



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

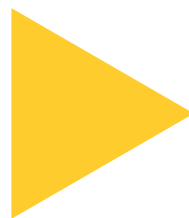
УХААЛГААР АЖИЛЛАЯ: ЗАЛУУЧУУДЫН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ

► Сургагч багшийн гарын авлага



Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх

► Сургагч багшийн гарын авлага





Энэхүү бүтээл нь Креатив Коммон Аттрибюшн 4.0 Олон Улсын лиценз (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/><https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)-ийн үндсэн дээр нийтийн хүртээл болгож буй нээлттэй хандах боломжтой бүтээл юм. Хэрэглэгчид нь лицензид нарийвчлан заасны дагуу энэхүү эх бүтээлийг дахин ашиглах, дамжуулах, шинэчлэх болон үүсмэл бүтээл болгон хэрэглэж болно. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) нь тус эх бүтээлийн зохиогчийн эрхийг эзэмшдэг. Бүтээлийг ийнхүү ашиглах нь ОУХБ-ын барааны тэмдэгтийг ашиглах эрхийг илэрхийлэхгүй.

Нэршил – Энэхүү бүтээл нь дараах байдлаар эш татагдана. ОУХБ, Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх, Сургагч багшийн гарын авлага. Женев хот: Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо, 2024 он.

Орчуулга – Энэхүү бүтээлийг орчуулахдаа дараах мэдэгдлийг нэршлийн хамт оруулсан байх шаардлагатай. Энэхүү орчуулгыг ОУХБ-аас хийгээгүй бөгөөд ОУХБ-ын албан ёсны орчуулга гэж тооцогдохгүй. Энэхүү орчуулгын агуулга эсвэл үнэн зөв байдалд ОУХБ хариуцлага хүлээхгүй.

Бүтээлд тохируулга хийх – Энэ бүтээлд өөрчлөлт, тохируулга хийхдээ дараах мэдэгдлийг нэршлийн хамт оруулсан байх шаардлагатай. Энэ нь ОУХБ-ын эх бүтээлээс өөрчлөлт, тохируулга хийж боловсруулсан хоёрдогч бүтээл юм. Энэхүү өөрчлөлт, тохируулгад илэрхийлэгдсэн үзэл бодол, санаа нь зөвхөн энэхүү тохируулга, өөрчлөлтийг хийсэн зохиогч эсвэл зохиогчдынх байх бөгөөд ОУХБ-аас баталгаажуулаагүй болно.

Энэхүү зохиогчийн эрхийн зөвшөөрөл нь тус хэвлэлд багтсан ОУХБ-аас бусад зохиогчдын эрх бүхий материалд хамаарахгүй. Хэрвээ тэдгээр материалыг гуравдагч этгээд авч ашигласан бол тухайн хэрэглэгч нь зохиогчийн эрхийн зөвшөөрлийг уг эрхийг эзэмшигчээс авах үүрэгтэй.

Энэхүү зөвшөөрлийн хүрээнд гарсан аливаа маргааныг эв зүйгээр шийдвэрлэх бөгөөд хэрэв шийдвэрлэж чадахгүй тохиолдолд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Олон Улсын Худалдааны эрх зүйн комисс (UNCITRAL)-ийн арбитрын дүрмийн дагуу арбитрт хандан шийдвэрлүүлнэ. Тухайн арбитрын шийдвэр нь маргааны эцсийн шийдвэр байж хүлээн зөвшөөрөгдөх бөгөөд талууд түүнийг дагаж мөрдөх үүрэгтэй.

Эрх, зөвшөөрөлтэй холбоотой бүх асуудал, санал хүсэлтийг Швейцар улс, 1211 Женев 22 гэсэн хаягт байрлах ОУХБ-ын Хэвлэлийн нэгж (Эрх ба Зөвшөөрөл)-д эсхүл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандан шийдвэрлүүлнэ үү.

Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх гарын авлага

ISBN 9789220411643 (хэвлэх)

ISBN 9789220411650 (PDF файл)

ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд ашиглагдсан нэр томъёо болон Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын практикт нийцүүлэн гаргадаг материалын танилцуулга нь ОУХБ-ын зүгээс аливаа улс, бүс, газар нутаг, эрх барих байгууллагын эрх зүйн байдал эсвэл тэдгээрийн хил хязгаарыг тогтооход ямарваа үзэл бодлыг илэрхийлэхгүй болно.

Хэвлэсэн нийтлэл, судалгаа болон бусад нийтлэлд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлын талаарх хариуцлагыг гагцхүү тэдгээрийн зохиогч хүлээх бөгөөд ОУХБ хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг баталгаажуулсан, зөвшөөрсөн хэрэг биш юм.

Фирмийн нэр, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, үйл явцын талаар дурдсан нь ОУХБ-ын зүгээс тэдгээрийг баталгаажуулж, дэмжиж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой нэг фирм, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн эсвэл үйл явцыг дурдаагүй байх нь тэдгээрийг үгүйсгэсэн хэрэг биш болно.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын хэвлэлүүд болон дижитал бүтээгдэхүүний мэдээллийг дараах холбоосоор үзнэ үү: www.ilo.org/publns.

Монгол Улсад хэвлэв.

► 2024 оны хэвлэлтийн удиртгал

Хөдөлмөрийн зах зээлд анх хөл тавьж буй залуучууд нь ажил амьдралын боломж болон сорилт бэрхшээлтэй тулгарсан адармаатай замыг туулахдаа өөрийгөө олж, ирээдүйгээ нээдэг билээ. Тэд хил хязгааргүй хүсэл тэмүүлэл, эрч хүч, урам зоригоор жигүүрлэн, нийгэмд өөрсдийн байр суурийг олж, хувь нэмэр оруулж, өөрсдийн мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэхийг эрмэлздэг. Энэ нь залуучуудын насан туршийн ажил, мэргэжлийн үндэс суурийг тавих хариуцлагатай үе шат юм. Залуучуудад хөдөлмөрлөх эрхийн талаар сургалтыг тасралтгүй явуулж, мэдлэг олгох нь тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн эхэн үед болон хожим хойшдын он жилүүдэд ч чухал хувь нэмэр оруулна.

