хэм хэмжээг хөлөг онгоцыг бүртгэсэн, далбаагаа ашиглуулахыг зөвшөөрсөн улсын Засгийн газар үндэсний түвшинд заавал хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ. Энэ нь хөлөг онгоцны аюулгүй байдал, аюулгүй ажиллагаатай холбоотой бөгөөд цаашлаад, далайн байгаль орчныг хамгаалахад чухал ач холбогдолтой. Хөлөг онгоцон дээрээ зохистой хөдөлмөр эрхлэх, амьдрах орчныг бүрдүүлсэн олон хөлөг онгоцны эзэд байгаа гэдгийг тэмдэглэх хэрэгтэй. Ингэж ажиллаж байгаа улс орон, хөлөг онгоцны эзэд онгоцонд хэвийн нөхцөл бүрдүүлэх ёстой зардлаа хасаж, бууруулж байгаа бусад орон, хөлөг онгоцны эзэдтэй шударга бус нөхцөлд өрсөлдөх болж байна.

Хөлөг онгоц далайчдын хувьд удаан хугацаагаар ажиллаж, амьдрах орчин нь болж байдаг учраас хөлөг онгоцон дээр зохистой амьдарч, ажиллах орчин бүрдүүлэх нь туйлын чухал. Түүнчлэн, далайчид ажлын байрны эрсдэлд өртөх магадлал өндөр. Цаг агаарын хүнд хэцүү нөхцөлтэй тулгарч, зарим тохиолдолд, хөлөг онгоц эзэмшигч санхүүгийн болон бусад бэрхшээлтэй тулгарвал өөр улс оронд орхигдох явдал ч тохиолдож болно. Сүүлийн үед улс орнуудын үндэсний аюулгүй байдал, хилийн хяналтын асуудалд илүү анхаарал тавьж эхэлсэн нь далайчдын хувд эрүүл мэнд, бусад асуудлынхаа хүрээнд богино хугацаанд ч болов эрэг дээр буух эрхээ хэрэгжүүлэх, эсвэл хөлөг онгоцондоо сууж, буухад төвөгтэй байдал үүсгэж байна.



ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Далайчдыг хамгаалах, тэдний олон улсын худалдаанд оруулж буй хувь нэмрийг хүлээн зөвшөөрөхийн тулд ОУХБ-аас 70 орчим баримт бичгийг (41 конвенц, холбогдох зөвлөмжийг) боловсруулж, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын далайн асуудлаар зохион байгуулсан хуралдаанаар хэлэлцэж баталсан байна. Далайн хөдөлмөрийн тухай баталж гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэмжээ нь “зохистой хөдөлмөр”-ийн хамгийн наад захын суурь хэм хэмжээг хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой бүхий л асуудлаар тогтоож өгсөн бөгөөд үүнд хөлөг онгоцон дээр ажиллахад тавигдах шаардлага (насны доод хязгаар, эрүүл мэндээр тохирох эсэх, боловсрол), ажил, амралтын цаг, цалин, амралт, эх орондоо харих, амьдрах, амрах орчин, хоол хүнс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, халамжийн асуудлууд багтана. Түүнчлэн, далайчдын өндөр насны тэтгэврийн асуудлыг тусгаж, хил нэвтрэхэд нь хялбар болгон олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн баримт бичиг (далайчны үнэмлэх) олгохыг заасан байна.

Далайн хөдөлмөрийн тухай олон улсын хэм хэмжээ

2006 оны 2 дугаар сард Олон улсын хөдөлмөрийн 94 дэх удаагийн бага хурал, Олон улсын Далайн 10 дугаар хурлаараа Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцыг баталсан. Энэ конвенцод тухайн үед хүчин төгөлдөр хэрэгжиж байсан 37 конвенц, зөвлөмжийг нэгтгэж, орчин үеийн нөхцөл байдал, үг хэллэгийг тусгаж, шинэчлэсэн байна. Энэ утгаараа, дэлхийн 1.5 сая далайчны зохистой ажиллаж, амьдрах нөхцөл, тэр дундаа насны доод хязгаар, хөдөлмөрийн гэрээ, ажил, амралтын цаг, цалин хөлс, ээлжийн амралт, эх орон руугаа буцах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ авах, орон байр, хоол хүнс, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ослоос урьдчилан сэргийлэх, далайчдын гомдол барагдуулах журам зэрэг асуудлуудыг зохицуулсан байна.²²

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц нь олон улсын, үндэсний, эсвэл орон нутгийн чанартай бүх хөлөг онгоцонд хамаарах бөгөөд задгай далайд гардаггүй, зөвхөн эх газрын усан зам ашигладаг, далайн эргийн хашигдсан хэсэг, загас агнуур болон ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг, уламжлалт завь, усан онгоц, дайны болон цэргийн зориулалттай хөлөг онгоцонд хамаарахгүй.

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц хүчин төгөлдөр болоход дор хаяж 30 улс нэгдэн орж, нийт ачаа тээврийн 33 хувийг төлөөлж байх ёстой. Энэ хоёр нөхцөл 2012 оны 8 сарын 20-нд хоёулаа бүрдсэн бөгөөд үүнээс хойш 12 сарын дараа буюу 2013 оны 8 сарын 20-нд конвенц хүчин төгөлдөр болжээ. 2018 оны 11 сарын 30-ны байдлаар Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенцод нийт 90 улс нэгдэн орж, дэлхийн далайн ачаа тээврийн 90 хувийг хамарчээ. Далайн хөдөлмөрийн конвенцод нэгдэн орж буй улсын тоо улам бүр нэмэгдэж байна.

ОУХБ-аас олон улсын хэм хэмжээг үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх, конвенцод нэгдэх кампанит ажлын хүрээнд гурван талт семинар зэрэг чадавх бэхжүүлэхэд чиглэсэн олон үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцтой холбоотой вэбсайт ажиллуулж байна. Энэ вэбсайтад конвенцын хүрээнд зохион байгуулж буй арга хэмжээ, нэгдэн орсон гишүүн орнуудын тухай мэдээлэл, үндэсний хууль тогтоомжийг конвенцод нийцүүлэх тухай хууль эрх зүйн гарын авлага, мэдээллийг оруулсан байна. Түүнчлэн, ОУХБ-ын Турин дахь Олон улсын сургалтын төвд Далайн хөдөлмөрийн академи зохион байгуулж, байцаагч, далайн хөдөлмөрийн байцаагчийн сургагч багш нарт зориулсан богино хугацааны сургалтыг далайчин, хөлөг онгоцны эзэд, хуульчдын байгууллагуудыг оролцуулан зохион байгуулж байна.

Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенцын XIII зүйлийн дагуу ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2013 оны 6 дугаар сард конвенцын хэрэгжилтэд хяналт тавих зорилгоор гурван талт тусгай хороог байгуулжээ. Хороо нь Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенцын дагуу конвенцод нэмэлт өөрчлөлт хийх саналыг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хуралд өргөн барих эрхтэй бөгөөд мөн конвенцын VII зүйлийн дагуу хөлөг онгоцны эзэн болон далайчдын төлөөллийн байгууллага байхгүй орнуудтай Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцыг хэрэгжүүлэх асуудлаар зөвлөлдөхөд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Гурван талт тусгай хороо 2014 оны 4 дүгээр сард анхны уулзалтаа хийж, далайчин гэмтэл авсны улмаас удаан хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан, нас барсан, эсвэл асуудал нь шийдэгдэхгүй орхигдсон тохиолдолд нөхөн төлбөр олгох асуудлыг шуурхай, үр дүнтэй шийдвэрлэх зорилгоор конвенцод нэмэлт оруулах шаардлагатай байгааг тодорхойлж, баталсан байна. Энэ өөрчлөлтийг 2014 оны 6 дугаар сард Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар баталж, 2017 оны 1 дүгээр сарын 18-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон юм. Үүний дараа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн арга хэмжээнд дарамтлах, дээрлэхээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг оруулах, далайн дээрэм, зэвсэгт мөргөлдөөний улмаас барьцаанд орсон далайчдад туслалцаа үзүүлэх зэрэг асуудлуудаар 2016, 2018 онд тус тус нэмэлт өөрчлөлт оруулсан юм. Далайчин барьцаанд байгаа хугацаанд хөдөлмөрийн гэрээ

нь хүчин төгөлдөр байж цалин хөлсөө үргэлжлүүлэн авах ба эх орондоо буцах эрх нь хэвээр хадгалагдана. Эдгээр нэмэлт өөрчлөлтүүд ирэх жилүүдэд хүчин төгөлдөр болно.

Үүнтэй зэрэгцээд Далайчны хувийн бичиг баримтын (шинэчилсэн найруулга) тухай 2003 оны 185 дугаар конвенцод илүү анхаарч, конвенцын зүйл заалтыг шинэчлэх, Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенц батлагдсанаас хойш далайчны хувийн бичиг баримтыг сайжруулахад чиглэсэн ахиц дэвшлийг нэгтгэн оруулсан болно. Хэлэлцүүлгийн үр дүнд Конвенцын хавсралтад өөрчлөлт оруулсан бөгөөд энэ өөрчлөлт 2017 оны 6 дугаар сарын 8-ны өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болов. Конвенц нь террорист ажиллагаатай тэмцэж, далай тэнгисийн аюулгүй байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд, ялангуяа далайчдыг хөлөг онгоцондоо суух болон эх орондоо харих зорилгоор зорчих, дамжин өнгөрөх үед далайчдын хэрэгцээг хангахад дэмжлэг үзүүлж байна. Далайчид хөлөг онгоцноосоо буун эх газарт амрах нь тэдний эрүүл мэндэд эерэг нөлөө үзүүлдэг. Эх газар бууж амрах нь олон сараар хөлөг онгоцон дээр ажиллаж, амьдардаг далайчдын эрүүл мэндэд чухал ач холбогдолтой бөгөөд энэ асуудлыг конвенцын хүрээнд хүлээн зөвшөөрч, дэмжлэг үзүүлдэг байна.

Гурван талт тусгай хорооноос олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцооны хүрээнд 2018 оны 4 дүгээр сард Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц болон түүнээс өмнө батлагдсан далайн конвенцуудын хамаарлын талаар үнэлгээ хийж эхэлсэн. Үнэлгээний гол зорилго нь далайчдын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх, далайн тээврийн салбарт шударгаар өрсөлдөх нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд олон улсын далайн хөдөлмөрийн хэм хэмжээг байнга шинэчилж, сайжруулж байхад оршино. Гурван талт тусгай хороо 2018 оны 4 дүгээр сард далайн тээврийн салбарт нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн баримт бичиг болохынх нь хувьд Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц, түүний нэмэлт өөрчлөлтөд нэгдэн ороход анхаарлаа хандуулж байна.

ЗАГАСЧИН

Ойролцоогоор 58.3 сая хүн загас барих болон загас агнуурын салбарт ажиллаж байна. Үүнээс 37 хувь нь бүтэн цагаар, үлдсэн хэсэг нь хааяа загасчилдаг эсвэл тодорхойгүй статустай ажиллаж байна. 15 сая илүү хүн загас агнуурын онгоцон дээр бүтэн цагаар ажиллаж байгаа бөгөөд далайн хүнд нөхцөлд, олон цагаар, байнгын хөдөлгөөнтэй байж загас агнуурын ажлыг гүйцэтгэдэг. Түүнчлэн загас барих, ангилах, хадгалахад энгийнээс эхлээд нэн аюултай төрөл бүрийн машин, тоног төхөөрөмж ашигладаг. Хэрвээ загасчилж байхдаа өвдөж, гэмтвэл эмнэлгийн үйлчилгээ хэт хол бөгөөд загасны онгоцон дээр байгаа хүмүүстэй найдахаас өөр аргагүй. Онгоцноос эмнэлэгт хүргэх үйлчилгээ улс орон, бүс нутаг бүрд өөр өөр байна. Загас агнуурын онгоц нь удаан хугацаагаар далайд байж, алслагдсан орон зайд үйл ажиллагаагаа явуулдаг. Загасчид гадаад орны далайн боомтод бууж эх газар амрах нь нэн төвөгтэй бөгөөд гадаад улсад онгоцноосоо буух, эргээд онгоцондоо суухад байнга визний асуудалтай тулгардаг. Ажил олгогч (голдуу онгоц эзэн байдаг) болон ажилтны хоорондын харилцаа харилцан адилгүй. Энэ салбарт төлбөрийн хоёр хэлбэр үйлчилж байна – тогтмол цалин, орлогоо хуваах. Тогтмол цалин нь тодорхой хугацаанд төлөгдөх хөдөлмөрийн хөлс. Харин ашиг хуваах тогтолцоогоор ажилтан тухайн загас агнуурын аяллаас олсон орлого, эсвэл ашгийн хувиар орлогоо тооцно. Загасчид заримдаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжиж, хир их хэмжээний загас агнаснаас хамааран цалин дээрээ нэмэгдэл хөлс авдаг байна. Олон улс оронд загасчдыг “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч” ангилалд хамруулна. Загасчны ажлын онцлогт тохируулан ОУХБ-аас тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг хамгаалах доод хэм хэмжээг тогтоож өгсөн байдаг. Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурал 97 дахь удаагийн хуралдаанаараа загас агнуурын салбарын ач холбогдлыг тэмдэглэн, загасчны хөдөлмөрийн тухай 1959, 1966 оны конвенц зөвлөмжөөс хойш олон өөрчлөлт гарсныг хүлээн зөвшөөрч, Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцод загасчны хөдөлмөртэй холбоотой асуудлууд багтаагүйг санаж, загасчны амьдрах, ажиллах нөхцөл, хэм хэмжээг дээшлүүлэх зорилгоор **Загас агнуурын хөдөлмөрийн тухай 2007 оны 188 дугаар конвенц** болон **Загас агнуурын хөдөлмөрийн тухай 2007 оны 199 дүгээр зөвлөмжийг** баталжээ. ОУХБ-ын 188 дугаар конвенц 2017 оны 11 сарын 16-ны өдөр хүчин төгөлдөр болов.

Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас загас агнуурын салбартай холбоотойгоор баталсан Хөдөлмөрийн насны доод хэмжээний (загасчин) тухай 1959 оны 112 дугаар конвенц, Эрүүл мэндийн үзлэгийн тухай (загасчин) тухай 1959 оны 113 дугаар конвенц, Гэрээнд загасчны тухай заалт оруулах тухай 1959 оны 114 дүгээр конвенц, Багийн амрах байрны тухай (загасчин) 1966 оны 126 дугаар конвенц гэх мэт баримт бичгийг шинэчлэх шаардлагатай болсон бөгөөд эдгээрийг нэгтгэж ОУХБ-ын 188



дугаар конвенцыг баталжээ. Энэ конвенц нь шинээр үүсэн бий болж буй нөхцөл байдлыг тусгахаас гадна, конвенцод хамаарах загасчны тоог нэмэгдүүлж, тэр дундаа жижиг онгоцоор загасчилдаг загасчдыг хамруулж эхэлсэн байна. Конвенцын зорилго нь загас агнуурын онгоцон дээр ажиллах зохистой нөхцөлийн доод хэм хэмжээг тогтоож өгөх, үйлчилгээний нөхцөл, амьдрах байр, хоол хүнс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээ, нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулахад оршино. Конвенц нь амьжиргаагаа залгуулах, эсвэл аялал жуулчлалын загасчлалаас бусад арилжааны зорилго бүхий загас агнуурын үйл ажиллагаанд хамаарах бөгөөд хэмжээнээс үл хамааран бүх хөлөг онгоц, цалин төлбөр хэрхэн олгогдож байгаагаас үл хамааран бүх загасчдад хамаатай.

Конвенцод орсон зарим нэг эерэг өөрчлөлтүүдээс дурдвал:

- Загас агнуурын хөлөг онгоцонд хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг нэмэгдүүлж 16 болгосон.
- Эрүүл мэндийн гэрчилгээний хүчин төгөлдөр байх хугацааг дээд тал нь 2 жил болгосон.
- Хөлөг онгоцны багийн тухай хууль батлах, далайд 3-аас дээш хоногоор ажиллах тохиолдолд өдөр бүр болон долоо хоног тутам амрах цагийн доод хэмжээг тогтоож өгөхийг заасан.
- Загасчин нь хөлөг онгоцны эзний зардлаар гэртээ харих эрхтэй болохыг тодорхойлсон.
- Далайн хөлөг онгоцны салбарт ашиглаж буй боомт дээрх төрийн хяналтын тухай заалтуудыг энэ конвенцод оруулж чадсан.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Загасчны чадамжийн гэрчилгээ олгох тухай 1966 оны 125 дугаар конвенц

Конвенцод нэгдэн орсон улс загас агнуурын хөлөг онгоцны ахмад, зохион байгуулагч, инженерт чадамжийн гэрчилгээ олгоход тавигдах мэргэжил, ур чадварын шаардлагыг тогтоож, холбогдох шалгалтыг зохион байгуулж, тухайн ажиллагсад нь шаардлагатай чадамж, ур чадварыг эзэмшсэн гэдгийг тогтоох үүрэгтэй. Мөн мэргэжил тус бүрээр насны доод хязгаарыг тогтоож, ажилласан жилийн туршлага шаардсан шалгуурыг бий болгож, мэргэжлийн ангилал, зэрэг дэв олгосон гэрчилгээ авахад шаардлагатай чадамжийг тодорхойлох бөгөөд үүнд ажил горилогчид өөрийн чадамжийг шалгуулж, баталгаажуулна.

БООМТЫН АЖИЛТАН



Олон улсын худалдаа өргөжихийн хирээр олон оронд ачаа тээврийн сүлжээг холбож өгөх чухал үүргийг боомтын үйлчилгээ гүйцэтгэж байна. Тээвэрлэлтийн хэмжээ ихсэж, дэд бүтэц сайжран, чингэлэг өргөнөөр хэрэглэж, хөрөнгө оруулалт нэмэгдэхийн хирээр боомтын үйлчилгээг шинэчлэх шаардлага тулгарч байна. Нэгэн цагт ур чадваргүй хөлсний ажилтан авч ажиллуулдаг байсан боомтын үйлчилгээнд өнөөдөр өндөр ур чадвартай, бүртгэлтэй ажиллагсад ажиллах болсон байна. Түүнчлэн боомтын ажилтнуудын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ээлжид ажиллуулах хэрэгцээ их байгаа бөгөөд боомтын ажиллах хүчний хэмжээ нийт дүнгээрээ буурчээ. Хөгжиж буй орнуудын хувьд хэт техникжсэн боомтыг санхүүжүүлж ажиллуулах нь хүндрэлтэй. Тийм учраас олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд боомтын үйлчилгээнд тулгарч буй хоёр төрлийн онцлог асуудлыг тусгаж байна.: нэгд, боомтын ажилтнуудыг ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа гэмтэж бэртэх, осол аюулд өртөх, эрүүл мэндээр хохирохоос тусгайлан хамгаалах, хоёрт, олон улсын худалдаа, технологийн дэвшил боомтын зохион байгуулалт, хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөө.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Боомтын ажлын тухай 1973 оны 137 дугаар конвенц

Конвенцод боомтын ажлын зохион байгуулалт, түүний хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын зохион байгуулалтад нөлөөлж буй нөлөөллийг хэрхэн зохицуулах тухай тусгажээ. Уг конвенц хоёр үндсэн зорилготой, нэгд, ажилд орох, ажил үүргээ гүйцэтгэх нөхцөлийг хангахад чиглэсэн арга хэмжээ авах замаар боомтын ажилтныг хөдөлмөр эрхлэх хугацаанд нь хамгаалах, хоёрт, боомтын ажил болон түүнийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай ажиллах хүчний хэмнэл хоёр хоорондоо тохирохгүй байгаа тохиолдолд холбогдох арга хэмжээ авах замаар хамгийн боломжит хувилбараар шийднэ.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (боомтын ажил) тухай 1979 оны 152 дугаар конвенц

Конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс боомтын ажлын байр, тоног төхөөрөмж, ажил хийж гүйцэтгэх дараалал нь аюулгүй, эрүүл мэндэд эрсдэлгүй байх, ажиллагсдыг аюулгүй хэрэгслээр хангах, ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед учирч болох осол, эрүүл мэндийн эрсдэлийн талаар ажилтанд мэдээлэх, сургалт зохион байгуулах, шаардлагатай тохиолдолд хянах, ажилтан бүрийг хувь хүний хамгаалах хувцас, хэрэглэл, шаардлагатай бол амь аврах хэрэгслээр хангах, анхан шатны тусламж үзүүлэх, аврах байгууламжийг байгуулах, ажиллуулах, онцгой нөхцөл байдал үүсэхэд дагаж мөрдөх горим, журмыг таниулах үүрэг хүлээнэ.

УУГУУЛ БА ОМГИЙН ХҮМҮҮС

Уугуул болон омгийн хүмүүс өөрийн гэсэн өв соёл, амьдралын хэв маяг, уламжлал, ёс заншилтай байдаг. Харамсалтай нь тэдний энэхүү өвөрмөц байдлыг үл хүндэтгэсний улмаас нийгмийн зөрчил, мөргөлдөөн олонтоо тохиолдсоныг бид түүхийн хуудаснаас харж болно. Өнөөдөр харин олон улс орнууд уугуул ба омгийн хүмүүсийн өв соёл, амьдралын хэв маяг, уламжлал, ёс заншил, уламжлагдан ирсэн дүрэм журам нь үнэтэй бөгөөд хүндлэгдэн, хамгаалагдах ёстой, уугуул ба омгийн хүмүүс өөрсдийн амьдарч буй орон нутгийн шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох ёстой гэсэн зарчмыг хүлээн зөвшөөрч байна. Энэ асуудлаар сүүлийн үед гарсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд дээрх зарчмыг бүрэн тусгаж, тэдний хэрэгцээ хүсэл эрмэлзлийг харгалзаж үзсэний үндсэн дээр тухайн хүмүүсийн хөгжлийн асуудлыг шийдвэрлэхдээ Засгийн газар, уугуул ба омгийн хүмүүсийн төлөөлөл, төрийн бус байгууллагуудыг оролцуулах тогтолцоог дэмжиж байна.

ОУХБ-ЫН ХОЛБОГДОХ БАРИМТ БИЧИГ

Уугуул ба омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр конвенц, арай дээхнэ үеийн Уугуул ба омгийн хүн амын тухай 1957 оны 107 дугаар конвенц бол уугуул ба омгийн хүмүүсийн эрх ашгийг хөндсөн олон улсын хэмжээний цорын ганц баримт бичиг юм. ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенц нь 107 дугаар конвенцын шинэчлэн найруулсан хувилбар бөгөөд уугуул ба омгийн хүмүүст нөлөөлөхүйц бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулахдаа тэдний оролцоог хангаж, зөвлөлдөхийг зааж өгсөн байдаг. Түүнчлэн, уугуул ба омгийн хүмүүс үндсэн эрхээ эдлэхийг баталгаажуулж, тэдний уламжлал, ёс заншил, газрын эрх, уламжлалт газар нутагтаа байгалийн нөөцийг ашиглах, хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, хөдөө орон нутагтаа гар урлал, үйлдвэрлэл эрхлэх, нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээ хүртэх, хил дамнасан харилцаа тогтоох зэрэг асуудлаар тусгайлан бодлого боловсруулж гаргана.



Уугуул ба омгийн хүмүүсийн эрхийн хэрэгжилт бодит амьдрал дээр

Олон улс орнууд өнгөрсөн хугацаанд ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенцыг хэрэгжүүлэх хүрээнд шинээр хууль батлах, эсвэл хуульдаа нэмэлт өөрчлөлт хийх арга хэмжээ авчээ. Болив, Колумби, Мексик, Никарагуа, Перу, Венесуэль зэрэг Латин Америкийн орнууд үндсэн хуульдаа хүн амынхаа онцлог шинж болох олон угсаа, соёлыг хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Зарим улс оронд уугуул ба омгийн иргэдийг бие даан засаглах эрхийг өгч, оролцоог хангаж зөвлөлдөж эхэлсэн байна. Жишээлбэл, 1987 онд Норвег улсад үндэстний цөөнх болох Сами овгийн хүмүүстэй зөвшилцөн Самитанг буюу Сами овгийн парламентыг байгуулж, зөвлөлдөх, тодорхой хүрээнд засаглах эрхийг олгосон юм. Дани улс Грийнландын Инуит хүмүүсийн эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор орон нутгийн эрх бүхий байгууллагыг байгуулж орон нутгийн асуудлаа өөрсдөө зохицуулж байх эрх олгов. Хамгийн сүүлд буюу 2012 оны 8 дугаар сарын 30-нд Төв Африкийн Бүгд Найрамдах Улс ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон Африкийн анхны улс болсон юм. 2018 онд Люксембург улс энэ конвенцод нэгдэн орсон 23 дахь улс боллоо.

Уугуул хүмүүс ба уур амьсгалын өөрчлөлт:

Зохистой хөдөлмөрийн үр дүнд хохирогчоос шинэчлэгч болсон нь ОУХБ-аас гаргасан *Уугуул хүмүүс ба уур амьсгалын өөрчлөлт: Зохистой хөдөлмөрийн үр дүнд хохирогчоос шинэчлэгч болсон нь* тайланд уур амьсгалын өөрчлөлт уугуул хүмүүст хэрхэн нөлөөлж байгааг авч үзсэн байна. Уур амьсгалын өөрчлөлт уугуул хүмүүст өөр өөр байдлаар нөлөөлж байгаа бөгөөд түүнийг шийдвэрлэх зорилгоор гаргасан бодлого, арга хэмжээ бас нөлөөлж байгааг тэмдэглэжээ. Үүний зэрэгцээ, уугуул хүмүүс уур амьсгалын өөрчлөлтийн нөлөөг бууруулах, дасан зохицох бодлого арга хэмжээ амжилттай хэрэгжих гол шалтгаан бөгөөд ялангуяа тэдний тогтвортой эдийн засгийн загвар, уламжлалт мэдлэг чухал ач холбогдолтой. Тайланд ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенц, ОУХБ-аас гаргасан *Байгаль орчны тогтвортой эдийн засаг, нийгэмд шилжих шударга шилжилтийн гарын авлага*, Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн ач холбогдлыг тэмдэглээд, эдгээр нь уугуул эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст эрх мэдэл өгч, тэдний тогтвортой хөгжлийг дэмжиж, уур амьсгалын өөрчлөлтийн эсрэг тууштай тэмцэх түнш болохыг дурджээ.

