



ОУХБ: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааны стратегийг төлөвлөх аргачлал

Хураангуй №2
2017 оны 12 дугаар сар

ОУХБ: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааны стратегийг төлөвлөх аргачлал¹



1. Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлт болон хөдөлмөрийн хяналтын албадын семинарын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлтэс (LABADMIN/OSH)-ээс авч болно.

I. Удиртгал

Өнөө үед үндэсний болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийгүрдүнтэйхангуулж,тууштай хэрэгжүүлдэг байхад хууль сахиулах уламжлалт загвар буюу зөрчлийн мөрөөр хийх болон ердийн төлөвлөгөөт хяналтын арга дангаараа хангалтгүй болжээ.

Хөдөлмөрийн хяналтад хамруулбал зохих ажлын байрны тоо хяналт шалгалт хийх нөөц боломжоосоо хамаагүй давсан байгаа (ОУХБ, 2006) нь ажилчид хамгаалалтгүй үлдэж, зөрчил үйлдэгчид зохих шийтгэл хүлээхгүй байхын зэрэгцээ хууль тогтоомжийг ягштал мөрддөг бизнесийн байгууллагууд шударга бус өрсөлдөөнд ороход хүргэж байна. Бизнесийн шинэ загварууд бий болох боломжийг бүрдүүлж, үйлдвэрлэл-хөдөлмөртэй холбоотой шинэ эрсдэл үүсэхэд нөлөөлж буй хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт бус хэлбэрүүд нэмэгдэж, дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээ өргөжин, шинэ технологи нэвтэрч буй хурдыг хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад хуулиар олгогдсон эрх мэдэл, хууль сахиулах арга хэрэгсэл нь гүйцэж өөрчлөгдөж чадахгүй байна. Үүний улмаас хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хууль сахиулах арга хэрэгсэл хууль тогтоомж зөрчигдөхөд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг шийдвэрлэхэд хүчин мөхөстөж байна (Вэйл, 2008). Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл хязгаарлагдмал буюу буурч байгаа газарт хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн асуудлаар ажил олгогчтой харилцан тэнцвэртэй ажиллах үйлдвэрчний эвлэлийн чадавх

суларч (Вэйл, 2008), хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг биелүүлэх шаардлага тавих, хэрэгжилтийг нь хангуулах чиглэлд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага илүү их үүрэг хүлээх боллоо. Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн шинэ загвар нь байнга хувьсан өөрчлөгдөж буй хөдөлмөрийн ертөнцөд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг дэмжих чиглэлд илүү их үүрэг хүлээхийн зэрэгцээ хязгаарлагдмал нөөц, эрх мэдлийнхээ хүрээнд олон талын оролцоотойгоор урьдаас тооцсон, зорилтот, тусгай арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэх замаар үр дүнд хүрэх шинэ аргачлал юм.

II. Хууль сахиулах уламжлалт загвар болон хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн загвар

Уламжлалт загвар нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах-сахиулахад чиглэдэг бол стратегийн загварт хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэхэд голлон анхаардаг. Хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэх гэсэн ойлголт нь үндэсний болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээгээр тогтоосон дүрэм, журам, стандарт, практикийн хэрэгжилтийн байдлыг илэрхийлдэг. Хууль сахиулах нь төрөөс хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах гол механизм юм (Хови болон бусад, 2014).

Хууль сахиулах арга хэмжээ авснаар хууль тогтоомж тэр бүр бүрэн хэрэгждэггүй.

Хууль сахиулах арга хэмжээ авсан даруй ажил олгогчид хууль тогтоомжийг биелүүлж байгаад дараа нь тууштай хэрэгжүүлэлгүй орхих, эсвэл хууль сахиулах олон удаагийн арга хэмжээ авсан ч дагаж мөрдөхгүй байж болох талтай (Хови болон бусад, 2014). Хууль сахиулах арга хэмжээ авсны үр дүнд тухайн нэг байгууллагад хууль тогтоомж хэрэгжиж болох боловч эдийн засгийн нэг салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн загвараараа ч, тулгардаг асуудлаараа ч ижил бусад байгууллагад энэ нь нэгэн адил хэрэгжих баталгаа байхгүй юм.

Хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэхэд заавал хууль сахиулах арга хэмжээ шаардагддаггүй. Бүх аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажил олгогчид ямар нэг албадлагагүйгээр хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн байдаг, тиймдээ ч дийлэнх нь энэ үүргээ идэвх санаачлагатай биелүүлдэг. Гэхдээ ажил олгогч бүр хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлснээр буюу хэрэгжүүлээгүйгээс (зөрчил гаргаад баригдах магадлал, өндөр торгууль, шийтгэл хүлээх гэх мэт) үүдэн гарах өртөг зардал/үр ашгийг шууд харьцуулах үндсэн дээр шийдвэрээ