Гэвч хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийг зохицуулдаг эрх зүйн хэм хэмжээний талаар залуучууд мэдлэг багатай байдаг нь тэдний зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг багасгаж, нэр төртэй амьдрах хүсэл тэмүүлэлд нь сөргөөр нөлөөлсөөр байна. Энэ нь залуучуудыг ялгаварлан гадууралт, хөдөлмөрийн мөлжлөг болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг.

Үүний зэрэгцээ дэлхийн зарим улс оронд маш олон залуучууд удаан үргэлжилсэн мөргөлдөөн, дарамт шахалт болон тэдний амьдралд нөлөөлөх бусад ноцтой эрсдэлээс үүдэлтэй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртөж байна. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтийн нөхцөл байдалд байгаа залуучууд, ялангуяа залуу эмэгтэйчүүд хамгийн эмзэг бүлгийн нэгд тооцогддог бөгөөд тэдний хувьд зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрлөх тэгш эрхийг олж авахад тодорхой саад бэрхшээлтэй тулгардаг. Тиймээс тэдэнд зохистой хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрлөх эрхийн талаар мэдлэг олгох нь чухал юм. Энэ нь нүүлгэн шилжүүлэлтийн үеэр болон энэхүү үйл явцын дараа тэдний эмзэг байдлыг бууруулахад чухал урьдчилсан нөхцөл болдог. Мөн энэ нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд өөрсдийг нь хүлээн авсан улс орны эдийн засаг, нийгэм болон хүн амын төлөө бодитой оролцох, хувь нэмрээ оруулах, нийгмийн эв нэгдлийг дэмжих боломжийг олгох учиртай.

ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрт зааснаар хүн бүр эрүүл аюулгүй, эрх чөлөөтэй, нэр төртэй хөдөлмөрлөх эрхтэй байдаг. ОУХБ-аас 2012 оны 6 дугаар сард баталсан Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралыг даван туулах арга хэмжээний тухай тогтоолд залууст эрх тэгш хандах, тэдний хөдөлмөрлөх эрхийг хангахыг уриалсан билээ. Түүнчлэн залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг харгалзан боловсруулж, хэрэгжүүлэхийг Засгийн газруудад уриалж, боловсрол, сургалтын байгууллагын хичээлийн хөтөлбөрт залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн тухай модуль оруулах зэргээр залуу ажилтнуудын мэдлэгийг дээшлүүлэх шаардлагатай байгааг тэмдэглэсэн юм¹. ОУХБ-ын Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр зааснаар 2020-2030 онд залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, түгээн дэлгэрүүлэх замаар хөдөлмөрийн хүртээмжтэй зах зээл, насан туршийн хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжихийг дэмжих байгууллагуудын чадавхийг бэхжүүлэх асуудлыг нэн чухал хэмээн онцлон тэмдэглэсэн байна².

Үүнтэй холбогдуулан ОУХБ-ын зүгээс 2015 онд Росас Жианни болон Корбанис Валли нарын боловсруулсан “Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх: Залуучуудын зохистой хөдөлмөр” гарын авлагын шинэчилж, өргөтгөсөн хувилбар болох **“Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх сургагч багшийн гарын авлага”** номыг ийнхүү танилцуулж байна. Энэхүү гарын авлага нь цалин хөлс, ажлын цаг, хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл болон шахалтаас урьдчилан сэргийлэх, жендэрийн тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, нийгмийн даатгалд хамрагдах зэрэг агуулгын хүрээнд залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн

1 ОУХБ, Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралыг даван туулах арга хэмжээний тухай тогтоол, дүгнэлт. Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал, 101 дүгээр хуралдаан, 2012 оны 6 дугаар сар. [Resolution and conclusions concerning the youth employment crisis: A call for action](#) холбоосоос үзнэ үү.

2 ОУХБ, Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар 2020-2030 оны хооронд авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлах замаар залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх амлалтаа шинэчлэх нь, [GB.340/POL/2, 2020. Renewing commitment to youth employment by endorsing a follow-up plan of action on youth employment for the period 2020–30](#) холбоосоос үзнэ үү.

талаар тусгасан болно. Гарын авлагын агуулга нь олон талт хямрал, технологийн дэвшил, уур амьсгалын өөрчлөлт, даяаршлаас улбаалсан хөдөлмөрийн зах зээлийн хувьсан өөрчлөгдөж буй өөрчлөлтөд тохирсон бөгөөд өөрчлөлт, шинэчлэлийн хөтөлбөрөөр дамжуулан тэгш байдлыг, тэр дундаа жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих зорилготой болно. Энэ нь залуу ажилтан, ялангуяа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтийн нөхцөл байдалд байгаа залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн санаачилгыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцдог ОУХБ-ын гишүүн орнууд болон бусад оролцогч талуудад зориулагдсан болно.

Энэхүү гарын авлагыг Нидерландын Вант улсын Засгийн газрын дэмжлэгтэйгээр ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээл болон залуучуудын салбар (ХЭХЗЗЗС)-ын зохион байгуулсан Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс болон хүлээн авагч улсын хэтийн төлөв (PROSPECTS)-ийг сайжруулахад чиглэсэн түншлэлд залуучуудыг татан оролцуулах болон бодитой оролцуулах асуудлыг дээшлүүлэх санаачилгын хүрээнд боловсруулсан. Өөрөөр хэлбэл тус баримт бичгийн зорилго нь дүрвэгсэд болон хүлээн авагч улсын иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, хамгааллын хүртээмжийг сайжруулахад орших бөгөөд үүнийг Олон улсын санхүүгийн корпораци, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ), НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн Дээд комиссарын газар (UNHCR), НҮБ-ын Хүүхдийн сан (UNICEF) болон Дэлхийн банк зэрэг байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлж байна.