Энх тайвны хэлэлцээрийн тухай 169 дүгээр конвенц

169 дүгээр конвенц нь уугуул хүмүүсийн ялгаварлан гадуурхалтаас үүдэлтэй дотоодын зэвсэгт мөргөлдөөнийг зогсоох энх тайвныг сахиулах хоёр ч гэрээнд дурдагдаж, үнэлж баршгүй хувь нэмэр оруулсан байна. Гватемал улсад 1996 оны 12 дугаар сард 36 жилийн туршид үргэлжилсэн иргэний дайныг Мөнхөд баттай орших энх тайвны хэлэлцээр байгуулж зогсоосон. 1996 оны хэлэлцээрээс өмнө нь 6 жилийн турш хэлэлцэж байсан зарим гэрээ хэлэлцээрийг, тухайлбал, Засгийн газар болон *Гватемалын үндэсний хувьсгалт* байгууллагын хооронд Уугуул хүмүүсийн эрх, эрх зүйн байдлын тухай гэрээг эцэслэж, 1995 оны 3 дугаар сарын 31-ний өдөр гарын үсэг зурав. Гватемал улс Энх тайвны гэрээнд заасны дагуу ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенцод 1996 оны 6 дугаар сарын 5-нд нэгдэн оров. Непал улсад 1996 оны 2 дугаар сард эхэлсэн зэвсэгт мөргөлдөөнийг Непалын Засгийн газар болон Непал улсын Коммунист (Маоист) нам Энх тайваны иж бүрэн ойлголцлын тунхаг байгуулж 2006 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдөр гарын үсэг зурснаар албан ёсоор зогсоожээ. Энх тайвны тунхагт олон гэрээ, хэлэлцээр багтаж байгаа бөгөөд эдгээрийн нэгд ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенцод нэгдэн орох тухай заалтыг тусгажээ. Непал улс ОУХБ-ын 169 дүгээр конвенцод 2007 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдөр нэгдэн оров.

БУСАД АЖИЛЛАГСАД



Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ихэнх тохиолдолд бүх нийтийг хамарсан шинжтэй бөгөөд бүх ажилтан, аж ахуйн нэгжид хамаарна. Дээр дурдсанчлан, олон улсын зарим хэм хэмжээ нь далайчин гэх мэт тодорхой салбарт чиглэсэн байдаг. Үүнээс гадна эдийн засгийн зарим нэг онцлог салбарт (тариалан, зочид буудал, зоогийн газарт), эсвэл тодорхой мэргэжлийн ажиллагсдын (сувилагч, хүний нөөц, гэрээр хөдөлмөр эрхлэгчийн) хөдөлмөрийн асуудлаар тусгайлан хэм хэмжээ тогтоосон байдаг.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Тариалалтын тухай 1958 оны 110 дугаар конвенц ба 1982 оны протокол

Ихэнх хөгжиж буй орнуудын хувьд газар тариалангийн салбар эдийн засгийн чухал салбар хэвээр байна. Энэхүү конвенцод цагаач ажиллагсдыг ажилд авах, ажиллуулах, тариалалтад ажиллаж байгаа ажиллагсдын хөдөлмөрийн гэрээ, цалин, ажлын цаг, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, жирэмсний болон амаржихтай холбоотой асуудлууд, ажлын байрны ослын нөхөн төлбөр, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хөдөлмөрийн хяналт, орон байр зэрэг олон асуудлуудыг тусгасан байна.

Сувилахуйн тухай 1977 оны 149 дүгээр конвенц

Эрүүл мэндийн үйлчилгээ өргөжихийн хирээр ихэнх улс орон өндөр ур чадвартай сувилгааны ажилтны дутагдалд орж байна. Ихэнх сувилагч нар цагаач ажилтан бөгөөд өөрийн гэсэн өвөрмөц бэрхшээлтэй тулгардаг. Конвенцод нэгдэн орсон улс асаргаа сувилахуйн чиглэлээр ажиллаж буй боловсон хүчэнд сурч боловсрох бололцоо олгох, ажлын нөхцөл ялангуяа цаашид ийм мэргэжил эзэмшигчийг нэмэгдүүлж мэргэжлээр нь тогтвортой ажиллуулахын тулд ажил мэргэжлийн хувьд төдийгүй цалин хөлсний хэмжээг өсгөх боломжийг бүрдүүлсэн байхад анхаарч өөрийн орны онцлогт нийцсэн, зохистой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх үүргийг хүлээнэ. Сувилагч нь ажлын цаг, долоо хоногийн амралт, ээлжийн амралт, сургалтын чөлөө, жирэмсний ба амаржсаны чөлөө, өвчний чөлөө, нийгмийн хамгаалал зэрэг бүхий л асуудлаар салбар, мэргэжлийн ажилчдын нэгэн адил ажлын нөхцөлөөр хангагдана.

Хөдөлмөрийн нөхцөлийн (зочид буудал, зоогийн газар) тухай 1991 оны 172 дугаар конвенц

Зочид буудал, зоогийн газар, аялал жуулчлал нь дэлхийн хамгийн өндөр өсөлттэй эдийн засгийн салбаруудын нэг юм. Түүнчлэн, ажлын байрыг маш олноор нэмэгдүүлдэг хөдөлмөрийн шингээлт өндөр салбар бөгөөд эдийн засгийн бусад салбарт ажлын байрыг хурдацтай нэмэгдүүлэх хөшүүрэг болж байдаг. Гэсэн хэдий ч энэ салбарт хөдөлмөрийн нөхцөл

төдийлөн сайн байхгүй байна. Үүнд салбарын хэт таруу байдал, үйлдвэрчний эвлэлийн хороо төдийлөн байгуулагдаагүй жижиг, дунд үйлдвэрүүд зонхилдог, бага ур чадвар шаарддаг бөгөөд түүнээ дагаад цалин бага, дээр нь ээлжээр, шөнийн цагаар, улирлын шинж чанартай ажилладаг нь нөлөөлж байна. Конвенцод ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулж, бусад салбарын хөдөлмөрийн нөхцөлтэй ойртуулах зорилгоор зохистой ажлын цаг, илүү цаг, амралтын хугацаа, ээлжийн амралт гэх мэт асуудлуудыг тусгасан байна. Түүнчлэн зочид буудал, зоогийн газарт хөдөлмөр эрхлэлтийг худалдах, худалдан авахыг хориглоно.

Гэрээр хөдөлмөр эрхлэх тухай 1996 оны 177 дугаар конвенц

Гэрээр хөдөлмөр эрхлэгчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байдаг ба тэд ихэвчлэн албан бус, эрх зүйн хамгаалалт байхгүй, тусгаарлагдсан, хэлэлцээ хийх чадамж сул учраас эмзэг хөдөлмөр эрхлэгчид тооцогдоно. Энэ конвенцын зорилго нь гэрээр хөдөлмөр эрхлэгч болон цалинтай ажиллагсад ижил хандах, ялангуяа тэдний эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хэрэгжүүлэх, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хангах, цалин хөлс, нийгмийн хамгаалал хүртэх, сургалтад хамрагдах, гэрээр хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг тогтоох, хүүхэд гаргахтай холбоотой бусад эрхийг хэрэгжүүлэхэд оршино.

Бэлгийн дарамтын хохирогчоос зочид буудлын ажилтан хүртэл²³

Ядуурал, ажлын байрны хомсдол нь Мадагаскар улсын эрэг дагуу амьдардаг залуучууд, хүүхдийг арилжааны зорилгоор бэлгийн мөлжлөгт өртөхөд түлхэц болж байна. Тус улсаас хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгахад гаргаж буй хүчин чармайлтыг ОУХБ төсөл хэрэгжүүлэн дэмжиж байна. ОУХБ-аас 2014-2016 оны хооронд НҮБ-ын Хүүхдийн сантай хамтран бэлгийн мөлжлөгийн хохирогч болсон хүүхэд залуучуудад мэргэжил олгох төсөл хэрэгжүүлсэн юм. Анхаарлын төвд буй залуу хүмүүс гэдэгт ихэвчлэн охид багтах боловч хөвгүүд “ханган нийлүүлэгч буюу борлуулагч”-аар ажиллаж байв. Эдгээр охид, хөвгүүдийг гурван сарын турш зочид буудлын ажилд сургасан (зөөгч, үйлчлэгч, тогооч, баарны ажилтан) бөгөөд орон нутгийн ажил олгогчдод мэргэжилтэй ажилтан ямагт дутагддаг билээ. Онолын сургалтын дараа гурван сарын хугацаанд аж ахуйн нэгж байгууллага дээр дадлага хийсэн бөгөөд эндээс зарим нь аль хэдийн ажилд орсон байгаа. Хөтөлбөрийн үр шим хүртэгчдийн нэг нь одоо 22 настай. Тэрээр 15-аас 20 нас хүртлээ бэлгийн мөлжлөгт өртөж байснаа хэлжээ. Таван хүүхэдтэй ядуу

гэр бүлд өссөн түүнийг үйлчлүүлэгчтэй уулзсаны дараа багахан хэмжээний шан хөлс өгдөг байсан ба одоо дахиж энэ замаар явахгүй байхаар шийджээ. Тэрээр сургалтад хамрагдсаны үр дүнд зочид буудлын зоогийн газар зөөгч хийж байна. Ямар их сэтгэл хангалуун байгаагаа илэрхийлэхийн ялдамд хэдэн жилийн дараа өөрийн гэсэн жижиг түргэн хоолны газартай (орон нутгийнхан гаргот гэж нэрлэдэг) болох мөрөөдөлтэй болсноо ярьсан байна.

Эрүүл мэндийн салбар дахь хөдөлмөрийн нөхцөл

ОУХБ-аас бүх нийтийн нийгмийн эрүүл мэндийг хөхиүлэн дэмжихээс гадна эрүүл мэндийн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг салбарын хэм хэмжээ, нийгмийн түншлэлээр дамжуулахад сайжруулахад чухал ач холбогдол өгч байна. Дундаж наслалт уртсаж, анагаахын салбарт технологийн дэвшлийг өргөнөөр ашиглан, эмэнд дасалтай өвчлөл нэмэгдэж байгаа нь бэлтгэгдсэн эрүүл мэндийн ажилтан ховордож байгаатай давхцаж байна. Дээр нь, эмнэлэг, эрүүл мэндийн байгууллагыг ажлын байр гэж үзэхгүй байх явдал ч их байна. Эрүүл мэндийн үйлчилгээний эрэлт нэмэгдэж, эмнэлгийн мэргэшилтэй боловсон хүчин ховордохын хирээр энэ салбарын ажлын байрны орчин нөхцөл муудаж, эрүүл мэндийн үйлчилгээний чанар муудах эрсдэлтэй.

Өндөр хөгжилтэй орнууд эрүүл мэндийн салбарт ажиллах цагаач ажилтнуудад илүү сайн ажлын нөхцөл амласнаар ядуу буурай орнуудад эрүүл мэндийн ажилтны хомсдолыг улам нэмэгдүүлж байна. Эрүүл мэндийн салбарт ажиллагсадын хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулснаар хүн амын эрүүл мэндийн үйлчилгээг сайжруулж, хүн амд чанартай үйлчилгээг хүргэх боломжтой. Үүний тулд ОУХБ болон Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага хамтран эрүүл мэндийн байгууллагыг онцлог ажлын байр гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах замаар эмч, эмнэлгийн ажилтнуудыг өөрийн орон нутагтаа чанартай эмнэлгийн үйлчилгээ үзүүлэхийг дэмжиж ажиллаж байна.