	Хууль сахиулах уламжлалт загвар	Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн загвар
Зорилго	Хууль сахиулах/ хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах	Хууль сахиулах, хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэх
Арга	Хариу үйлдэл үзүүлэх (гомдлын мөрөөр) болон ердийн төлөвлөгөөт	Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхгүй байгаа шалтгааныг олж тодорхойлох үндсэн дээр урьдчилан тооцсон, зорилтот (хөдөлмөрийн хяналтын албад шийдвэрлэдэг), тусгайлсан
Арга хэмжээ	Хууль сахиулах Мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх Нөлөөлөл сурталчилгаа	Хууль сахиулах Мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх Нөлөөлөл сурталчилгаа Улс төрийн шинжтэй Системийн шинжтэй
Холбогдох талууд	Ажилчид, тэдгээрийн байгууллагууд Ажил олгогчид, тэдгээрийн байгууллагууд	Ажилчид, тэдгээрийн байгууллагууд Ажил олгогчид, тэдгээрийн байгууллагууд Төр, засгийн байгууллагууд Төрийн бус байгууллагууд Хэвлэл мэдээллийнхэн Бусад талууд (хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд нөлөөлөх бусад хэн ч байж болно)
Хэрэгжүүлэгчид	Хөдөлмөрийн хяналтын албад	Хөдөлмөрийн хяналтын албад ба бусад холбогдох талууд
Гүйцэтгэлийн хэмжүүр	Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй, үр ашигтай хангуулах	Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй, үр ашигтай хангуулах, улмаар хэрэгжилтийн тууштай байдлыг хангах

гаргадаггүй(Хови болон бусад, 2014). Бусад хүний л адил ажил олгогчид өөрийн дадал зуршил, нийгмийн учир шалтгаан, хамтран ажиллагчдын хандлага, салбарынхаа манлайлагч болох хүсэл эрмэлзлэл зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалан өөр өөр байдаг (Хови болон бусад, 2014, Шинэ эдийн засгийн сан, 2005).

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн хяналтын олонх албадын ашиглаж ирсэн уламжлалт хууль сахиулах загвараас илүү өргөн хүрээнд харсан стратегийн загварт шилжих шаардлагатай юм.

Тэргүүний ажиллагаатай хөдөлмөрийн хяналтын албад нь хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг баримт мэдээлэлд түшиглэн судлан тогтоосны үндсэн дээр урьдаас тооцсон, зорилтот, тусгай стратегийг боловсруулж хэрэгжүүлэх чиглэлд бусдыгаа манлайлж байна. Энэхүү арга нь нэн тэргүүнд анхаарах асуудлууд болон ажил олгогчдыг илүү оновчтой тодорхойлох, төр засгийн болон хөндлөнгийн сонирхогч талуудыг татан оролцуулах, түүнчлэн ажилчдыг эрхээ эдлэх чиглэлд чадавхжуулах, ажил олгогчдыг хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх үүргээ биелүүлэхэд нь түлхэц болох арга хэмжээнүүд(хориг, урамшуулал, мэдлэг ойлголт өгөх, зааварчилгаа зэрэг)-ийг тухайн нөхцөлд нь тохируулан хослуулж хэрэглэх боломжийг олгодог.

III. Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн хяналтын стратегийг төлөвлөх

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн загварыг нийт хөдөлмөрийн хяналтын албад ашиглах боломжийг олгох зорилгоор ОУХБ-ын Засаглал, гурван талт хамтын ажиллагааны асуудал хариуцсан газрын Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлтэс (LABADMIN/OSH) “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааны стратегийг төлөвлөх ОУХБ-ын аргачлал”-ыг боловсруулан гаргасан юм. Энэ аргачлалд хяналтын үйл ажиллагааг илүү өргөн хүрээгээр сэтгэж, уялдуулан хэрэгжүүлэх зургаан үе шатыг тодорхойлж өгсөн нь хөдөлмөрийн хяналтын албадад хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг тууштай хангах зорилгоо биелүүлэхэд нь тус дөхөм болох юм.

Уян хатан, динамик төлөвлөлтийн энэхүү үйл ажиллагаа нь тодорхой асуудлаар богино хугацааны шуурхай хяналт хийх стратеги боловсруулах, эсвэл урт хугацааны хяналт шалгалтын төлөвлөгөөнд тусгагдсан хэд хэдэн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн алсын хараатай, цогц стратеги гаргаж ирэх боломжийг хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагуудад олгодог. Түүнчлэн хяналт хийх төлөвлөгөөний дээрх хоёр аргын завсрын хувилбаруудыг ч уг аргачлалд



тусгасан байна. Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийг төлөвлөх үе шатуудыг доор танилцуулж байна. Үүнд:

- **Нэгдүгээр үе шат:**
Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чадавх/ боломжийг үнэлэх

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн эхний үе шатанд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын боломжийг чиг үүрэг, эрх хэмжээ, нөөц, хууль сахиулах арга хэмжээний болон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл гэсэн гурван чухал хүрээнд үнэлж тодорхойлно. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чиг үүрэг, эрх хэмжээнд албан болон албан бусаар хүлээсэн бүх үүрэг, эрх мэдлийг хамруулна (Брайсон, 1995, х.26). Албан ёсны чиг үүрэг, эрх хэмжээнд хууль тогтоомж, эрх зүйн актын дагуу олгогдсон хууль сахиулахтай холбоотой бүх төрлийн үүрэг, эрх мэдэл хамаарна. Албан бус гэдэгт тухайн байгууллагын дотоод ажлын төлөвлөгөө, зорилго, ажлын гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтүүдтэй холбогдон гарах бодлогын шинжтэй хүлээлт, мөн засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилтууд, түншлэгч талуудын улс төрийн шаардлага зэргээс хамаарах улс төрийн хүлээлт зэргийг хамруулдаг. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын үйл ажиллагаа цаг үеийн шаардлагад нийцэж, зохих нөөц боломжоор

хангагдан түншлэгч талууддаа хүлээн зөвшөөрөгдөж ажиллахад чухам юу нөлөөлж байгааг мэдэхийн тулд түүний албан бусаар хүлээж буй чиг үүргийг шинжлэх нь зайлшгүй чухал юм.