Залуучууд өөрсдийн ажлын байранд амжилттай дасан зохицох нь тэдний хувь хүний хөгжилд чухал ач холбогдолтойн зэрэгцээ нийгэмд, аж ахуйн нэгжүүдэд ч мөн адил ач холбогдолтой байх юм. Залуучуудын хувьд өөрсдийн эрхийн талаар мэдлэгтэй байж, эрхээ хамгаалах талаар дуу хоолойгоо хүргэх нь эрх чөлөө, нэр төр, аюулгүй байдлаар тодорхойлогдох хөдөлмөрийн орчинд ажиллах боломжийг олгоно. Энэ нь тэдний ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах, ажил хэргийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, илүү таатай нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх болно. Залуучуудыг өөрсдөдөө тулгамдаж буй асуудлаа илэрхийлэх, эрхээ хамгаалах, өөрсдийн амьдралд нөлөөлөх шийдвэр гаргахад оролцоход чадавхижуулах нь тэдний хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог нэмэгдүүлэх, ядуурлаас ангижрах, эдийн засгийг бэхжүүлэх, хүн бүрт тогтвортой, хүртээмжтэй ирээдүйг бий болгох замыг тавихад хувь нэмэр оруулах явдал юм.

Сангхёон Ли,



ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, ажлын байр бий болгох,
амьжиргааг дэмжих газрын дарга

► Агуулга

2024 оны хэвлэлтийн удиртгал	5
Талархал	8
Өмнөх үг	9
Танилцуулга	10
Сургалтыг хэрхэн бэлтгэж, чиглүүлэх вэ?	14

► Сургагч багшийн гарын авлага

ХИЧЭЭЛ 1. Залуучуудын ажил хөдөлмөр	25
ХИЧЭЭЛ 2. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт	47
ХИЧЭЭЛ 3. Ажлын байран дахь тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, дарамт	59
ХИЧЭЭЛ 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа	73
ХИЧЭЭЛ 5. Нийгмийн хамгаалал	97
ХИЧЭЭЛ 6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл: ажлын цаг, цалин хөлс, амралт, чөлөө	111
ХИЧЭЭЛ 7. Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин	125
ХИЧЭЭЛ 8. Хөдөлмөрийн маргаан, ажлын байран дахь зөрчлийн зохицуулалт	139

► Дасгал ажил

ДАСГАЛ 1. Залуучуудын ажил хөдөлмөр	151
ДАСГАЛ 2. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт	161
ДАСГАЛ 3. Ажлын байран дахь тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, дарамт	163
ДАСГАЛ 4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа	169
ДАСГАЛ 5. Нийгмийн хамгаалал	177
ДАСГАЛ 6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл: Ажлын цаг, цалин хөлс, амралт, чөлөө	181
ДАСГАЛ 7. Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин	189
ДАСГАЛ 8. Хөдөлмөрийн маргаан, ажлын байран дахь зөрчлийн зохицуулалт	199

► Хавсралтууд

Хавсралт 1. ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж	215
Хавсралт 2. Сургалтад нэмэлтээр ашиглаж болох эх сурвалжууд	223
Хавсралт 3. Нэр томъёоны тайлбар	231
Хавсралт 4. Сургалтын үр дүнг үнэлэх жишиг асуулга	237

► Талархал

Энэхүү гарын авлагыг ОУХБ-ын Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн ахлах мэргэжилтэн Сусана Пуэрто Гонзалесаар ахлуулсан Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, оролцоо хариуцсан мэргэжилтэн Милагрос Лазо Кастро, Төслийн ажилтан Эша Моитра нарын удирдлаган дор Далберг Глобал Хөгжлийн хөтөлбөрийн зөвлөхүүд боловсруулав.

Тус гарын авлага нь ОУХБ, НҮБ-ын Хүүхдийн сан, НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн Дээд комиссарын газар болон орон нутгийн салбарын ажилтнууд, уг гарын авлагын анхны хувилбарыг ашигласан хэрэгжүүлэгч түншүүд, залуучуудын төлөөлөгчид, залуу дүрвэгсдэд хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх хуульчид зэрэг 70 гаруй оролцогч талуудтай нягт хамтран ажилласны үр дүнд бүтсэн болно.

ОУХБ-ын дараах мэргэжилтнүүдээс үнэ цэнтэй, өргөн цар хүрээтэй санал, сэтгэгдэл хүлээн авсан болно. Үүнд Кристина Берендт, Клара Ван Панхуйс (Нийгмийн хамгааллын газар); Матиас Эспиноза (Ажил олгогчийн үйл ажиллагааны товчоо); Майкл Мвасикаката, Патрик Дару (Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар); Ана Каталина Рамирес (Засаглал ба гурван талтын асуудал эрхэлсэн газар); Майкл Уоттс (Ажилтны үйл ажиллагааны товчоо); болон Феликс Вейденкафф (Ази, Номхон далайн бүсийн товчоо).