Хяналтын тогтолцоо

Эсэргүүцэл

Гомдол

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө

Нэгдэн ороогүй конвенцыг хэрэгжүүлэх нь

Техникийн туслалцаа ба сургалт

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын
1998 тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичиг

Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай
ОУХБ-ын тунхаг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай Зууны
санаачилга

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ
СУРТАЛЧИЛЖ, ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ**

ОУХБ нь өнгөрсөн нэг зуун жилийн хугацаанд дэлхий дээр нийгмийн шударга ёсыг тогтоож, бэхжүүлэхийн төлөө хувь нэмрээ оруулж байна. Ингэхийн тулд бусад олон улсын байгууллагуудаас шийдвэр гаргах өвөрмөц тогтолцоог хэрэглэдгээрээ онцлогтой. ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үндсэн зарчим болох “гурван талт тогтолцоо”-ны үнэ цэнийг өргөнөөр хүлээн зөвшөөрдөг бөгөөд энэхүү зарчим нь дэлхий даяар хөдөлмөрийн хүрээний эрхийг хангахад чухал үр нөлөөтэй. Ажилтан, ажил олгогчийн эрхийг олон улсын түвшинд хамгаалах хамгийн эхний алхам бол хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох бөгөөд түүнийг хэрэгжилтийг хянах нь эн тэнцүү чухал үүргийг гүйцэтгэнэ. ОУХБ-ын хяналтын тогтолцоо нь олон талт, байгууллагын хэм хэмжээ, зарчимд суурилсан байдаг. Олон улс, бүс нутгийн байгууллагуудад байдаг хяналтын тогтолцооны дотроос ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хянах тогтолцоог хамгийн сайн, үр дүнтэй тогтолцоо гэж үздэг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хянадаг тогтолцоо нь олон улсын түвшинд онцлог бөгөөд хяналтын тогтолцоо нь гишүүн улсад нэгдэн орсон конвенцоо хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлнэ. ОУХБ нь гишүүн улсуудынхаа хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлж байгаатай тогтмол танилцаж, зөвлөмж өгнө. Хэрэв бэрхшээл тулгарвал ОУХБ-аас гишүүн орнууддаа нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх, техникийн туслалцаа үзүүлэх зэргээр дэмждэг.

ХЯНАЛТЫН ТОГТОЛЦОО

Гишүүн улс ОУХБ-ын конвенцод нэгдсэн орсон тохиолдолд түүнийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ямар арга хэмжээ авч байгаа тухайгаа тогтмол тайлагнах үүрэгтэй. ОУХБ-ын суурь 8 конвенц, засаглалын 4 конвенцод нэгдэн орсон улс орнууд тэдгээрийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр хууль болон практикт авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээнийхээ талаар дэлгэрэнгүй тайланг гурван жилд нэг хүргүүлнэ. Бусад конвенцын хувьд зургаан жилд нэг удаа тайлагнах бөгөөд үүнд хэрэгжилтийг нь хянахаа зогсоосон конвенцүүд хамаарахгүй. Конвенцын хэрэгжилтийн тайланг богино хугацааны давтамжтайгаар ирүүлэхийг шаардаж болзошгүй. Засгийн газар конвенцын хэрэгжилтийн тайлангийн хувийг ажил олгогч ба ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад хүргүүлнэ. Эдгээр байгууллагууд нь Засгийн газрын тайланд санал өгөх, эсвэл конвенцын хэрэгжилтийн талаарх өөрийн санал дүгнэлтийг ОУХБ-д шууд илгээж болно.

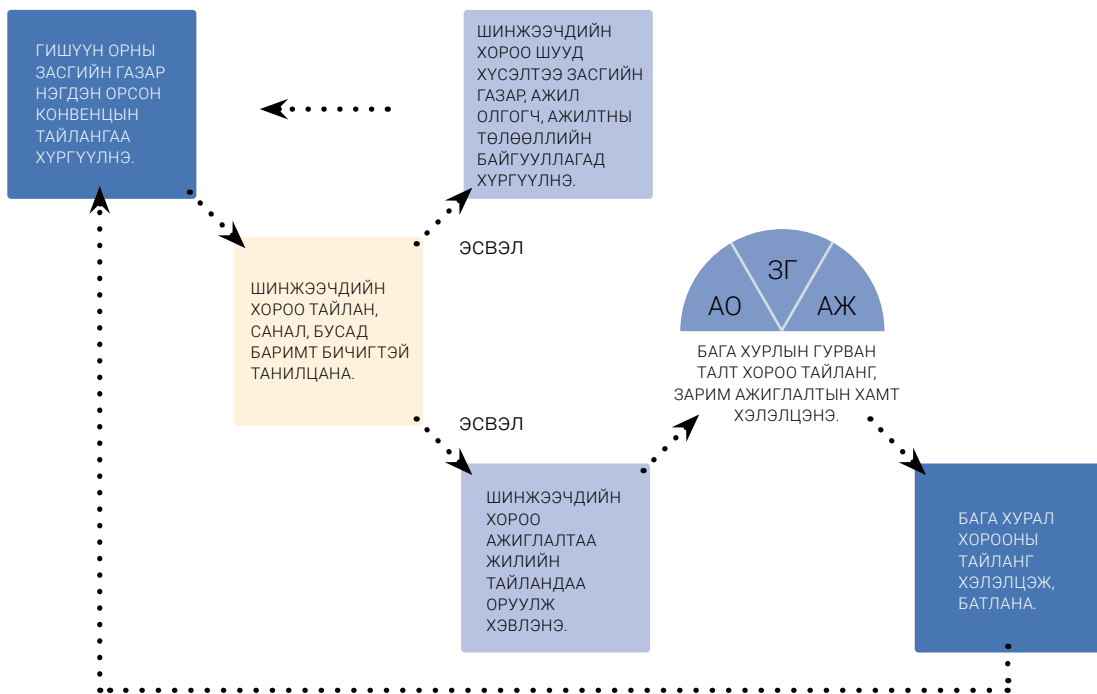
Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо

Нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Засгийн газрын тайлан тооны хувьд улам бүр нэмэгдэж байсантай холбоотойгоор анх 1926 онд Шинжээчдийн хороог байгуулжээ. Өнөөдрийн байдлаар, хороо нь Удирдах Зөвлөлөөс 3 жилийн хугацаатайгаар томилсон нэр хүндтэй 20 хуульчаас бүрдэх бөгөөд хугацааг дахин сунгаж болно. Шинжээчид нь газарзүйн өөр өөр эрх зүйн тогтолцоо бүхий өөр өөр бүс нутгаас ирсэн, өөр өөр соёлтой хүмүүс байдаг. Шинжээчдийн хорооны гол үүрэг нь ОУХБ-ын гишүүн орнуудын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлж байгаа байдалд бие даасан, техникийн үнэлгээ хийхэд оршино.

Шинжээчдийн хороо нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг шалгаад хоёр төрлийн дүгнэлтийг Засгийн газарт хүргүүлнэ. Энэ нь *ажиглалт* ба *шууд хүсэлт* юм. Ажиглалт гэдэг нь тухайн улсад тодорхой нэгэн конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор үүсэж буй зарчмын асуудлуудыг гаргаж тавьдаг. Ажиглалтуудыг Шинжээчдийн хорооны жилийн тайланд оруулж хэвлэнэ. Шууд хүсэлт нь илүү техникийн асуудлууд байдаг бөгөөд гол төлөв нэмэлт мэдээлэл ирүүлэхийг хүссэн байдаг. Шууд хүсэлтийг Шинжээчдийн хорооны тайланд тусгахгүй бөгөөд холбогдох Засгийн газарт шууд хүргүүлнэ.²⁴

Хорооны жилийн тайлан нь гурван үндсэн хэсгээс бүрддэг. Нэгдүгээр хэсэг нь Ерөнхий тайлан байх ба үүнд гишүүн орнууд ОУХБ-ын дүрмийн дагуу хүлээсэн үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлж байгаатай холбоотой мэдээллийг оруулсан байдаг. Хоёрдугаар хэсэгт, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар хийсэн ажиглалтуудыг багтаасан бол Гуравдугаар хэсэгт ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс сонгосон сэдвийн хүрээнд хийсэн ерөнхий судалгаа байна.

Хяналтын тогтолцоо



Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо

Конвенц, зөвлөмжийн шинжээчдийн хороо жилийн тайлангаа жил бүрийн 12 дугаар сард эцэслэн, дараа оны хоёрдугаар сард нь хэвлүүлж, Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хуралд зургаадугаар сард хүргүүлснээр Бага хурлын үед байгуулагддаг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо тайланг хэлэлцэнэ. Бага хурлын байнгын хороо буюу бага хурлын хороо нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллөөс бүрдэнэ. Хороо тайланг гурван талт төлөөллийн бүрэлдэхүүнтэйгээр хэлэлцээд, түүнд багтсан зарим нэг ажиглалтуудыг сонгон авч тухайлан хэлэлцэнэ. Ажиглалтад нэр дурдсан Засгийн газрууд Бага хурлын хорооны хуралд оролцож, асуултад хариулан, нэмэлт мэдээлэл өгнө. Бага хурлын хороо нь ихэнх тохиолдолд Засгийн газрыг асуудлаа шийдвэрлэхэд дорвитой арга хэмжээ авч, ОУХБ-ын тусгай томилолт, эсвэл техникийн туслалцаа авахыг зөвлөдөг байна. Бага хурлын хорооноос ажиглалт тус бүрээр (ихэвчлэн 24 ажиглалт) хийсэн хэлэлцүүлэг, дүгнэлтийг өөрийн тайланд тусгана. Онцгой анхаарал татсан асуудлуудын хувьд Ерөнхий тайланд тусгай хэсэг болгон оруулна.

Хяналтын тогтолцооны үр нөлөө

Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооноос тодорхой ахиц гарч байгааг тэмдэглэжээ.

Шинжээчдийн хороо 1964 оноос хойш нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилт сайжирч, хууль, практикт өөрчлөлт оруулан, ахиц гарсан тохиолдлуудыг бүртгэж эхэлсэн байна. Өнөөдрийг хүртэл ахиц дэвшил гаргасан нийт 3,000 гаруй тохиолдол (Шинжээчдийн хороо “хангалттай” гэж үнэлсэн) байна.

Шинжээчдийн хороо өөрийн тайландаа хангалттай гэж тэмдэглэсэн анхны тохиолдлоос хойш шалгуураа өөрчлөлгүй, тэр л ерөнхий шалгуурыг ашиглаж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй. Шинжээчдийн хорооноос тодорхой асуудлаар дүгнэлт хүргүүлсний дараа, олон Засгийн газар шинэ хууль батлах, хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, үндэсний бодлого, түүний хэрэгжилтэд эрс шинэчлэл хийх зэргээр конвенцын дагуу хүлээсэн үүргээ бүрэн биелүүлж байгаа тохиолдолд хангалттай үнэлгээ өгдөг. Шинжээчдийн хорооноос хангалттай гэсэн үнэлгээ өгч байгаа нь Засгийн газар, нийгмийн түншүүд тодорхой асуудлуудыг шийдсэн гэж Хороо үзэж байгаагаа харуулж байгаа юм. Хангалттай гэсэн үнэлгээг өгч байгаа хоёр шалтгаан байна:

- Шинжээчдийн хорооноос өгсөн зөвлөмжийн дагуу Засгийн газраас нааштай арга хэмжээ авсныг сайшаах.
- Ижил төстэй асуудлуудыг шийдвэрлэхээр оролдож байгаа бусад Засгийн газар болон нийгмийн түншүүдэд үлгэр үзүүлэх.

Хяналтын тогтолцооны үр нөлөө нь зөвхөн амжилттай тохиолдлуудаар хязгаарлагдахгүй. Шинжээчдийн хороо нь жил бүр гишүүн орнуудаа тухайн жил батлагдсан конвенц, зөвлөмжийг өөрсдийн хууль тогтоох дээд байгууллагад хүргүүлэх үүргээ биелүүлсэн эсэхийг шалгадаг. Конвенцод нэгдэн орохгүй гэж шийдсэн ч өөрийн хууль тогтоомжоо энэ конвенцод нийцүүлэн өөрчлөх сонголт хийж болно. Гишүүн орнууд бусад орнууд конвенцыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар хорооноос гаргасан дүгнэлтээс харж болох бөгөөд улмаар өөрийн хууль тогтоомж, практикт өөрчлөлт оруулах замаар гарсан алдаанаас нь суралцах, эсвэл сайн туршлагыг нь авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авна. Конвенцод нэгдэн орсон тохиолдолд Шинжээчдийн хорооноос Засгийн газарт конвенцын хэрэгжилттэй холбоотойгоор болохгүй байгаа асуудлуудыг гаргаж тавьдаг бөгөөд тухайн асуудлыг тайланд оруулахаасаа өмнө Гишүүн улсад хариулах, шийдвэрлэх хугацаа өгнө. Хорооноос өгч буй зөвлөмж, дүгнэлт нь Засгийн газарт конвенцын хэрэгжилтийн тухай нийгмийн түншүүдтэйгээ яриа, хэлэлцээ өрнүүлж, мэдээллээ хуваалцах,

эргээд тэднээс мэдээлэл олж авах нөхцөлийг бүрдүүлнэ. Нийгмийн яриа хэлэлцээ өрнүүлэх нь асуудлыг шийдвэрлэх, урьдчилан сэргийлэх шийдэл олоход чухал ач холбогдолтой.

Шинжээчдийн хороо, Бага хурлын хорооны тайланг интернетэд байршуулж, сая сая хэрэглэгчдийн хүртгээл болгоно. Засгийн газар болон нийгмийн түншлэгч талууд энэ хоёр хорооноос ирэх аливаа санал, дүгнэлтээс зайлсхийхийн тулд хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар шийдэл олох эрмэлзэлтэй болдог. Гишүүн орны хүсэлтээр Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо үндэсний хууль тогтоомжийн төслийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй нийцүүлэн боловсруулах, эсвэл шинэчлэн өөрчлөхөд нь техникийн туслалцаа үзүүлж болно. Ийм байдлаар хяналтын тогтолцоо хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй асуудлаас урьдчилан сэргийлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг байна.