Хөдөлмөрийн хяналтын албадын нөөц гэдэгт хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний, санхүүгийн, материал техникийн болон мэдээллийн нөөцийг хамруулна. Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн үндсэн зорилго нь урьд өмнө ашиглаж байгаагүй нөөцийг олж тодорхойлох, байгаа нөөц боломжийг үр ашигтай ашиглах замаар нөөцийн хомсдолыг даван туулахад чиглэдэг. Иймээс боломжит нөөцийг тодорхойлохдоо хязгаарлагдмал нөөцийнхөө хүрээнд баригдалгүй илүү өргөн цар хүрээнд бүтээлчээр сэтгэж харах нь чухал.

Хууль сахиулах арга хэмжээний болон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэл нь дотоод болон гадаад эх сурвалжаас авсан чанарын болон тоон мэдээлэл байна. Дотоод, гадаад мэдээллийн эх сурвалж гэдэгт хөдөлмөрийн хяналтын албаны өөрийнх нь болон бусад төр, засгийн байгууллагууд, ажилчид, ажил олгогчдын байгууллагууд, олон нийт, хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, эрдэм шинжилгээний байгууллага зэрэг хамаарна. Хууль сахиулах арга хэмжээний мэдээлэл нь тухайн хөдөлмөрийн хяналтын

албаны болон хууль сахиулах чиг үүрэгтэй төрийн бусад байгууллагаас хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулахаар авсан арга хэмжээний талаарх мэдээлэл, түүнчлэн хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хяналт-шинжилгээний ажлын талаарх мэдээлэл байж болно. Үүнд мөн гомдол, хяналт шалгалт, зөрчлийн тоо, төрөл зэрэг мэдээллийг оруулж болно. Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээлэлд тодорхой асуудалтай холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн түвшин, эсвэл тодорхой зорилтын хэрэгжилтийн түвшин зэрэг орж болно.

● **Хоёрдугаар үе шат:**
Хяналтад хамруулах асуудлууд болон зорилтот бүлгийг тодорхойлох

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн хоёрдугаар үе шатанд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд нэн тэргүүнд анхаарал хандуулах асуудал, зорилтот бүлгээ тодорхойлно. Асуудал гэдэгт хөдөлмөрийн хяналтын албанаас хэрэгжилтийг нь хангуулбал зохих ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хамгаалалтай холбоотой хууль тогтоомжийн заалтууд орно. Зорилтот бүлэг нь тодорхой бүс нутаг, салбарын болон бизнесийн загварт хамаарах ажил олгогчид, ажилчид болон ажлын байр юм. Нэн тэргүүнд анхаарах

асуудал болон зорилтот бүлэг гэдэг нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чиг үүрэг, хууль сахиулах арга хэмжээ, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэн тодорхойлсон хамгийн их санаа зовоож буй хэсэг юм.

Хөдөлмөрийн хяналтын алба нь албан ёсны чиг үүргийнхээ хүрээнд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг бүх салбарт хангуулах ёстой боловч албан бус чиг үүргийнхээ хүрээнд улс төрийн зорилтууд буюу холбогдох бусад талын шаардлагад үндэслэн тодорхой асуудал, зорилтот бүлэгт эхлээд анхаарал хандуулж ажиллах боломжтой.

Нэн тэргүүнд анхаарах улс төрийн зорилтуудыг тодорхойлох

АНУ болон Колумби улсын хооронд байгуулсан худалдааг дэмжих хэлэлцээр хүчин төгөлдөр болох нэг урьдчилсан нөхцөлийг хангах зорилгоор тус хоёр улсын засгийн газар олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хөдөлмөрлөх эрхийг хангах стратегийг тодорхойлсон Колумбийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхээ 2011 онд зарласан юм. Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд бүх салбарт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хязгаарлахыг таслан зогсоох, эдийн засгийн тэргүүлэх таван салбар (далдуу модны тос, элсэн чихрийн үйлдвэрлэл, далайн боомтын үйлчилгээ, уурхай, цэцгийн аж ахуй) дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн нуугдмал харилцааг илрүүлэх болон бусад асуудлыг тусгасан байна. Түүнээс гадна уг үйл ажиллагааны

төлөвлөгөөнд туссан тодорхой арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхэд ОУХБ-тай хамтран ажиллаж, зөвлөгөө, техникийн туслалцаа авахыг Колумбийн Засгийн газраас хүссэн. Үүний үр дүнд Колумбийн Хөдөлмөрийн яам ОУХБ-ын техникийн туслалцаатайгаар дээрх хоёр асуудал, зорилтот таван салбарт чиглэсэн арга хэмжээг боловсруулан хэрэгжүүлсэн юм.

Үүний нэгэн адилаар хууль сахиулах арга хэмжээний болон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг нарийвчлан шинжилснээр зөрчил их гардаг хүүхдийн хөдөлмөр зэрэг асуудлууд, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл их гардаг барилгын салбар гэх мэт зорилтот салбаруудыг илрүүлэх боломжтой. Ажил олгогчид, тэдний бизнесийн загвар бүгд хоорондоо адил байдаггүй учир хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээг боловсруулахдаа энэхүү ялгааг харгалзан үзэх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын албаны хууль сахиулах арга хэмжээний талаарх мэдээллээс хоол үйлдвэрлэлийн салбар(ресторан)-т хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин олгох зөрчил түгээмэл байгааг илрүүлж болох юм. Харин энэ салбарын ажил олгогчид, тэдний бизнесийн загварын талаарх мэдээллийг нарийвчлан авч үзвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зохицуулалтыг мөрдөж хэрэгжүүлэхгүй байгаа газрууд нь франчайзингийн түргэн хоолны

газрууд түлхүү байгааг илрүүлж болох жишээтэй. Нэн тэргүүнд анхаарах асуудал, зорилтот бүлэг/салбараа сонгосны дараа хөдөлмөрийн хяналтын алба нь ажил олгогчид болон тэдгээрийн бизнесийн загваруудыг зураглаж буулгах нь зүйтэй. Ингэснээр хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн төлөвлөгөөндөө дээр дурдсан ялгаатай байдлыг харгалзан тусгаж, илүү оновчтой болгон тодорхой боловсруулах боломж бүрдэнэ.