Дэлхийн, бүс нутгийн болон үндэсний залуучуудын тэргүүлдэг байгууллагуудын 30 гаруй залуу төлөөлөгчид зөвлөлдөх уулзалт, семинарт оролцсон бөгөөд залуу ажилтны хэрэгцээнд тус гарын авлагыг хэрхэн нийцүүлэх талаар өөрсдийн үнэтэй санал зөвлөмжийг өгсөн. Эдгээр байгууллагуудад: Испанийн Залуучуудын Зөвлөл (Action Contre la Faim), Тогтвортой хөгжлийн зорилтын төлөөх залуу удирдагчид, PROSPECTS Зүүн Африкийн бүсийн залуучуудын сүлжээ, Уганда ANCHOR, YSAT Угандагийн Олон нийтийг чадавхижуулах агентлаг, Эмэгтэй дүрвэгсдийн төлөөх Тумайни, Руанга, Дэлхийн залуу дүрвэгсдийн сүлжээ, Африкийг хурдацтай хөгжүүлэх гэрэл болон PROSPECTS Этиопын Залуучуудын Хорооны сүлжээ зэрэг байгууллагууд багтсан.

Энэхүү гарын авлагыг Тина Уадик хянан тохиолдуулж, дизайныг Жейм Флорэс гаргасан болно.

Ажил хөдөлмөрийн гараагаа эхэлж буй залуучуудын хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцохтой холбоотойгоор хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, ажлын цаг, цалин хөлс, амралт, чөлөөт цаг, ажлын байран дахь аюулгүй байдал зэрэг асуудлын талаар болон ажил олгогчтойгоо

саналын зөрүү үүссэн тохиолдолд хаана хандах, хэрхэн шийдвэрлүүлэх зэрэг олон асуулт үргэлж тэдэнд тулгардаг бөгөөд эдгээр асуудлуудад зөвлөх туслах хүнгүй эсхүл мэдэхийг хүсч буй асуултандаа хариулт олж чадахгүй тохиолдол цөөнгүй байдаг.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой олон гарын авлага, хэрэглэгдэхүүнийг гаргасан бөгөөд эдгээр нь хөдөлмөр эрхэлж буй хэн бүхэнд чухал гарын авлага болсоор ирсэн билээ.

Энэ удаад ОУХБ-аас “Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх” сургалтын гарын авлагыг шинэчлэн гаргасныг төслийн хүрээнд МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн Практик сургалтын төвийн хамт олон монгол хэлнээ хөрвүүлэн, өөрийн орны Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хэм хэмжээнд нийцүүлэн зарим кейс, жишээгээр баяжуулан сургалтын гарын авлага болгов.

Энэхүү төслийн ахлагчаар МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн Практик сургалтын төвийн эрхлэгч доктор, дэд профессор С.Болормаа, төслийн багийн гишүүдээр тус төвийн багш Н.Энхцэцэг, Гэрээт дэд профессор З.Сүхбаатар, туслах ажилтан О.Одончимэг нар ажиллалаа.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр батлагдан 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж даруй хоёр жил гаруй хугацаа өнгөрч байна.

Тус хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн олон төрөл хэлбэрүүд тухайлбал дагалднаар ажиллах болон дагалднаар суралцах үеийн хөдөлмөрийн гэрээ, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, гэрээсээ ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ зэрэг уян хатан нөхцлөөр ажиллахтай холбоотой зохицуулалтыг тусгаж өгснөөрөө онцлогтой. Мөн залуучуудын зохистой хөдөлмөр нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчин, маргаан шийдвэрлэх гээд салбар хоорондын харилцаанд хамаардгаараа онцлогтой.

“Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх” сургалтын гарын авлагад ОУХБ-аас батлан гаргасан олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжийн холбогдох хэм хэмжээ болон Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, бусад хэм хэмжээг тусган гарын авлагыг хэрэглэгч хэн бүхэнд хэрэглэхэд дөхөм болгохыг зорилоо. Мөн сэдэв тус бүрийн хүрээнд өөрийн орны онцлог, бодит практикаас сэдэвлэсэн жишээг оруулснаар гарын авлагыг хэрэглэхэд ач холбогдолтой болгосон болно.

Тус сургалтын гарын авлага нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд зохистой хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой сэдвүүдийг бүрэн хамарсан тул хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцож буй залуучууд, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй иргэд, түүнчлэн ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагын хүний нөөцийн ажилтнууд, оюутан суралцагсад, судлаач хэн бүхэнд чухал ач холбогдолтой Гарын авлага болно гэдэгт итгэж байна.

МУИС-ийн Хууль Зүйн Сургуулийн Практик сургалтын төвийн эрхлэгч доктор, дэд профессор С.Болормаа

► Танилцуулга

Гарын авлагын зорилго

Энэхүү гарын авлагын зорилго нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд анх удаа оролцож байгаа эсхүл хөдөлмөр эрхэлж байгаа залуучуудад түүнчлэн албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авч байгаа улсад зохистой хөдөлмөр эрхлэх мэдлэг олгох болон нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, ажлын байранд тэгш нөхцөлөөр хангуулах зорилго бүхий танхимын болон цахим сургалтын агуулгыг тодорхойлж хэрэгжүүлэхэд Сургагч багш нарт гарын авлага болохуйц ашиглах материал эх сурвалжийн цар хүрээг тодорхойлоход оршино. Уг гарын авлага нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд чиглэгдэж байгаа бөгөөд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар авч үзсэнээрээ онцлогтой юм.

Сургагч багшаар дараах хүмүүс ажиллаж болно. Үүнд: Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудал эрхэлсэн төрийн холбогдох байгууллагын төлөөлөгчид, ажил олгогчдын байгууллагын төлөөлөгчид, сургалтын үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагын залуу ажилтнууд, боловсрол, сургалтын байгууллагын төлөөлөгчид, иргэний нийгмийн бусад байгууллагын төлөөлөл ялангуяа хүлээн авагч улсын залуу удирдагчид болон үе тэнгийн залуучууд байж болно.