ЭСЭРГҮҮЦЭЛ

Эсэргүүцлээ илэрхийлэх журмыг ОУХБ-ын дүрмийн 24, 25-р зүйлээр зохицуулах бөгөөд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага нь аль нэг гишүүн улсын эсрэг, тэдний үзэж байгаагаар, “нэгдэн орсон конвенцоо өөрийн газар нутагт үр дүнтэй хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа” гэсэн шалтгаанаар ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлд эсэргүүцлээ илэрхийлэх эрхтэй. Удирдах зөвлөл нь гурван гишүүнтэй, гурван талт хороог байгуулж, эсэргүүцсэн мэдэгдлийг Засгийн газраас ирүүлсэн хариутай хамт хянан үзнэ. Үүний дараа хороо тайлан бэлтгэж Удирдах зөвлөлд хүргүүлэх бөгөөд тайланд тухайн асуудлаар эрх зүйн болон бодит нөхцөл ямар байгааг зааж, ирүүлсэн мэдээллийг шалгаж үзэн, хорооноос гаргасан зөвлөмж, дүгнэлтийг тусгана. 2000 оноос өмнө Засгийн газрын өгсөн хариуг хангалтгүй гэж үзвэл Удирдах зөвлөлөөс эсэргүүцлийг Засгийн газрын хариуны хамт хэвлэн мэдээлэх эрхтэй байв. Сүүлийн жилүүдэд гурван талт хорооны тайланг ОУХБ-ын вэбсайтаар дамжуулан олон нийтэд хүргэх ажлыг системтэйгээр хийдэг болсон. Хэрвээ Засгийн газар уг асуудлаар дорвитой арга хэмжээ авч чадаагүй бол уг асуудлыг Шинжээчдийн хороонд анхааран ажиглах үүрэг өгөх бөгөөд асуудал нэлээд ноцтой байгаа тохиолдолд, эсэргүүцлийг гомдол хэмээн хүлээн авч Удирдах зөвлөлөөс Хянан шалгах комисс байгуулах шийдвэр гаргаж болно. Хэрвээ эсэргүүцэл нь ОУХБ-ын 87, 98 дугаар конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой бол асуудлыг Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороонд холбогдох журмын дагуу шалгуулахаар шилжүүлж болно.

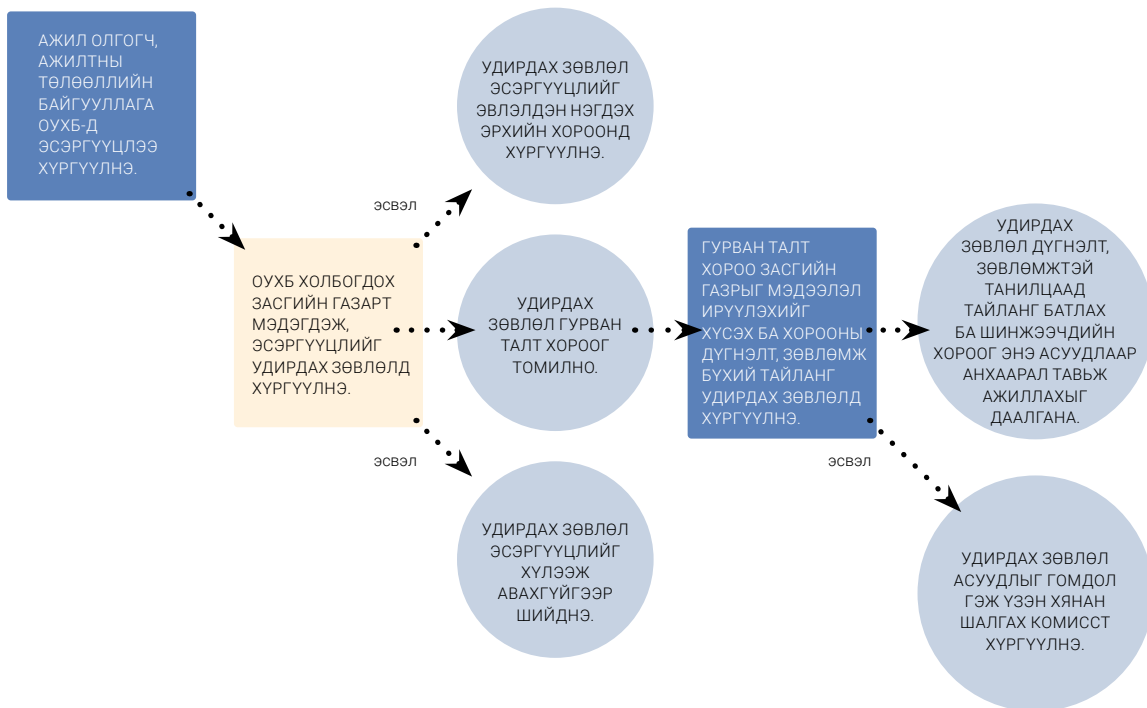
Хэн эсэргүүцэл илэрхийлж болох вэ?²³

ОУХБ-ын дүрмийн 24-р зүйлд заасан эсэргүүцлийг үндэсний болон олон улсын ажил олгогч, ажилтны холбооноос гаргаж болно.

Хувь хүмүүс ОУХБ-д шууд эсэргүүцэл илэрхийлж болохгүй бөгөөд мэдээллээ ажил олгогч, ажилтны холбоогоор дамжуулан хүргүүлж болно.



Эсэргүүцлээ илэрхийлэх журам



Эсэргүүцлээ илэрхийлж байсан жишээ

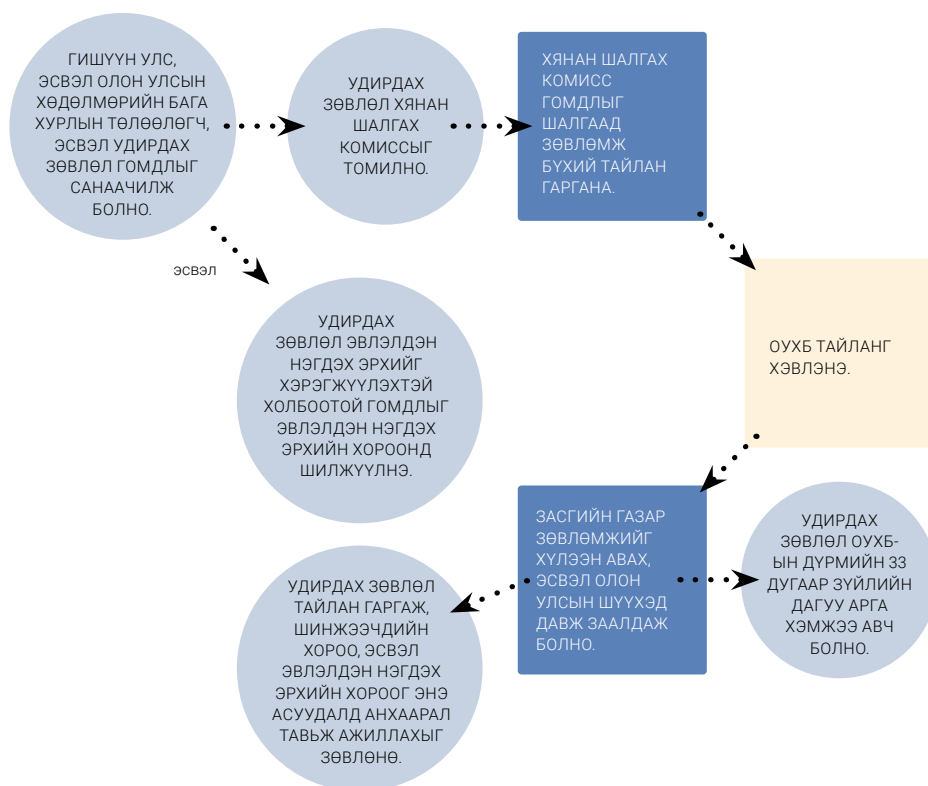
Грек улс Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенцод 1955 онд нэгдэн орсон. 1994 онд тус улс нь хөдөлмөрийн хяналтыг төвлөрлөөс гаргах тухай хуулийг баталж хариуцлагыг бие даасан засаг захиргааны нэгжид харьяалуулав. Грек улсын Хөдөлмөрийн яамны Төрийн албан хаагчдын холбоо уг хуулийг ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын зүйл заалтад нийцэхгүй байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн хяналт нь төрийн төв байгууллагын удирдлага хяналтад байх ёстой гэсэн үндэслэлээр ОУХБ-д эсэргүүцлээ илэрхийлжээ. Энэ асуудлаар гурван талт хороо байгуулж, улмаар Грек улсын Засгийн газарт үндэсний хууль тогтоомжоо конвенцод нийцүүлэн өөрчлөхийг даалгажээ. 1998 онд Грек улсын Засгийн газар шинэ хууль баталж, хөдөлмөрийн хяналтын үүргийг төрийн төв байгууллагын үүрэгт хамааруулсан байна. Тухайн жилдээ Шинжээчдийн Хорооноос Грек улсын Засгийн газарт гурван талт хорооны зөвлөмжийг “дагаж мөрдөн, нягт анхаарал хандуулах” хэрэгтэй байгаа тухай сануулсан байна.

ГОМДОЛ

Гомдол шийдвэрлэх журмыг ОУХБ-ын дүрмийн 26-аас 34 дүгээр зүйлүүдээр зохицуулна. Конвенцод нэгдэн орсон боловч хэрэгжүүлэхгүй байгаа гишүүн улсын тухай гомдлыг тухайн конвенцод нэгдэн орсон өөр нэг гишүүн улс, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын төлөөлөгч, эсвэл Удирдах зөвлөлийн гишүүн тус тус гаргаж болно. Удирдах зөвлөл гомдлыг хүлээн авсны дараа бие даасан гурван гишүүн бүхий Хянан шалгах комисс байгуулж болох бөгөөд комисс нь гомдлын дагуу бүрэн дүн шинжилгээ хийж, гомдлын талаарх бүх баримтыг баталгаажуулсны дараа гомдолд дурдсан асуудлаар авах арга хэмжээг зөвлөнө. Хянан шалгах комисс нь гомдлыг хянах хамгийн дээд шатны тогтолцоо бөгөөд аль нэг Засгийн газар удаа дараа ноцтой зөрчил гаргаж, түүнийгээ шийдвэрлэхээс хэд хэдэн удаа зайлсхийсэн тохиолдолд комиссыг байгуулж, асуудлыг хэлэлцдэг. Хянан шалгах комиссыг өнөөдрийг хүртэл 13 удаа байгуулаад байгаа бөгөөд хамгийн сүүлд Боливарын Бүгд Найрамдах Венесуел улсын Засгийн газрыг ОУХБ-ын Дүрмийн 26-р зүйлийг зөрчсөн тухай ирсэн гомдлын дагуу 2018 оны 3 сард байгуулаад байна.

Гишүүн улс Хянан шалгах комиссын зөвлөмжийг биелүүлэхээс татгалзвал Удирдах зөвлөл ОУХБ-ын дүрмийн 33-р зүйлд заасан “Гишүүн улс Хянан шалгах комиссын тайланд, эсвэл Олон улсын шүүхийн шийдвэрт тусгасан зөвлөмжийг тогтоосон хугацаанд биелүүлээгүй тохиолдолд Удирдах зөвлөл эдгээр зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангуулахад чиглэсэн зохих арга хэмжээг Бага хуралд зөвлөж болно” гэсний дагуу холбогдох арга хэмжээг авч болно. ОУХБ 2000 онд түүхэндээ анх удаа Дүрмийн 33 дугаар зүйлийг ашиглаж, Удирдах зөвлөлөөс Олон улсын хөдөлмөрийн бага хуралд Мьянмар улсад албадан хөдөлмөр ашиглахыг зогсоох арга хэмжээ авахыг зөвлөжээ. ОУХБ-ын Дүрмийн 26 дугаар зүйлийн дагуу Мьянмар улс Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг зөрчиж байгаа тухай гомдол ирсэн бөгөөд Хянан шалгах комиссоос гомдлын дагуу дүн шинжилгээ хийхэд тус улс албадан хөдөлмөрийг “өргөн хүрээнд системтэйгээр ашиглаж байгаа” болохыг олж тогтоосон байна.