● Гуравдугаар үе шат: Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлсийг судлах

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн гуравдугаар үе шатанд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлсийг судална. Эмч өвчтөнд эмчилгээ бичихийн өмнө өвчнийг нь оношлох шаардлагатай болдогийн нэгэн адилаар хөдөлмөрийн хяналтын алба нь авах арга хэмжээгээ боловсруулахаасаа өмнө хууль тогтоомж хэрэгжиж буйн болон хэрэгжихгүй байгаагийн шалтгааныг тогтоох ёстой.

Тухайн зорилтот бүлэг тодорхой асуудлаарх зохицуулалтыг яагаад хэрэгжүүлж байгааг, эсвэл хэрэгжүүлэхгүй зөрчиж байгаагийн учир шалтгааныг хөдөлмөрийн хяналтын албаныхан сайн ойлгох тусам түүнд холбогдох талуудыг зөв сонгож,

тохирсон арга хэмжээ боловсруулах чадвар нь илүү байна. Нэн тэргүүнд анхаарах асуудал буюу зорилтот бүлэг бүрийг тодорхойлохдоо хөдөлмөрийн хяналтын алба нь дараах асуултуудыг тавих хэрэгтэй. Үүнд:

Аж ахуйн нэгжүүд хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэхийн учир?

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд ямар хүчин зүйлс эерэгээр нөлөөлж байна вэ?

Эдгээр хүчин зүйлс хэрхэн нөлөөлж байна вэ?

Эдгээр нөлөөллийн хүчин зүйлс хэнээс хамаарч байна вэ, эсвэл хэнээс хамаарч болох вэ?

Эерэг нөлөөллийг хэрхэн нэмэгдүүлж болох вэ?

Өөр ямар эерэг хүчин зүйлсийг нэмж болох вэ?

Аж ахуйн нэгжүүд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхгүй зөрчихийн учир?

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд ямар хүчин зүйлс сөргөөр нөлөөлж байна вэ?

Эдгээр хүчин зүйлс хэрхэн нөлөөлж байна вэ?

Эдгээр хүчин зүйлс хэнээс хамаарч байна вэ, эсвэл хэнээс хамаарч болох вэ?

Сөрөг хүчин зүйлсийг хэрхэн бууруулж буюу арилгаж болох вэ?

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд хамгийн хүчтэй нөлөөлөх хүчин зүйлс нь зан төлөвийн, орчны, системийн, зах зээлд суурилсан, санхүүгийн, институцийн, улс төрийн, хууль эрх зүйн, соёлын болон бусад олон хүчин зүйлс байж болно. Тухайлбал, дэлхийн бэлэн хувцас үйлдвэрлэлийн нийлүүлэлтийн сүлжээнд худалдан авагчдын зүгээс яг цагт нь (Just-In

Time) хүлээн авах хүсэлт тавьдаг нь үйлдвэрлэгчдийг хэт их уртасгасан цагаар ажиллахад хүргэдэг байж болох юм. Хийснээр цалинждаг ажилд төлөвлөгөөнөөс давсан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлд шагнал олгох арга нь сүүдрийн буюу далд ажилчид ашиглах сэдлийг төрүүлж болох юм. Ажилчид төлөвлөгөөгөө биелүүлэхийн тулд ихэвчлэн гэр бүлийнхнээ дайчлан туслуулдаг байна. Хамтын хариуцлага хүлээх хууль байхгүй тохиолдолд олон ажил олгогчтой газарт туслан гүйцэтгэгч болон өдрийн ажилчдыг хэт олноор нь ажиллуулах нөхцөлийг бүрдүүлж болзошгүй бөгөөд ийм ажилчид нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлд өртөх эрсдэл өндөртэй байдаг. Жижиг, дунд үйлдвэрүүд(ЖДҮ)-ийн удирдлагын бүтэц нь цомхон, гол боловсон хүчнийх нь ажлын туршлага бага байдагийн нэгэн адил тэдний хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх мэдлэг, туршлага ч дутмаг байж болох юм (Хови болон бусад, 2014). Харин томоохон, байр сууриа олсон компаниуд нөөц бололцоо, эрх мэдэл давуу байдлаа ашиглан хууль хяналтын арга хэмжээг эсэргүүцэх, зөрчлийг нуун дарагдуулах чадвартайн зэрэгцээ мөн тийм сонирхолтой байх нь бий (Хови болон бусад, 2014). Зах зээлд тэргүүлэгч хүчирхэг том тоглогчидтой салбарт бусад компаниуд нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой ямар үр дагавар гарахыг тооцолгүйгээр тэргүүлэгч томчуудын бизнесийн үйл ажиллагааны загварыг



шууд хуулбарлан хэрэгжүүлэх явдал бий. Бодит амьдралын эдгээр жишээ нь тохиолдол бүрийг гүн ухаж судлалгүйгээр аливаа шалтгаан буюу нөлөөллийн хүчин зүйлийг ач холбогдолгүй хэмээн орхигдуулж болохгүй гэдгийг харуулж байна.