Сургагч багш нь тухайн улсын хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой үндсэн эрхийн талаар мэдлэгтэй байх шаардлагатай ба хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөр болон нийгмийн хамгааллын тухай хууль тогтоомжийг сургалтын агуулгад ашиглана. Мөн бүтээлч сэтгэлгээтэй байж оролцогчдыг идэвхжүүлэх, зааж сургах ур чадварыг эзэмшсэн байна.

Энэ нь ялангуяа сургалтын эх сурвалжийг залуучуудын хэрэгцээнд нийцүүлэн тохируулахад чухал ач холбогдолтой юм.

Сургалт хэнд зориулагдсан бэ?

Сургалт нь 15-29 насны хөдөлмөр эрхлэхээр төлөвлөж буй эсвэл ажилд ороод удаагүй байгаа залуучууд мөн тэр дундаа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад зориулагдсан болно³.

Энэхүү сургалтад хамрагдсанаар залуучууд тэр дундаа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд өөрсдийн ажлын туршлагад үндэслэн шударга үр бүтээлтэй ажлын байранд хувь нэмрээ оруулах, бэхжүүлэхэд өөрсдийн оруулах үүрэг оролцоо болон нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн зорилтыг тодорхойлоход илүү сайн бэлтгэгдэнэ.

Тус гарын авлага нь залуучуудын зохистой хөдөлмөр болон залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэхийн зэрэгцээ сургалтын агуулгаар санал болгосон дасгал ажлууд нь залуучуудад зөвхөн өөрсдийн эрхийг илүү үр дүнтэй эдлэх цогц ур чадварыг нэмэгдүүлэхээс гадна практикт түүнчлэн 21 дүгээр зууны ажлын байранд илүү ур чадвартай байх нөхцөлийг бүрдүүлэх боломж олгоно⁴.

Ингэснээр тэд нийгэмд манлайлагч, зохион байгуулагч, удирдагч болох суурь нөхцөл болох ба дараах ур чадваруудыг хөгжүүлэхэд тусална.

- **Мэдээлэл цуглуулах, зохион байгуулах**, задлан шинжлэх болон танилцуулах замаар шүүмжлэлт сэтгэлгээг ашиглан асуудлыг шийдвэрлэх, мөн өөртөө тусган хэрэглэх чадварыг сайжруулах, танин мэдэхүйн ур чадварыг хөгжүүлэх;

³ Зарим улс оронд “залуучууд” хэмээх нэр томъёог 29 нас хүртэлх бүх залуу хүмүүсийг хамааруулж тодорхойлдог. “Залуучууд” хэмээх ойлголт нь тухайн улс хэрхэн тодорхойлсноос хамааралтай бөгөөд зарим улсад 35 хүртэлх насны бүх хүнийг хамааруулдаг. 18 наснаас доош насны залуучууд хөдөлмөр эрхэлж болох хэдий ч тэдэнд хөдөлмөр эрхлэлтийн тусгай нөхцөл үйлчлэх ба зөвшөөрөгдсөн ажлын цагаар тодорхой ажлын байруудад ажиллахыг зөвшөөрдөг.

⁴ ОУХБ, XXI дүгээр зуунд ажиллаж, амьдрахад зориулсан үндсэн ур чадварын талаарх дэлхийн цар хүрээ, 2021. [Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century](#) холбоосоос үзнэ үү.

- **Харилцаа холбоо, хамтын ажиллагаа**, багаар ажиллах дадлага хийх болон зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх, хэлэлцээр хийх ур чадварыг дээшлүүлэх замаар нийгмийн харилцааны болон сэтгэл хөдлөлөө хянах ур чадварыг хөгжүүлэх;
- **Сургагч багш нь сургалтын үр дүнг үнэлэх** цахим асуулгыг ашиглах, оролцогчдыг чиглүүлэх шаардлагатай дижитал контент хийх, компьютер дээр ажиллах зэргээр сургалтын агуулгад цахим хэрэгсэл ашиглахаар тусгасан бол наад захын дижитал ур чадварыг хөгжүүлэхэд тусална.

Энэхүү гарын авлагыг өөрийн улсын онцлогт тохируулан хэрэглэж болох уу?

Энэхүү гарын авлагын агуулгыг дэлхий нийтэд зориулж боловсруулсан бөгөөд энэ нь тодорхой нэг улсын эсхүл салбарын нарийвчилсан мэдээллийг агуулаагүй болно.

Сургалт явуулахын өмнө тус гарын авлагаар оролцогчдод өгөх мэдээлэл (жишээлбэл, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн тухай эсхүл нийгмийн даатгалд хамрагдах эрх, хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай гэх мэт) нь тухайн улсын хууль тогтоомж болон хөдөлмөрийн болон нийгмийн хамгааллын харилцаанд оролцогчдын онцлогт нийцсэн үндэсний хууль тогтоомжийн агуулгыг тусгасан (тохируулсан) байх хэрэгтэй.

Сургалтын агуулгыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй Сургагч багш нь тус сургалтын агуулгыг дээр дурдсан онцлог байдлыг харгалзан тохируулах боломжтой. Гэхдээ ийнхүү тохируулахдаа залуучуудыг бодитойгоор оролцуулах, бусад оролцогч талуудын хүсэл зоригийг харгалзан үзэх нөхцөлийг хангах үүднээс Засгийн газар, Үйлдвэрчний эвлэл, Ажил олгогч эздийн холбоо болон залуучуудын төлөөллийг оролцуулан зөвлөлдөх замаар байгууллагын түвшинд гүйцэтгэхийг зөвлөж байна.

Ийнхүү тохируулсны дараа тус гарын авлагыг түгээн дэлгэрүүлэх, сургалтын агуулгыг үндэсний сургалтын хөтөлбөрт тусгах эсхүл залуучуудтай ажилладаг байгууллагуудын сургалтын хөтөлбөрт тусгах зэргээр тодорхойлох хэрэгтэй⁵.