Гомдол гаргах журам



Гомдол гаргасан жишээ

Польш улс Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц, Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенцод 1957 онд нэгдэн орсон. 1981 онд Польш улсад Далайн тухай хууль батлагдахад Засгийн газраас Солидарность үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг зогсоож, түүний удирдлага, гишүүдийг ажлаас халж, баривчилсан байна. Энэ асуудлыг Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо хянан үзсэний дараа 1982 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын төлөөлөгчид ОУХБ-ын Дүрмийн 26-р зүйлийн дагуу Польш улсын эсрэг гомдол гаргажээ. Үүний дагуу Хянан шалгах комисс байгуулагдаж, дээрх хоёр конвенцыг ноцтой зөрчсөн болохыг олж тогтоосон. Комиссын дүгнэлтэд үндэслэн ОУХБ болон хэд хэдэн улс, бас байгууллагууд нөхцөл байдлыг сайжруулах талаар Польш улсад шахалт үзүүлэв. Үүний үр дүнд, 1989 онд Польш улсын Засгийн газар Солидарность үйлдвэрчний эвлэлийн эрх зүйн статусыг сэргээсэн юм. Солидарность үйлдвэрчний эвлэлийн удирдагч, хожим Польш улсын ерөнхийлөгч болсон Лех Валенса хэлэхдээ, “ОУХБ-аас томилсон Хянан шалгах комисс Польш улсад Далайн тухай хуулийг баталсан уршгийн дараа манай улсад ардчиллыг авчирч, өөрчлөлт шинэчлэлт хийхэд чухал хувь нэмэр оруулаа”²⁵ гэж тэмдэглэсэн байдаг.

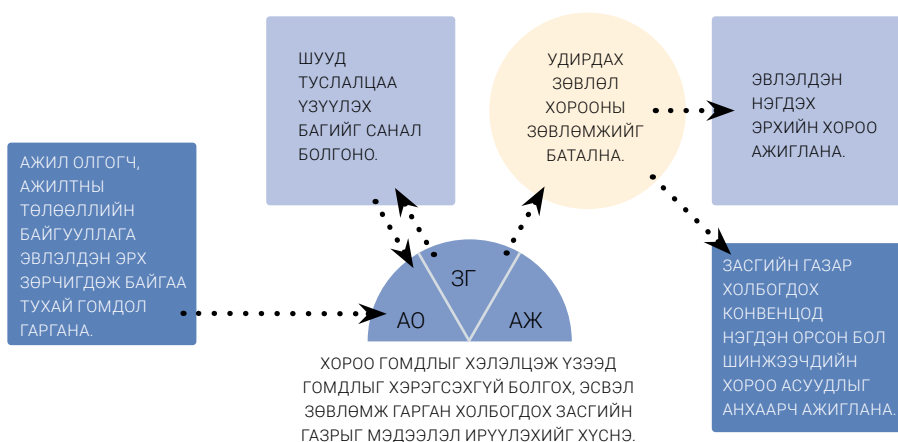
ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨ

Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ хийх нь ОУХБ-ын суурь зарчмуудын нэг юм. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээ хийх тухай ОУХБ-ын 87, 98 дугаар конвенц батлагдсаны дараа эвлэлдэн нэгдэх эрхийн зарчмыг ОУХБ-ын холбогдох конвенцод нэгдэн ороогүй улсуудад түүнийг дагаж мөрдөхийг баталгаажуулах, хэрэгжилтэд нь хяналт тавих шаардлагатай болохыг дүгнэв. Үүний үр дүнд 1951 онд ОУХБ эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зөрчсөн тухай гомдлыг тухайн улс холбогдох конвенцод нэгдэн орсон эсэхээс үл хамааран хүлээн авч хянан хэлэлцдэг Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороог байгуулсан юм. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд гишүүн улсын эсрэг гомдол гаргаж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо нь Удирдах зөвлөлөөс томилдог хороо бөгөөд хорооны дарга бие даасан хараат бус байж, гурван гишүүн нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтныг төлөөлнө. Хороо хэрэв гомдлыг хүлээн авч, шалгахаар шийдсэн бол холбогдох Засгийн газартай холбогдож асуудлыг баримтжуулна. Хэрэв эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, зарчим зөрчигдсөн гэж үзвэл тайлангаа Удирдах зөвлөлөөр дамжуулан хүргүүлж, тайланд нөхцөл байдлыг сайжруулах арга хэмжээний талаар зөвлөмж гаргана. Үүний дараа Засгийн газарт зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх талаар авсан арга хэмжээний тухай тайлан ирүүлэх тухай хүсэлт хүргүүлдэг. Хэрэв тухайн улс конвенцод нэгдэн орсон бол хууль эрх зүйн асуудлыг нь Шинжээчдийн хороонд шилжүүлж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо нь асуудлыг төрийн албан тушаалтнууд болон нийгмийн түншүүдтэй шууд яриа хэлэлцээ хийх замаар шийдвэрлэх зорилгоор холбогдох Засгийн газарт “шууд дэмжлэг үзүүлэх” багийг илгээхийг санал болгож болно. Өнгөрсөн 70 орчим жилийн хугацаанд Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо нь 3300 гомдлыг шалгажээ. Таван тивийн 60 гаруй орон түүний зөвлөмжийг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд сүүлийн арван жилд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний талаар эерэг өөрчлөлтүүд гарч байгаа тухай мэдээлсэн байна.²⁶



Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн зөрчлийн тухай гомдлыг хянан шийдвэрлэх журам



Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо: Олон улсын эрх зүйн шинэлэг журам

Эвлэлдэн нэгдэх эрх зөрчигдсөн тухай гомдлыг хянан шийдвэрлэх тусгай журмын 14 дүгээр зүйлд зааснаар “хууль тогтоомж, түүнийг хэрэгжүүлж буй практик нь холбогдох конвенцод заасан эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хангах зарчимд нийцэж байгаа эсэхийг тогтоох” нь Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны бүрэн эрх юм. Удирдах зөвлөлөөс энэ бүрэн эрхийг ямагт дэмжиж ирсэн бөгөөд 2009 онд *Удирдах зөвлөлийн дүрмийн эмхэтгэлд* энэ бүрэн эрхийг тусгасан юм. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны үүрэг бол гишүүн улсын үйлдвэрчний эвлэлийн нөхцөл байдлын талаар ерөнхий мэдээлэлд тулгуурлан дүгнэлт гаргах биш, харин эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хангах тухай гомдолд дүн шинжилгээ хийнэ. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны гомдлыг шалгаж байгаа зорилго нь Засгийн газрыг шүүмжлэхдээ биш, харин хууль, практикт үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг хүндэтгэх тухай гурван талт яриа хэлэлцээг дэмжихэд оршино.

Хороонд гомдол гаргахын тулд тухайн гомдол нь тодорхой хүлээн авах шалгуурыг хангасан байх ёстой. Гомдол гаргагч нь уг гомдлыг Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороонд гаргасан гэдгээ тодорхой зааж өгөх, гомдлыг ажил олгогч, эсвэл ажилтны байгууллага гаргах, гомдлыг бичгээр гаргаж, гомдол гаргагч байгууллагын эрх бүхий төлөөлөл гарын үсэг зурсан байх ёстой. Мөн ОУХБ-тай зөвлөлдөх статустай төрийн бус

байгууллагууд гомдол гаргах эрхтэй. Агуулгын хувьд гомдол улс төрийн шинж чанар агуулаагүй, асуудлыг тодорхой тусгаж, зохих ёсоор нотлох баримтаар баталгаажуулсан байна. Гомдолд тусгасан асуудлаар заавал үндэсний түвшний гомдол барагдуулах тогтолцоогоор дамжаагүй байж болох ба хэрвээ шүүхээр хэлэлцэгдэж байгаа бол энэ талаарх мэдээллийг Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо харгалзан үзэж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо нь жилд гурван удаа Удирдах зөвлөлийн хурлын өмнөх долоо хоногт хуралддаг.²⁷

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх үндэсний гурван талт тогтолцоо

ОУХБ олон жилийн турш Латин Америкийн орнуудад Засгийн газрынх нь хүсэлтээр олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг шийдвэрлэх, ялангуяа эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн талаар Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороонд гаргасан гомдлын хүрээнд маргаан шийдвэрлэх гурван талт тогтолцоог дэмжиж ажиллаж ирлээ. ОУХБ-аас маргаан шийдвэрлэх гурван талт тогтолцоог ашиглахыг дэмжиж, олон улсын хөдөлмөрийн товчоогоороо дамжуулан энэ үйл явцыг дэмжиж, хөгжүүлэхэд анхаарч байна.

Эдгээр тогтолцоо нь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй холбоотой олон маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг шийдвэрлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг нь тодорхой бөгөөд зарим тохиолдолд хамтын хэлэлцээр байгуулах нөхцөлийг бүрдүүлж өгдөг. Колумб, Панам зэрэг улс ийм хороо байгуулсан бөгөөд одоогоор үр дүн нь нааштай байна. Бүгд Найрамдах Доминикан Улсад дугуй ширээний уулзалт зохион байгуулахаар шийдвэрлэсэн бөгөөд уулзалтын гол зорилго нь ОУХБ-ын нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилттэй холбоотой аливаа маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, маргааныг зохих ёсоор шийдвэрлэж тохиролцоонд хүрэхэд оршино. Туршлагаас харахад хэрвээ маргаан зохицуулах гурван талт хороо дараах нөхцөлийг хангаж чадвал үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулах боломжтой:

- Хөдөлмөрийн яам нь эвлэрүүлэн зуучлах тогтолцоонд шаардагдах хүний болон санхүүгийн нөөцийг хангалттай хуваарилж, бусад яам, төрийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, хүлээн авсан гомдлыг шийдвэрлэх хуралд оролцохыг дэмжинэ;
- Эвлэрүүлэн зуучлах тогтолцоо нь гурван талт хэлэлцээрээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна;
- Засгийн газар болон ажил олгогч, ажилтны хамгийн өндөр төлөөлөлтэй байгууллагуудаас талуудын итгэлийг бүрэн хүлээсэн байнгын зуучлагч томилно;
- Эвлэрүүлэн зуучлах журмын хүрээнд гаргаж буй эвлэрлийн санал,

дүгнэлт нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцсэн байх ба конвенцын хэрэгжилтийг хянадаг хороодын зөвлөмжийг харгалзан үзнэ.

- Маргаан шийдвэрлэх тогтолцоонд талуудын итгэлийг нэмэгдүүлэх зорилгоор эвлэрүүлэн зуучлалын дагуу байгуулсан хэлэлцээрийн хэрэгжилтийг хянана.
- Зуучлалын үйлчилгээ үзүүлж буй талууд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, ОУХБ-ын хяналтын тогтолцооны талаар тусгай сургалтад хамрагдана.
- Эвлэрүүлэн зуучлах үйлчилгээ нь үнэ төлбөргүй бөгөөд сайн дурын үндсэн дээр хийгдэнэ. Эвлэрүүлэн зуучилсан нь ОУХБ-ын хяналтын тогтолцооноос чөлөөлөгдөнө гэсэн үг биш.
- Энэхүү тогтолцоо нь нийгмийн яриа хэлэлцээг өрнүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байгааг олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд энэ тогтолцоог Латин Америкийн улсуудад нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэхэд бэрхшээлтэй тулгарч байна. Энэхүү санаачилга нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бүрэн хэрэгжүүлэхэд чухал үүргийг гүйцэтгэж байна.

НЭГДЭН ОРООГҮЙ КОНВЕНЦЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ

Ерөнхий судалгаа (19-р зүйл)

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн асуудлаар олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн түгээмэл үнэт зүйл, зарчмыг тусгасан баримт бичиг юм. Гишүүн улс конвенцод нэгдэх эсэхээ өөрөө шийдэх боловч конвенцод нэгдсэн эсэхээс үл хамааран конвенцын хэрэгжилт бүх улс оронд ямар түвшинд байгааг судалж үзэх нь чухал. ОУХБ-ын Дүрмийн 19-р зүйлд зааснаар гишүүн улс Удирдах зөвлөлийн хүсэлтээр тодорхой хугацааны давтамжтайгаар аль нэг конвенц, зөвлөмжийн заалтыг хэрэгжүүлэх талаар авсан арга хэмжээ болон тухайн конвенцод нэгдэж ороогүйн шалтгаан, эсвэл дагаж мөрдөхөд тулгарч буй саад бэрхшээлийн талаар тайлагнах үүрэг хүлээнэ.

Дүрмийн 19-р зүйлийн дагуу Шинжээчдийн хороо нь Удирдах зөвлөлөөс сонгосон сэдвийн хүрээнд холбогдох конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн талаар гишүүн улс хууль дүрэмдээ хэрхэн тусгаж, практикт хэрэглэж байгаа талаар ерөнхий судалгаа явуулна. Судалгааг ихэнхдээ гишүүн улсын ирүүлсэн тайлан, ажилтан ба ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас ирүүлсэн мэдээнд үндэслэн гаргана. Эдгээр тайлан мэдээлэл нь Шинжээчдийн хороонд конвенц, зөвлөмжийн нөлөө, түүнийг хэрэгжүүлэхэд Засгийн газарт тулгарч буй бэрхшээлд дүн шинжилгээ хийх боломж олгоно.