● Дөрөвдүгээр үе шат: Холбогдох талуудыг судлах

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн дөрөвдүгээр үе шатанд холбогдох талуудаа судална. Энэ тохиолдолд холбогдох талууд нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд нөлөөлөх, аль эсвэл нөлөөлж чадах хувь хүн, хэсэг бүлэг буюу байгууллага юм (Брайсон, 1995, х.27). Хөдөлмөрийн хяналтын алба нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хангуулах чиг үүрэгтэй байгууллага. Тус байгууллагаас ихэнхдээ торгууль, шийтгэлийн хэлбэрээр хэрэгжүүлдэг хууль сахиулах арга хэмжээнүүд нь хууль тогтоомжийг бүрэн тогтвортой мөрдүүлэх сайн хөшүүрэг тэр бүр болдоггүй. Харин тодорхой зорилтот бүлэг/салбарын хүрээнд буй хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тодорхой асуудлыг шийдвэрлэх, зөрчлийг арилгахад хөдөлмөрийн хяналтын албаныхнаас илүү хүчтэй, тогтвортой нөлөө үзүүлж чадах төрийн болон хувийн хэвшлийн олон оролцогч талууд бий. Тиймээс эдгээр нөлөөлөгч хүчийг ашиглах нь

хөдөлмөрийн хяналтын албаныхны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар баримтлах хамгийн үр дүнтэй, тогтвортой мөрдөх стратегийн нэг байж болно.

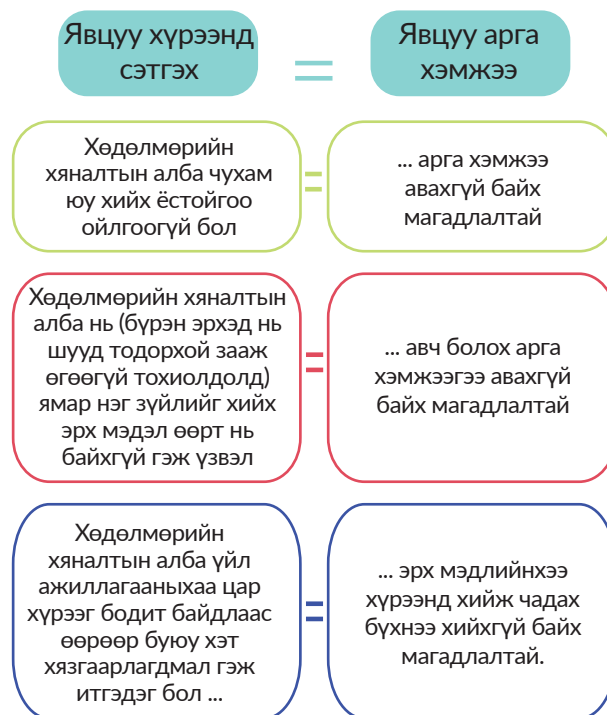
Хөдөлмөрийн хяналтын албад нь холбогдох талуудаа судлахдаа хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тэдгээрийн үзүүлж чадах нөлөөлөл, түүнчлэн мөнгөн бус туслалцаа үзүүлэх нөөц бололцоо, сүлжээ харилцаа байгаа эсэхийг нь тодорхойлохыг хичээх хэрэгтэй. Эдгээр асуудлыг судалж мэдсэний дараа хөдөлмөрийн хяналтын алба ямар талууд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх зорилгод хамгийн сайн нэгдэж байгааг, ямар нь хамгийн эсрэг байр сууринд байгааг тодорхойлох шаардлагатай. Хамгийн эсрэг байр суурьтай талуудыг талдаа татаж чадахгүй юм гэхэд тэдний үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг хязгаарлахын тулд зорилго нэгтэй талуудтай хамтран ажиллах нь чухал юм. Эцэст нь, хөдөлмөрийн хяналтын алба нь холбогдох талуудыг тэдгээрийн хамгийн ихээр нөлөөлж чадах асуудал, зорилтот бүлэгтэй нь холбож харах хэрэгтэй бөгөөд ингэснээр тэдний нөлөөллийг илүү оновчтой, үр дүнтэй ашиглах боломж бий болно.



● Тавдугаар үе шат: Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн тавдугаар үе шатанд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлно. Ийм арга хэмжээнд хөдөлмөрийн хяналтын албанаас, аль эсвэл хөдөлмөрийн хяналтын албатай хамтран ажиллаж буй талуудаас хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй, үр ашигтай аргаар хангуулах, улмаар тууштай хэрэгжүүлэх зорилгоор авч хэрэгжүүлж буй бүх үйл ажиллагаа, даалгавар, арга хэмжээ, кампанит ажил, тактик зэрэг хамаарна. Хууль тогтоомжийг мөрдөхгүй, зөрчиж байгаад нөлөөлж буй олон суурь шалтгаан, хүчин зүйлс байгаагийн нэгэн адил ажил олгогчдод ч олон янзаар нөлөөлж байж хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх учир үүнд чиглэсэн олон талын хосолсон арга хэмжээг авах шаардлагатай. Эдгээр арга хэмжээг боловсруулахдаа хөдөлмөрийн хяналтын албад хэт явцуу хүрээнд сэтгэж, явцуу үйлдлээр дуусдаг арга барилаас салах шаардлагатай (Брайсон, 1995, х.26).