Энэхүү гарын авлагад ОУХБ-ын хэд хэдэн конвенц, зөвлөмжийн талаар дурдсан⁶. Эдгээр конвенц, зөвлөмжийн жагсаалтыг сэдэв тус бүрээр ангилсан бөгөөд тэдгээрийг Хавсралт 1-ээс үзнэ үү. Энэхүү Хавсралтад эдгээр хэм хэмжээнд тодорхой заасан заалтуудын товч хураангуйг тусгасан. Сургалт явуулж буй улс нь Хавсралт 1-д заасан хөдөлмөрийн хэм хэмжээнээс соёрхон баталсан бол холбогдох эх сурвалжийг тухайн улсын албан ёсны хэлээр нийтлэгдсэн байдлаар цахим хэлбэрээр эсхүл Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн яамнаас болон Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас авах боломжтой.

Хавсралт 2 нь тус гарын авлагыг үндэсний хэмжээнд тохируулан хэрэглэхэд сургалт явуулж буй байгууллага болон сургагч багш нарт туслалцаа үзүүлэх нэмэлт ашиглах материал, эх сурвалжуудын жагсаалтыг агуулсан болно.

⁵ Энэхүү сургалтын гарын авлагын агуулгыг хичээлээс гадна өөр олон хэлбэрээр түгээн дэлгэрүүлэх боломжтой. Хэлэлцсэн сэдвүүд нь залуучуудад шууд чиглэсэн цахим эх сурвалжууд (тухайлбал, вэб сайт, бие даан алсын зайнаас явуулах сургалтын хөтөлбөр, программууд, олон нийтийн мэдээллийн кампанит ажил зэрэг)-ыг хөгжүүлэх үндэс суурь болж болно. Мөн бусад сургалт, мэдлэгийг дээшлүүлэх хөтөлбөр болон материал (тухайлбал, үндэсний сургалтын хөтөлбөр болон залуучуудад чиглэсэн бусад байгууллагын сургалтын хичээлүүдэд)-д тусгаж болно.

⁶ Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд нь ОУХБ-ын гишүүд (Засгийн газар, Ажил олгогч болон Ажилчид)-ийн боловсруулж, хөдөлмөрийн үндсэн зарчим, эрхийг тодорхойлсон эрх зүйн баримт бичиг юм. Эдгээр нь гишүүн орнуудын соёрхон баталж болох хууль ёсны хүчин төгөлдөр олон улсын гэрээ конвенц (эсхүл протокол) эсхүл заавал дагаж мөрдөх үүрэг хүлээдэггүй зөвлөмжүүдийн аль аль нь байж болно. Ихэнх тохиолдолд конвенц нь түүнийг соёрхон батлах улс орнуудын хувьд хэрэгжүүлэх үндсэн зарчмуудыг тусгасан байдаг бол холбогдох зөвлөмж нь тухайн конвенцыг хэрхэн хэрэгжүүлэх тухай илүү нарийвчилсан зааварчилгаагаар хангаж Конвенцын ойлголтыг дэлгэрүүлж өгдөг.

Гарын авлагын бүтэц

Энэхүү гарын авлага нь сургалтын агуулгыг хэрхэн төлөвлөх боловсруулах болон оролцогчдод хүргэхтэй холбоотой дараах бүтэцтэй. Үүнд:

- ▶ **Сургагч багшид зориулсан гарын авлага:** Үүнд сургалт явуулах арга зүй, заах хичээлийн төлөвлөгөө, үндсэн ойлголт болон олон улсын гэрээ конвенцууд болон тэдгээрийг улс үндэсний онцлог нөхцөл, агуулгад тохируулж хэрхэн нийцүүлэх зааварчилгаа, заах хичээлийн дасгал ажлын жишээнүүдийг багтаасан.
- ▶ **Хичээл:** Энэ нь ажлын байрны нөхцөл байдлын талаарх практик жишээнүүд, хувь хүн болон бүлэгт зориулсан дасгал ажлын нарийвчилсан зааварчилгаагаар хангана.
- ▶ **Бусад эх сурвалж:** Энэ нь нэр томъёоны тайлбар, сэдвүүдийн индекс, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний товч хураангуй, холбогдох бусад материалын эх сурвалжийн холбоос зэргийг агуулсан.

Гарын авлага нь нийт 8 хичээлээс бүрдсэн ба ойролцоогоор 17 цагийн хичээлийн агуулгыг багтаасан. Хоёрдугаар хичээл нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн талаар байгаа (албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртөөгүй оролцогчидтой ажиллаж буй сургагч багш нь энэ бүлгийг алгасаж болно) бол бусад бүлгүүдэд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудтай холбоотой тусгай агуулгыг «Үүнийг анхаараарай!» хэлбэрээр онцолсон болно. Гарын авлагад хичээлийн агуулгыг дараах байдлаар тусгасан. Үүнд:

Хичээл 1.

Залуучуудын ажил хөдөлмөр

Хичээл 2.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт

Хичээл 3.

Ажлын байран дахь тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, дарамт

Хичээл 4.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа

Хичээл 5.

Нийгмийн хамгаалал

Хичээл 6.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл: Ажлын цаг, цалин хөлс, амралт, чөлөө

Хичээл 7.

Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин

Хичээл 8.

Хөдөлмөрийн маргаан, ажлын байран дахь зөрчлийн зохицуулалт

Сургагч багш нь сургалтад оролцогчдын хэрэгцээ шаардлагатай уялдуулан хичээлийн агуулгад нийцүүлж цагийн хэмжээг өөрчилж болно. Мөн оролцогчдын онцлог, суралцах хэв маяг, хичээлийн цагийн багмаамж, үндэсний хууль тогтоомж болон нөхцөл байдалд тохируулан сургалтыг өөрчлөн зохион байгуулах боломжтой.