Сүүлийн үед хийсэн ерөнхий судалгаанууд:

- 2010 он - Ажил эрхлэлтийн тухай конвенц, зөвлөмж
- 2011 он - Нийгмийн хамгааллын тухай конвенц, зөвлөмж
- 2012 он - Суурь конвенцүүд
- 2013 он - Хөдөлмөрийн харилцаа (төрийн үйлчилгээ), хамтын хэлэлцээний тухай конвенц, зөвлөмж
- 2014 он - Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай конвенц, зөвлөмж
- 2015 он - Эвлэлдэн нэгдэх эрх (хөдөө аж ахуй), хөдөөгийн ажиллагсдын байгууллагын тухай конвенц, зөвлөмж
- 2016 он - Цагаач ажиллагсдын тухай конвенц, зөвлөмж
- 2017 он - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай конвенц, зөвлөмж
- 2018 он - Ажлын цагийн тухай конвенц, зөвлөмж
- 2019 он - Нийгмийн хамгааллын суурь хэм хэмжээний тухай 202 дугаар зөвлөмж
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн стратегийн зорилгын тухай конвенц, зөвлөмж (2020 онд)
- Сувилахуйн ажилтан, гэрийн үйлчилгээний ажиллагсдын тухай конвенц, зөвлөмж (2021 он)

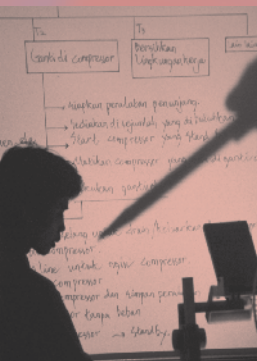
ТЕХНИКИЙН ТУСЛАЛЦАА БА СУРГАЛТ

ОУХБ нь нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилтийг хянахаас гадна, техникийн туслалцаа үзүүлдэг бөгөөд ОУХБ-ын ажилтан, бусад мэргэжилтнүүд гишүүн улсын конвенц, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд хууль, практикт тулгарч буй асуудлыг шийдвэрлэхэд нь дэмжлэг үзүүлнэ. Техникийн туслалцааны хүрээнд зөвлөх, шууд дэмжлэг үзүүлэх баг илгээх, ОУХБ-ын ажилтнууд Засгийн газар холбогдох мэргэжилтнүүдтэй уулзаж конвенц зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй асуудлыг хэлэлцэж, шийдэл гаргах, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, талуудын чадавхыг нэмэгдүүлэх зорилгоор үндэсний уулзалт, семинар зохион байгуулах, урамшуулах, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бүх нийтийн сайн сайхны төлөө хэрхэн ашиглах талаар техникийн зөвлөгөө өгнө. ОУХБ нь үндэсний хууль тогтоомжийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлж боловсруулахад дэмжлэг үзүүлдэг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ хариуцсан мэргэжилтнүүд

ОУХБ нь бүс нутгийн товчоогоороо дамжуулж гишүүн орнууддаа техникийн туслалцаа үзүүлэх бөгөөд үүнд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ хариуцсан мэргэжилтнүүд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ хариуцсан мэргэжилтэн Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, бүс нутагт тулгамдаж буй асуудлуудыг хэлэлцэх, шинээр конвенц батлах, нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилтийг тайлагнахад дэмжлэг үзүүлэх, конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянадаг хороодоос ирүүлсэн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх, шийдэл олж ярилцах, хууль тогтоомжийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний мэргэжилтнүүд дараах бүс нутагт ажиллаж байна.:

Африк: Каиро, Дакар, Претория, Яундэ
 Америк: Лима, Сан Хосе, Сантиаго
 Карибын тэнгис: Испанийн боомт
 Арабын улсууд: Бейрут
 Зүүн Ази: Бангкок
 Өмнөд Ази: Шинэ Дели
 Зүүн Европ болон Төв Ази: Будапешт, Москва



ОУХБ-ын Олон улсын сургалтын төв

Итали улсын Турин хотноо байрладаг ОУХБ-ын Олон улсын сургалтын төв нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын байгууллага, үндэсний болон олон улсын түншүүддээ зохистой хөдөлмөр, тогтвортой хөгжлийг дэмжих чиглэлээр чадавх бэхжүүлэх сургалт семинар зохион байгуулдаг. Тус төв жил бүр дэлхийн 190 орны 12000 орчим оролцогчдыг 450 хөтөлбөр, төсөлд хамруулдаг бөгөөд төрийн албан хаагч, ажил олгогч, ажиллагсад, хуульч, шүүгч, эрх зүйн багш нарт зориулан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар сургалт зохион байгуулж байна. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, бүтээмжийг сайжруулах, бизнес хөгжил, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба даяаршил, эмэгтэй ажиллагсдын эрх зэрэг сэдвүүдээр тусгай сургалт явуулж байна.

Турин дахь Олон улсын сургалтын төв нь Далайн хөдөлмөрийн академийг зохион байгуулдаг бөгөөд энэ нь Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцын талаар Засгийн газар, хөлөг онгоцны эзэн, далайчдын чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн сургалт юм.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ СУУРЬ ЗАРЧИМ БА ЭРХИЙН ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 1998 ОНЫ ТУНХАГ, ТҮҮНИЙГ ДАГАЖ МӨРДӨХ БАРИМТ БИЧИГ

ОУХБ нь 1998 онд дөрвөн үндсэн зарчим тогтоож, тэдгээрийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэхээр тусгай арга хэмжээ авсан бөгөөд тэдгээр зарчмуудтай холбоотой эрхийг шударга ёсыг тогтооход зайлшгүй шаардлагатай нөхцөл гэж тодорхойлжээ. Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхгийг баталснаар ОУХБ-ын гишүүн улс тус байгууллагын гишүүнийхээ хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг үр дүнтэй хүлээн зөвшөөрөх, бүх төрлийн албадан ба заавал гүйцэтгэх хөдөлмөрийг устгах, хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах, хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилд ялгаварлан гадуурхалтыг устгах гэх мэт нийгмийн үнэт зүйлсийг түгээхэд хүчин чармайлт гаргах үүрэг хүлээж байна. Гишүүн улс эдгээр үзэл санааг тусгасан суурь найман конвенцод (Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцын 2014 оны протокол бас багтана) хараахан нэгдэж ороогүй байгаа ч дээр дурдсан зарчмуудыг биелүүлэх үүрэг хүлээж байгаа болно. Түүнчлэн, ОУХБ нь өөрөө гишүүн улсууддаа эдгээр зорилгод хүрэхэд шаардагдах дэмжлэгийг үзүүлэх үүрэгтэй.

Тунхгийн 5 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн хэм хэмжээг худалдааг хамгаалах зорилгоор ашиглахыг хориглосон бөгөөд Тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичигт худалдааг хамгаалахыг уриалсан, эсвэл тэр зорилгоор ашиглах тухай заалт байхгүй. Түүнчлэн, аль нэг улсын харьцангуй давуу тал нь тунхаг болон түүний дагаж мөрдөх баримт бичигт харшлахгүй байх ёстой.

Тунхгийг дагаж мөрдөх баримт бичгийг тунхгийн хамт нэг өдөр баталсан бөгөөд энэ нь дээр дурдсан зарчим, эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулахад гишүүн улсын хэрэгцээг тодорхойлох зорилготой юм. Гишүүн улс аль нэг суурь конвенцод нэгдэх ороогүй бол тухайн конвенцод хамаарах суурь эрхийн асуудлаар жил бүр тайлан гаргах үүрэгтэй. Тайланг Удирдах зөвлөлд хүргүүлж, Удирдах зөвлөлөөс тухайн улсад хэрэгжиж буй хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх, түүнийг хэрэгжүүлэхээр авч буй шинэлэг арга хэмжээ, чиг хандлагыг судалж, зөвлөмж өгөх бөгөөд түүнийгээ Удирдах зөвлөлийн жилийн тайланд тусгана.

Тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичиг нь суурь зарчим ба эрхийг сурталчлах, нийгмийн хэлэлцээ өрнүүлж, техникийн дэмжлэг үзүүлэх замаар холбогдох конвенцод нэгдэхийг дэмжих зорилготой юм. Тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичиг нь тусдаа конвенц биш бөгөөд харин хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх, тэр дундаа ОУХБ-ын суурь конвенц, Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцын 2014 оны протоколыг гишүүн улс бүгд хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой юм. Энэ зорилгод хүрч чадвал гишүүн улс бүр ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн хяналтын тогтолцоонд хамрагдах болно.

ШУДАРГА ДАЯАРШЛЫН ТӨЛӨӨ НИЙГМИЙН ШУДАРГА ЁСНЫ ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 2008 ОНЫ ТУНХАГ

Хөдөлмөрийн ертөнцөд дэлхийн санхүү, эдийн засгийн хямралаас эхлээд ажилгүйдэл нэмэгдэж, албан бус хөдөлмөр эрхлэлт өргөжин, нийгмийн хамгаалал буурах гэх мэт олон тодорхойгүй байдал үүсэж байгаа бөгөөд үүнтэй холбогдуулан ОУХБ-ын гишүүн улсын Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагууд 2008 оны 6 сард Шударга даяаршлын төлөө нийгмийн шударга ёсны тухай тунхгийг баталсан юм. Тунхаг нь ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг дэмжих чадавхыг бэхжүүлж, даяаршлын улмаас улам бүр нэмэгдэж буй бэрхшээл хүндрэлийг үр дүнтэй даван туулах байдлыг хөгжүүлэхэд чиглэж байна. Энэ нь Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал ОУХБ-ын дүрмийг 1919 онд баталснаас хойш гурав дахь том бодлогын баримт бичиг болсон юм. Тунхаг нь нь 1944 оны Филадельфийн Тунхаг, Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхагт суурилсан бөгөөд даяаршлын энэ эрин үед ОУХБ-ын үүрэг, эрхлэх асуудлын хүрээг орчин цагт дахин бататгаж өгсөн баримт бичиг болсон юм. ОУХБ-ын бүх гишүүн улс хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, нийгмийн зөвшилцөл, хөдөлмөрлөх эрх гэсэн стратегийн зорилгод суурилсан бодлогыг хэрэгжүүлэх ёстой. Үүний зэрэгцээ эдгээр зорилтууд нь “салшгүй, харилцан уялдаатай, бие биеэ дэмжсэн” болохыг хүлээн зөвшөөрч нэгдсэн цогц бодлого явуулахыг уриалж байгаа бөгөөд эдгээр зорилгод хүрэхэд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ чухал үүрэгтэй болохыг онцлон тэмдэглэжээ.

Тунхагт ОУХБ-ын хөдөлмөрийн ертөнцөд хөдөлмөрийн хэм хэмжээг улам бүр нэвтрүүлэх, байгууллагын дүрэмд тусгасан зорилгод хүрэх үндсэн арга нь хөдөлмөрийн хэм хэмжээ учраас түүнийг хөхиүлэн дэмжихийн ач холбогдлыг тодотгожээ. Түүнчлэн, гишүүн орнууд ОУХБ-ын стратегийн зорилгод хүрэх аргыг зөвхөн өөрөө тодорхойлох бөгөөд энэ арга хэмжээ нь олон улсад хүлээсэн үүрэг, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх, тэр дундаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, зарчимд нийцсэн байх ёстойг сануулсан байна. Тунхагт хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг зөрчихийг уриалах, тийм зөрчлийг хууль ёсны давуу тал болгох, эсвэл хөдөлмөрийн хэм хэмжээг худалдааг хамгаалах арга хэрэгсэл болгож ашиглаж болохгүй гэж заажээ.

Тунхаг нь түүний хэрэгжилтийг хянах тогтолцоотой бөгөөд байгууллагаас бүхий л боломжит арга хэлбэрийг ашиглан гишүүн улсад Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Үүнд, ОУХБ-ын өдөр тутмын үйл ажиллагаа, засаглалыг дүгнэх, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар гишүүн улсын нөхцөл байдал, хэрэгцээг хангаж байгаа байдал, ОУХБ-ын үйл ажиллагаанд үнэлэлт өгөх, сайн дурын үндсэн дээр гишүүн улсыг үнэлэх, техникийн дэмжлэг, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, судалгааны чадавхыг нэмэгдүүлэх, мэдээлэл цуглуулах, хуваалцах байдлыг нэмэгдүүлэх зэрэг багтана.

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭНИЙ ТУХАЙ ЗУУНЫ САНААЧИЛГА

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай зууны санаачилга нь 2019 онд тэмдэглэх ОУХБ-ын Зуун жилийн ойг угтаж хэрэгжүүлсэн долоон санаачилгын нэг юм. Энэ нь хоёр давхар зорилготой:

- олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний ач холбогдлыг хянан сайжруулах тогтолцоогоороо дамжуулан тодотгох;
- Хяналтын нэгдмэл тогтолцоотой болоход гурван талын саналыг нэгтгэх.

1. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцоо

ОУХБ-д олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай бодлого бий. Энэ бодлогын хүрээнд хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан сайжруулах тогтолцоог бий болгосон бөгөөд энэ нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ хөдөлмөрийн ертөнцийн өөрчлөлтөд нийцэж байгаа эсэх, ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах, аж ахуйн нэгж байгууллагын тогтвортой үйл ажиллагааг хангахад чиглэж байгаа эсэхийг хянан, аль болох тодорхой, хүчтэй, цаг үедээ нийцсэн хэм хэмжээг тогтооход чиглэж байна. (1-р хэсгийг үзнэ үү. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг шинэчлэх.)