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхгүй зөрчсөн үед хариуцлага тооцох зорилгоор хөдөлмөрийн хяналтын алба болон төрийн эрх бүхий бусад байгууллагаас авч болох арга хэмжээнүүдийг хууль сахиулах арга хэмжээ гэнэ. Үүнд захиргааны болон



эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх, тусгай зөвшөөрлийг нь түдгэлзүүлэх буюу хүчингүй болгох, ажлын байрыг нь хаах зэрэг ордог. Эдгээр арга хэмжээг бүрэн утгаар нь ашиглахын тулд бүгдийг нь маш нарийн судалж үзэх хэрэгтэй. Аливаа арга хэмжээг урьд өмнө хэзээ ч хэрэглэж байгаагүй, эсвэл зөвхөн тодорхой нэг тохиолдолд л ашиглаж байсан нь түүнийг дахин ашиглахгүй, эсвэл шинээр буюу арай өөр хэлбэрээр ашиглаж болохгүй гэсэн үг биш юм. Хяналтын байгууллагын дотоод журам, зөвшөөрөл авах үйл явц нь хэдий түвэгтэй байсан ч хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх том зорилготойгоо харьцуулахад давагдашгүй бэрхшээл биш учраас хууль сахиулах тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх эсэхэд саад болох ёсгүй юм.

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулж, тууштай хэрэгжүүлдэг болохын тулд хөдөлмөрийн хяналтын



алба зөвхөн хууль тогтоомж, дүрэм журамд заасан арга хэмжээгээр үйл ажиллагаагаа хязгаарлаж болохгүй. Учир нь хууль тогтоомжид тусгайлан заагаагүй боловч бас хориглоогүй атлаа хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд нөлөөлж болох маш олон тооны арга хэрэгсэл байдаг. Ийм арга

хэмжээнүүдийг хэлэлцэж зөв сонголт хийхэд туслах зорилгоор эдгээрийг мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, нөлөөлөл сурталчилгааг сайжруулах, улс төрийн болон системийн шинжтэй гэсэн дөрвөн үндсэн бүлэгт хувааж үзэж болно.

60 жилийн түүхтэй орхигдсон эрх мэдлээ хэрэгжүүлсэн нь

2009 оноос АНУ-ын Хөдөлмөрийн Департментын Цалин, ажлын цагийн асуудал хариуцсан хэлтэс нь нэгжлэг хийх зөвшөөрөл олгох, зарлан дуудах хуудас илгээх, урьдчилан тохиролцсон хохирлыг нөхөн төлүүлэх зэрэг эрх мэдлээ хэрэгжүүлж хууль сахиулах үйл ажиллагаагаа эрчимжүүлж эхэлсэн байна. Нэлээд түвэгтэй дотоод журам, зөвшөөрөл авах олон дамжлага болон бусад шалтгааны улмаас эдгээр эрхээ тус алба практикт ховорхон ашиглаж байжээ. Харин явцуу сэтгэлгээнээсээ салснаар илүү үр дүнтэй хяналт шалгалт явуулж, ажилчдад учирсан хохирлыг бүрэн барагдуулан хууль зөрчигч ажил олгогчдод хариуцлага тооцох замаар хууль сахиулах арга хэрэгслээ бүрэн дайчлах болсон байна.

Мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ нь хууль тогтоомж зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор сургалт зохион байгуулах, үнэлгээ хийх, зөвлөмж, удирдамжаар хангах, хууль тогтоомжийн заалтуудыг тайлбарлаж өгөх зэргээр хэрэгждэг. Тухайлбал, ажилчдад хөдөлмөрлөх эрхийн сургалт явуулж хөдөлмөрийн хяналтын албаар дамжуулан эрхээ хэрхэн хамгаалах боломжтойг ойлгуулах замаар хөдөлмөрлөх эрхээ шаардах хөдөлгөөнийг өрнүүлэх, түүнчлэн ажил олгогчдод үүрэг хариуцлагынх нь талаар сургалт явуулж

хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхдээ хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага болон бусад холбогдох талуудаас хэрхэн дэмжлэг туслалцаа авч болохыг ойлгуулах зэрэгт ашиглаж болно.

Нөлөөлөл сурталчилгааг сайжруулах арга хэмжээнд хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих зорилгоор ажилчид, ажил олгогчдод (мөн эдгээрээс зохион байгуулж буй), эсвэл нийт иргэдэд хандсан мэдээлэл сурталчилгааны кампанит ажлууд, хууль зөрчигчдийг нэрлэж, жигших, сахин биелүүлэгчдийг

сайшаах зэрэг орно. Португал улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага нь зорилтот салбарын ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран нөлөөлөл сурталчилгааны кампанит ажлыг зохион байгуулдаг сайн жишээ бий. Эдгээр кампанит ажлаар хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах тодорхой зорилт дэвшүүлж, түүндээ хүрэх хугацааг тодорхойлон зорилтот бүлэгтээ хүрч ажиллахдаа ажил олгогчдын цахим хуудас, товхимол, хэвлэл, сонин, сурталчилгааны самбар зэргийг ашигладаг байна.