Тухайлбал, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн оролцогчдод сургалт явуулж буй сургагч багш нь хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой дасгал ажлыг илүү орж, оролцогчийн хууль ёсны дагуу эрхлэх боломжтой хөдөлмөр эрхлэлтийн төрлүүдийг судлан албадан нүүлгэн шилжүүлэлтийн нөхцөл байдалд байгаа оролцогчдод зориулан нийгмийн даатгал, нийгмийн хамгааллын талаарх хэлэлцүүлэг хийх эсхүл оролцогч нь ихэвчлэн зайнаас ажилладаг бол энэ онцлогийг харгалзан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаарх хичээлийн цагийг богиносгох зэргээр зохион байгуулж болно.

► Сургалтыг хэрхэн бэлтгэж, чиглүүлэх вэ?

Сургалтад оролцогчдыг сонгох болон хуваарилах

Уг гарын авлагын дагуу явагдах сургалтад хамрагдах залуучуудаас тусгайлсан мэдлэг шаардагдахгүй бөгөөд бичиг үсэг тайлагдсан байвал зохино.

Сургалтад оролцогчид нь бие биедээ харилцан туслахаас гадна сургалтад адил тэгш оролцвол илүү үр дүнтэй. Оролцогчдыг хуваарилахдаа нас, хөдөлмөр эрхэлж буй салбар зэрэг бусад шалгуурыг харгалзана. Багуудыг адил тэнцүү хуваарилах нь сургагч багш болон оролцогчдын хувьд чухал бөгөөд ингэснээр сургалтын зорилгод хүрэхэд залуучуудын оролцоог нэмэгдүүлэх, урамшуулах, багаар ажиллах, оролцогчид хоорондоо өөрсдийн туршлагыг солилцох, бүлгийн ажлыг хөнгөвчлөх зэрэгт ач холбогдолтой.

Нэг багт 15-аас илүүгүй гишүүн байх нь зохимжтой ба үүнээс олон байвал гишүүд хоорондоо ойлголцох, санал солилцоход хүндрэлтэй болох ба харин 8-15 хүртэлх гишүүнтэй багийн хувьд оролцогчид санал, туршлагаа солилцох, багийн гишүүд өөрсдийн үзэл бодлоо илэрхийлэхэд илүү тохиромжтой.

Сургалтад оролцогчоо таньж мэдэх

Сургалтад оролцогчдын онцлогийг таньж мэдэх нь сургалтыг амжилттай зохион байгуулахад чухал ач холбогдолтой. Оролцогчдыг таньж мэдсэний үндсэн дээр сургагч багш сургалтыг тэдний хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулах боломжтой. Үүний тулд сургагч багш сургалтыг эхлүүлэхээс өмнө оролцогчдоос тус сургалтаас юу хүсч, хүлээж байгааг болон сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох асуулга бэлтгэн авч болно.

Хэрэв бичиг үсгийн боловсрол багатай болон хөгжлийн бэрхшээлтэй оролцогчид сургалтад хамрагдсан тохиолдолд сургагч багш тэдгээрийн хэрэгцээ шаардлагад тусгайлан нийцүүлсэн танилцуулгыг бэлтгэсэн байвал зохино. Жишээ нь бичиг үсгийн боловсрол муутай оролцогчдод бичгээр дасгал ажиллуулахаас илүү амаар тайлбарлах нь зохимжтой юм.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад зориулсан сургалтыг зохион байгуулахдаа тухайн хүлээн авагч улсын залуучуудыг урьж оролцуулах нь ажилд ороход талууд бие биедээ тулгардаг саад бэрхшээлийг ойлгоход ач холбогдолтой. Сургагч багш нь тэдгээрийн хооронд буй аливаа санал зөрөлдөөнөөс сэрэмжлэх (жишээ нь хүлээн авагч тал нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг өөрсдийн ажлын байрны аюулгүй байдалд халдана гэж үзэх гэх мэт) байдлаар тухайн нөхцөл байдалд уялдуулан сургалтын арга барилаа өөрчилж болно.

Сургалтыг төлөвлөх

Энэхүү гарын авлагад хичээл тус бүрийн сургалтын зорилго, бие даан ажиллах болон багаар ажиллах, сургалт явуулахад шаардагдах хугацаа зэргийг тусгасан.

Сургагч багш нь:

- Гарын авлага, хичээлтэй танилцаж, тухайн сэдвийг сайтар нягтлан өөрт шаардлагатай хэсгийг судалж, сургалтын явцад ашиглах сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг бэлтгэх;
- Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжоос шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах;
- Хичээл тус бүрийн зорилго, агуулга, үйл ажиллагаа, сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулах (сургалт бүрийн эхэнд санал болгож буй сургалтын төлөвлөгөөг оруулсан);
- 3-р хавсралтад буй Нэр томъёоны тайлбартай танилцаж тухайн сургалтад хамаарах нэр томъёог судална.

Сургалтад ашиглах дасгалыг сургагч багш нарт жишээ болгож өгсөн ба хичээл бүр хичээлийн танилцуулга, нэмэлт материал, кэйс зэргийг багтаасан болно.

Сургагч багш нь сургалт явуулахдаа санал болгож буй дасгал жишээг аль болох хамгийн боломжит байдлаар тухайн улс үндэсний, орон нутгийн нөхцөл байдалд нийцүүлэх, оролцогчийн хэрэгцээ шаардлага болон суралцах хэв маягт тохируулах боломжтой.

Гарын авлагад тусгасан дасгал ажлуудыг баяжуулах оролцогчийн хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулахын тулд сургагч багш нь тухайн улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох дүрэм, журам, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл (хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар, ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон нийгмийн даатгалын зохицуулалт), хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагын талаарх материалыг сургалтын үйл ажиллагаандаа ашиглах нь зүйтэй.