2. Хяналтын нэгдмэл тогтолцоотой болоход гурван талын саналыг нэгтгэх

2015 оны 3 дугаар сард ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс Шинжээчдийн хорооны дарга, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны дарга нарыг хамтран ОУХБ-ын дүрмийн 22, 23, 24, 26 дугаар зүйлд тус тус заасан конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн хяналтын тогтолцоо, эвлэлдэн нэгдэх эрхийн асуудлаар гомдол гаргах механизмыг хянан үзээд, хоорондын хамаарал, үйл ажиллагаа, улмаар сайжруулах арга хэмжээний талаар хамтарсан тайлан бичих үүргийг өгчээ

Удирдах зөвлөлийн 2017 оны 3 дугаар сард болсон хурлаар хяналтын тогтолцоог дөрвөн бүлгийн арван асуудлаар бэхжүүлэх ажлын төлөвлөгөө баталжээ. Үүнд ОУХБ-ын хяналтын тогтолцоо, хороодын хоорондын хамаарал, тайланг цэгцлэх, байгууллага дотооддоо мэдээлэл хуваалцах, эрх зүйн тодорхой байдлыг сайжруулах зэрэг багтана. Энэ төлөвлөгөөг одоо хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай зууны санаачилга нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай бодлогод чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Энэхүү бодлого нь зохистой хөдөлмөрийг дэмжих замаар нийгэмд шударга ёсыг тогтоох тухай ОУХБ-ын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний гүйцэтгэх үүргийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Энэхүү зорилтод хүрэхийн тулд дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай:

- олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сурталчлан таниулах;
- техникийн туслалцаа, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх замаар нийгмийн туншүүдийн чадавхыг бэхжүүлэх.

ОУХБ-ын үндсэн баримт бичиг
Ашигласан материал

4

ЭХ СУРВАЛЖ

“Бид нийгмийн шударга ёсыг золиослон хөгжиж болохгүй. Бид хүний эрхийн суурь хэм хэмжээг тогтоохгүйгээр өрсөлдөж чадахгүй. Хэрэв энэ манай улсын хувьд үнэн бол, дэлхий нийтэд ч гэсэн адил.”

Нелсон Мандела, Африкийн Үндэсний Конгрессийн Ерөнхийлөгч, 1994²⁸

Энэ гарын авлагаар дамжуулж олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дэлхийн эдийн засагт чухал үүрэг гүйцэтгэж, улмаар хүн бүрд боломж, давуу талыг бий болгож байгаа чухал арга хэрэгсэл гэж харуулахыг оролдлоо. Эвлэлдэн нэгдэх эрхээс нийгмийн хамгаалал хүртэл, хүүхдийн хөдөлмөрөөс мэргэжлийн боловсрол хүртэл олон асуудлаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ хүн бүрд хүндлэл, зохистой ажлын нөхцөл бүрдүүлж, үндэсний болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд эдийн засгийн давуу байдлыг авчирна. Улс орон бүр өөрийн нэгдэн орсон конвенцын болон ОУХБ-ын дүрмийн дагуу хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх баталгааг хяналтын тогтолцоо олгож байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дэлхий дахинд болж буй өөрчлөлтөөс шалтгаалан өдөр бүр өргөжин хөгжиж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлснээр ахиц гарсан олон жишээ байна. Гэхдээ хийх ажил их байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоог Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ихэвчлэн ашиглаж байгаа боловч үүнд нийт хүн ам онцгой үүргийг гүйцэтгэж чадна. Хувь хүн, төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтнүүдийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, Засгийн газарт конвенцод нэгдэн орохыг дэмжих, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагатай хамтран конвенц, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх явцад тулгарч буй бэрхшээлийг тодорхойлоход дэмжлэг үзүүлж болно. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаарх энэхүү гарын авлага нь ОУХБ-ын түншлэгч талуудын чадавхыг бэхжүүлээд зогсохгүй нийгэм бүхэлдээ хөгжлийн төлөө энэхүү мэдлэг, аргачлалыг өргөнөөр ашиглах байх гэж найдаж байна.

Номын дараагийн хуудаст олон хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хамаарах зарим нэг баримт бичиг, мэдээллийн эх үүсвэрийг орууллаа.

ОУХБ-ЫН ҮНДСЭН БАРИМТ БИЧИГ

- **Конвенц, зөвлөмж**
- **ОУХБ-ын дүрэм**
- **Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах**
Шинжээчдийн хорооны тайлан
Тайланг жил бүр гаргах бөгөөд дараах бүтэцтэй байна.
Ерөнхий тайлан: Гишүүн улс тайлагнах үүргээ гүйцэтгэж байгаад дүгнэлт өгөх бөгөөд энэ талаар гарч буй ахиц, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ болон олон талт тогтолцооны хамаарлын талаар (Тайлан III (1А хэсэг));
Ажиглалт: Конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаарх дүгнэлт (Тайлан III (1А хэсэг));
Ерөнхий судалгаа: Тодорхой асуудлаар конвенцод нэгдэн орсон болон нэгдэж ороогүй гишүүн улсуудын хууль эрх зүйн байдал, практик амьдралд авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнд хийсэн дүн шинжилгээ (Тайлан III (1Б хэсэг));
- **Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооны тайлан**
Ерөнхий тайлан
Тайланд орсон ажиглалтаас сонгож хэлэлцэх
Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын протокол, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын бичлэгээс авч тусад нь хэвлэсэн тайлангаас харж болно.
- **Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны тайлан**
Жилд гурван удаа Удирдах зөвлөлийн тайланд оруулах ба ОУХБ-ын албан сэтгүүлд хэвлэгддэг.
- **Эсэргүүцлийг хянах хорооны тайлан (24-р зүйл)**
Удирдах зөвлөлийн тайланд оруулсан байна.
- **Хянан шалгах комиссын тайлан (26-р зүйл)**
Удирдах зөвлөлийн тайлан ба ОУХБ-ын албан сэтгүүлд хэвлэгддэг.

Дээр дурдсан мэдээллийг NORMLEX мэдээллийн баазаас дараах хаягаар орж аваарай: www.ilo.org/normlex

- **Удирдах зөвлөлийн тайлан, баримт бичиг**, ялангуяа эрх зүйн асуудал болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай мэдээллийг дараах хаягаар авч болно: www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm
- **Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын баримт бичиг**, шинээр батлагдсан конвенц, зөвлөмжийн мэдээллийг дараах хаягаар авч болно: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--eng/index.htm
- **Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичгийн тухай** мэдээллийг эндээс авна уу: www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang--en/index.htm

ОУХБ-ын баримт бичиг, хэвлэлийг ОУХБ-ын товчоо, номын сангаар дамжуулан авч болно.

Ном, товхимол

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, ОУХБ-ын хяналтын тогтолцооны талаар гарсан ном товхимлын талаарх мэдээллийг ОУХБ-ын цахим хуудасны олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэсэн хэсгээс авч болно. Эдгээр ном товхимол нь олон асуудлыг хөндсөн байдаг.

- Олон улсын хөдөлмөрийн хэмжээний тухай
- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох үйл явц, хэрэгжилтийг хянах тогтолцоо
- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ
- Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр
- Далайчин ба далайн хөдөлмөр
- Эхчүүдийн хамгаалал
- Албан бус эдийн засаг
- Худалдаа ба ажилчдын эрх
- Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт
- Тэгш хандлага

- **ОУХБ-ын цахим хуудасны олон улсын хөдөлмөрийн хэм, хэмжээ гэсэн хэсэгт оруулсан “Ном товхимол” гэсэн цэс рүү дараах линкээр орно уу:** www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--en/index.htm

Интернэт эх сурвалж

- [NORMLEX](#) бол гурван хэл дээр (Англи, Франц, Испани) гардаг мэдээллийн сан бөгөөд үүнд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой мэдээллийг (конвенцод нэгдэж орсон, тайлагнах үүргээ биелүүлсэн эсэх, ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах хорооны зөвлөмж гэх мэт) хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын тухай үндэсний хууль тогтоомжийн хамт оруулсан байдаг. Мэдээллийн санг аль болох мэдээллийг бүрэн, хялбар авах байдлаар зохион байгуулсан болно.
- [NATLEX](#) бол хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, хүний эрхийн тухай мэдээллийг багтаасан гурван хэл дээр гардаг (Англи, Франц, Испани хэл дээр, нэмээд тухайн баримт бичгийн эх хувийг багтаасан) мэдээллийн сан юм. Үүнд 196 улсын, 160 нутаг дэвсгэр, муж, бусад нэгжийн 90,000 орчим хууль тогтоомжийн бичвэр багтсан болно.

Мэдээллийг ОУХБ-ын цахим хуудасны олон улсын хөдөлмөрийн хэм, хэмжээ гэсэн хэсгээс авч болно: www.ilo.org/normes веб сайтаас авч болно.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- ¹ ILO, *A vision statement by Guy Ryder*, Director-General of the ILO, Geneva, 2016.
- ² ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva, 2018.
- ³ ILO, *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs*, Geneva, 2018; International Institute of Labour Studies (IILS), *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Geneva, ILO, 2013.
- ⁴ ILO, *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(2), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.
- ⁵ See <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>
- ⁶ IILS, *Social dimensions of free-trade agreements*, ILO, 2013; see also, C. Doumbia-Henry and E. Gravel, "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", *International Labour Review*, Vol. 145 (No. 3), pp. 185-206.
- ⁷ International Trade Union Confederation (ITUC), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, Brussels, 2017.
- ⁸ ILO and International Finance Corporation (IFC), *Better Work Jordan Annual Report 2017: An industry and compliance review*.
- ⁹ Summary based on T. El-Rayyes, *Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry* (forthcoming).
- ¹⁰ ILO, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, Geneva, 2017.
- ¹¹ ILO, *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*, Geneva, 2017.
- ¹² Understanding Children's Work (UCW), *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
- ¹³ M. Oelz, S. Olney and M. Tomei, *Equal pay: An introductory guide*, Geneva, ILO, 2013.
- ¹⁴ ILO, *Review of the core elements of the Global Employment Agenda*, GB.286/ESP/1(rev), Governing Body, 286th Session, Geneva, March 2013.
- ¹⁵ ILO, *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4; see also, World Bank, *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone*, Washington DC, pp. 137-40.
- ¹⁶ See ILO, *Final report: Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Geneva, 18–21 April 2011, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_165165.pdf; and *Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Governing Body, 312th Session, November 2011, GB.312/LILS/6.
- ¹⁷ See the website of the World Day for Safety and Health at Work 2018, at: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>
- ¹⁸ R. Silva and M. Humblet, *Standards for the XXIst century: Social security*, Geneva, ILO, 2002.
- ¹⁹ ILO, *World Social Protection Report: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, 2017-2019*, Geneva, 2017, pp. 27 et seq., and Annex IV, Table B.5.
- ²⁰ ILO, *ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology*, Geneva, 2015.
- ²¹ ILO, *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, Report IV, International Labour Conference, 106th Session, Geneva, 2017.
- ²² See <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>
- ²³ See the website of the ILO Sectoral Activities Department (SECTOR), hotels, catering and tourism, at: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--en/index.htm>
- ²⁴ See ILO, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, revised edition, Geneva, 2012.
- ²⁵ ILO, *Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system*, ILO Office, Washington, DC, 2003, p. 29.
- ²⁶ E. Gravel, I. Duplessis and B. Gernigon, *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years*, Geneva, ILO, 2001.
- ²⁷ See ILO, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, Geneva, 2018, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- ²⁸ N. Mandela, "The continuing struggle for social justice", in *Visions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary, Geneva, ILO, 1994, p. 184.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмж нь дэлхийн засагт нийгмийн шударга ёсыг тогтоохын төлөө олон улсын хууль, эрх зүйн тогтолцоог бүрдүүлж байгаа юм. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр, тэгш боломж, хандлага, гурван талт зөвлөлдөөн, хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, мэргэжлийн баримжаа, сургалт, ажлын баталгаа, нийгмийн бодлого, цалин хөлс, ажлын цаг, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, эхчүүдийн хамгаалал, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, цагаач ажилтан, далайчин, загасчин, боомтын ажилтан, уугуул ба омгийн хүмүүс, бусад ажиллагсдыг хамарсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд хэлэлцэж байталдаг. ОУХБ-д олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хянаж, гомдол барагдуулах хэд хэдэн хороо ажиллаж байна.

Номонд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн тогтоодог, түүний хэрэгжилтийг хэрхэн хянадаг тухай энгийн, хялбар байдлаар тайлбарлахыг хичээж, түүний дэлхийн эдийн засагт ямар ач холбогдолтой болохыг тодотгохыг оролдлоо.

International Labour Standards Department
International Labour Office
4, route des Morillons – CH-1211 Geneva 22
Email: infonorm@ilo.org
www.ilo.org



Европын Холбоотой
хамтран санхүүжүүлэв.

Энэхүү баримт бичгийг Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар Европын холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем (GSP+) -д Монгол Улсын статусыг тогтвортой хадгалах нь төсөл(II үе шат)-ийн хүрээнд хэвлэв. Баримт бичгийн агуулгыг ОУХБ хариуцах бөгөөд үүгээр Европын Холбооны байр суурь илэрхийлэгдэхгүй болно.