Улс төрийн шинжтэй арга хэмжээ гэдэг нь улс төрийн шахалт үзүүлэх замаар хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг дэмжих арга хэмжээнүүд юм. Эдгээрийг худалдааны хэлэлцээр хүчин төгөлдөр болох, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагад элсэх, ОУХБ-ын конвенцид нэгдэн орох, хэрэгжүүлэх, эсвэл Дэлхийн банкны зээл батлагдах үйл явцтай холбоотойгоор хэрэгжүүлж болох юм. Олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн ажилчдын эрхийг хамгаалах чиглэлд ахиц дэвшил гаргаснаа харуулж чадаагүй учир Свазиланд улс 2015 оны нэгдүгээр сараас эхлэн “Африкийн өсөлт болон боломж” худалдааны системийн хөнгөлөлтийг эдлэх эрхээ алдсан байдаг (АНУХТ, 2014). Түүнээс хойш тус улс ОУХБ-тай хамтран ажиллаж олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргийнхээ хэрэгжилтийг сайжруулах, худалдааны хөнгөлөлт эдлэх эрхээ эргүүлэн олж

авахыг хичээж байна (АӨББ. инфо, 2016).

Системийн шинжтэй арга хэмжээ гэдэг нь зах зээлд нэвтрэхэд нь саад учруулах, эсвэл дэмжлэг үзүүлэх зохицуулалтыг бий болгох, өргөжүүлэх, тэр дундаа үйл ажиллагаа эрхлэх батламж, зөвшөөрөл, лиценз олгох аргыг хэрэглэх; түүнчлэн төрд бараа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлэх, буцалтгүй тусламж, зээлд хамруулах зэргээр хөнгөлөлт, урамшууллын механизмыг бий болгох, өргөжүүлэх; хууль болон практикт тулгарч буй бэрхшээлийг тодорхойлж, арилгах арга хэмжээ авах зэргээр хуулийн хэрэгжилтийг дэмжихийг хэлнэ. Арабын Нэгдсэн Эмират Улсад Хөдөлмөрийн яамны цалин хөлсийг хамгаалах систем нь ажилчдын цалин хөлсний сангийн хөрөнгийг байршуулах эрх бүхий банк болон агентуудыг тус яамтай холбосон байдаг (ОУХБ, 2016). Ажилчдынхаа цалин хөлсийг цаг хугацаанд нь олгоогүй, эсвэл дутуу олгосон ажил олгогч дахин ажлын зөвшөөрөл авах эрхгүй болдог. Нийт ажиллах хүчинд цагаач ажилчид жинтэй хувь эзэлдэг газарт ийнхүү ажлын зөвшөөрөл авах эрхтэй холбосон уг зохицуулалт ажил олгогчдод хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх маш чухал хөшүүрэг болдог.

Хөдөлмөрийн хяналтын албад нь холбогдох бусад талыг татан оролцуулах замаар эдгээр арга хэмжээний үр нөлөөг хэрхэн нэмэгдүүлэх, боловсронгуй болгох



талаар нухацтай авч үзэх хэрэгтэй. Ингэхдээ дээр дурдсан Португал улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллагын зорилтот бүлэгтээ ажил олгогчид болон тэдний төлөөллийн байгууллагуудаар дамжуулан хүрч ажиллах арга, Арабын Нэгдсэн Эмират Улсын Хөдөлмөрийн Яамны цалин хөлс олголтын байдалд хяналт тавихдаа банкттай ажиллах туршлагуудаас санаа авч болох юм.

● Зургаадугаар үе шат: Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн төлөвлөгөөг нарийвчлан боловсруулж гаргах

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн зургаадугаар үе шатанд хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн төлөвлөгөөгөө нарийвчлан боловсруулж гаргана. Үүний тулд өмнөх үе шатны ажлууддаа тулгуурлан тухайн онцлогт тохируулан сонгосон арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх цаг хугацаатай нь төлөвлөж, бусад талуудыг хэрхэн оролцуулах стратегиа боловсруулж, шаардагдах төсвийг тооцон гүйцэтгэлийг нь хянах шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулна. Хөдөлмөрийн хяналтын албанаас цаг хугацааны хуваарийг боловсруулахдаа арга хэмжээ бүр нь зорилтот бүлэгт хууль тогтоомжийг мөрдөж хэрэгжүүлэх боломж олгоно

гэж үзэх ёстой. Арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх дэс дарааг тогтоох, нэгтгэх, уялдуулан зохицуулах энэ бүхэн нь эцэстээ зорилтот бүлэг хууль тогтоомжийг тууштай хэрэгжүүлдэг болоход үзүүлэх нөлөөлөл/шахалтыг аажим нэмэгдүүлэхэд чиглэх юм. Хөдөлмөрийн хяналтын алба мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх, нөлөөлөл сурталчилгааны арга хэмжээнүүдийн завсраар хяналт шалгалтын үйл ажиллагааг янз бүрийн шатанд хийж болох юм. Эсвэл нөлөөлөл сурталчилгааны кампанит ажлаар эхлээд дараа нь мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх арга хэмжээгээр үргэлжлэн хяналт шалгалтаар дуусгаж болно.

Холбогдох талуудтай хамтран ажиллах стратегийг боловсруулахдаа хөдөлмөрийн хяналтын алба нь дэмжигч талуудтай хэрхэн ажиллаж, эсэргүүцэгч талаа яаж татах вэ гэдгээ бодолцох нь тун чухал. Зарим газартай түншлэн ажиллахад харилцан ойлголцлын санамж бичиг байгуулах буюу бусад механизмыг ашиглан харилцаагаа албажуулах шаардлага гарч болно. Эсэргүүцэгч талуудтай ойлголцохын тулд асуудлын шийдлийг тодорхойлоход татан оролцуулах зэргээр ажиллаж болох юм.

Төлөвлөгөөнд шаардагдах төсвийг тооцохдоо хөдөлмөрийн хяналтын алба нь эхний үе шатанд судалж тодорхойлсон нөөц бололцоо, хууль сахиулах арга хэмжээний болон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаарх



мэдээлэл, дөрөвдүгээр үе шатанд тодорхойлсон хамтран ажиллах талуудын талаар эргэн харж, дутагдаж буй нөөцийг нөхөх боломжийг энэ хоёроос эрэлхийлэх нь зүйтэй.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний үр дүнг үнэлэхдээ хөдөлмөрийн хяналтын алба тухайн арга хэмжээ хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд нөлөөлсөн үү, тийм бол хэрхэн, яаж нөлөөлснийг авч үзэх хэрэгтэй. Ямар шалгуур үзүүлэлт сонгосноос үл хамааран хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн төлөвлөгөөг (хөдөлмөрийн хяналтын алба туршиж үзэх, үүндээ үнэлэлт дүгнэлт хийх, улмаар хөгжүүлж боловсронгуй болгох боломж олгодог) байнга сайжруулах загвараар хянан үзэж байх нь зүйтэй.



IV. Дүгнэлт

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратегийн загвар нь хөдөлмөрийн хяналтын албыг хязгаарлагдмал нөөц боломж, эрх мэдлийнхээ хүрээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг дэмжих өндөр үүрэг хариуцлагыг хүлээж үр дүнтэй ажиллахад нь туслах шинэ аргачлал юм. Тэргүүний ажиллагаатай хөдөлмөрийн хяналтын албадын нэвтрүүлж буй боловсронгуй, шинэлэг арга хэрэгсэл, стратегид тулгуурлан бий болсон хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх стратеги төлөвлөлтийн арга нь хөдөлмөрийн хяналтын нийт албад дээрх стратегийн загварыг ашиглах боломжийг нээж буй нэмэлт механизм болно.

Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлтэс (LABADMIN/OSH)

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

Утас: +41 22 799 67 15

Хаяг:

Факс: +41 22 799 68 78

Route des Morillons 4

Цахим шуудан: labadmin-osh@ilo.org

CH-1211 Geneva 22 Switzerland

www.ilo.org/labadmin-osh



Ном зүй

Африкийн өсөлт болон боломж хөтөлбөрийн мэдээ. Свазиланд улс ОУХБ-ын хэм хэмжээг 6-р сард хангах болно. Эх сурвалж: <https://agoa.info/news/article/6021-swaziland-to-fulfill-ilo-benchmarks-in-june-sources.html> (2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв).

Брайсон, Ж. М. 1995. Төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын стратеги төлөвлөлт: Байгууллагын амжилтыг бэхжүүлэх болон тогтвортой байдлыг хангах хөтөч (Сан Франциско, Жоссей-Бас Принтерс), шинэчилсэн хэвлэл.

Хови, Ж., Харди, Т., Күүней С. 2014. Австрали улсад Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хангуулахад гарч буй өөрчлөлт: Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллагуудын үйл ажиллагааны тайлан, 2006-2012, Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны тухай хуулийн төв, Мельбурн Их сургууль, Мельбурны Хуулийн сургууль. Дараах хаягаар хандана уу: http://law.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0008/1556738/FWOREport-FINAL.pdf (2017 оны 6-р сарын 19-нд үзэв).

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо (ОУХТ). 2006. Хөдөлмөрийн хяналтын стратеги ба хэрэгжилт, Баримт GB.297/ESP/3, Удирдах зөвлөл, 297-р Чуулган, Женев хот. Эх сурвалж: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf> (2017 оны 10-р сард үзэв).

2016. Цалин хөлсийг хамгаалах систем, Арабын Нэгдсэн Эмират Улс, Хөдөлмөрийн цагаачлалын алба, Сайн туршлагын талаарх мэдээллийн сан, 2016 оны 7-р сарын 18-нд шинэчлэгдсэн, Эх сурвалж: http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/351/MoL_UAE_Guidelines_WPS.pdf (2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв).

Шинэ эдийн засгийн сан (NEF), 2005. Зан төлөвийн эдийн засаг: Бодлого боловсруулагчдын долоон зарчим, Эх сурвалж: http://b3cdn.net/nefoundation/cd98c5923342487571_v8m6b3g15.pdf 2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага, Португал улс, Эх сурвалж: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Paginas/default.aspx) 2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв.

АНУ-ын Хөдөлмөрийн Департамент, Колумби улсын Засгийн газар (USDOL/Colombia). 2011. Колумби Улсад хөдөлмөрлөх эрхийг хангах үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, Эх сурвалж: <https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/morocco/pdfs/Colombian%20Action%20Plan%20Related%20to%20Labor%20Rights.pdf> 2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв.

АНУ-ын Худалдааны төлөөлөгчийн газар (USTR). Ерөнхийлөгч Обама Свазиланд улсыг Африкийн өсөлт, боломж хөтөлбөрөөс хасаж, Мадагаскар улсыг хамруулахыг дэмжив. Эх сурвалж: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2014/June/President-Obama-removes-Swaziland-reinstates-Madagascar-for-AGOA-Benefits> 2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв.

Вейл, Д. 2008. "Хөдөлмөрийн хяналтын стратегийн хандлага", Олон улсын хөдөлмөрийн тойм (Женев хот), Боть. 147, Дугаар 4, хх. 349-353, Эх сурвалж: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x/epdf> (accessed 9 October 2017). 2017 оны 10-р сарын 9-нд үзэв.