Эдгээр мэдээллийг уншихад хялбар байдлаар товчлон сургалтын үеэр тарааж өгөх “Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг” бэлтгэх хэрэгтэй. Түүнчлэн хөдөлмөрийн гэрээ болон цалингийн хүснэгтийн бодит жишээ олж танилцуулах нь оролцогчдын ойлголтыг улам бататгана.

“Хөдөлмөрлөх эрхийн карт” бэлтгэх

Сургагч багш нь сургалтын үед дасгал ажил ажиллуулахаас өмнө тухайн улсын Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар, ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, бүх нийтийн амралтын өдрүүд, өвчний улмаас чөлөө авах, цалин хөлс, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах асуудлыг хэрхэн зохицуулсныг судалж, “Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг” бэлтгэсэн байна. Үүний тулд сургагч багш дараах асуудлыг холбогдох хууль тогтоомжоос судлан мэдэх шаардлагатай.

- Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар;
- Долоо хоногт ажиллах цагийн дээд хязгаар (илүү цагийг оруулаад);
- Тухайн үеийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ;
- Нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж;

Сургагч багш нь үндэсний хууль тогтоомж болон хөдөлмөрийн зах зээлд гарч байгаа бодит практикаас мэдээлэл олж авч болно. Жишээ нь одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хууль тогтоомжоос олж мэдэх зэрэг.

Ээлжийн амралт



► 15 өдөр

Ажлын цаг долоо хоногт



► 40 цаг

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2024 оны байдлаар

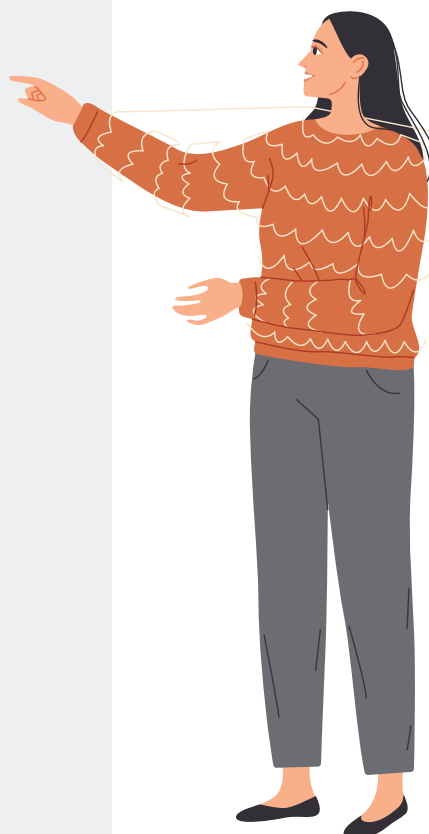


► 660,000 төгрөг

“Хөдөлмөрлөх эрхийн карт”-ын жишээг харуулав.

(Дээрх мэдээлэл нь зөвхөн жишээ бөгөөд аливаа улсын үндэсний нөхцөл байдлыг илэрхийлээгүй гэдгийг анхаарах хэрэгтэй.)

Үүнээс гадна сургагч багшийн гарын авлагад тухайлан дурдсан олон улсын гэрээний заалтыг өнгөт цаасан дээр товчлон бичиж бэлтгэнэ. Ингэснээр уг картыг сургалтын явцад ашиглах боломжтой.



► **Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний картын жишээ.**

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг баталгаажуулсан хэм хэмжээ

Энэ нь ажилтан ба ажил олгогч төлөөллийн байгууллагаа сонгох, өөрийн хүсэлтээр байгууллагад элсэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг баталгаажуулсан байдаг. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийг ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах, тухайлбал, ажилтныг ажилд авахдаа үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэхийг харгалзаж үзэх эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлээс гарах шаардлага тавих мөн ажилтан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн болсон, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсоных нь төлөө ажлаас халах зэрэг шударга бус, зохисгүй үйлдлээс хамгаалах ёстой талаар тусгасан байх.

Ажилтан ба ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага байгуулах эрх нь хамтын хэлэлцээ хийх, олон нийтийн хэлэлцүүлэг өрнүүлэх суурь нөхцөл болдог. Хамтын хэлэлцээ нь ажил олгогч ба ажилтан хэлэлцээнд эрх тэгш оролцож тэдгээрийн хооронд хийгдсэн тохиролцоо нь шударга хүртээмжтэй байхад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

[Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц](#)

[Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц](#)

Албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах тухай хэм хэмжээ

Энэхүү олон улсын гэрээ нь албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах, тухайлбал албадан хөдөлмөрийг улс төрийн үзэл санааг тулгах, түгээх хэрэгсэл болгох, улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлсэн, ажил хаялтад оролцсоных нь төлөө шийтгэх, хөдөлмөрийн сахилга хүлээлгэх, ялгаварлан гадуурхах арга хэмжээ авахыг хориглосон юм. Гэхдээ зарим тодорхой нөхцөл байдлыг албадан хөдөлмөрт тооцохгүй гэж заасан бөгөөд жишээлбэл хугацаат цэргийн алба, онцгой байдлын үед болон иргэний үүргийн хүрээнд хийх ажил, шүүхийн шийдвэрийн дагуу гүйцэтгэх (тодорхой нөхцөлийг хангасан тохиолдолд) ялтны хөдөлмөр, оршин суугчдын нийтийн эрх ашгийн төлөөх хийх ажил зэрэг багтана.

[Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц](#)

[Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц](#)

Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар ба хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох тухай хэм хэмжээ

Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг ердийн нөхцөл бүхий ажлын хувьд 15 нас, аюултай ажлын хувьд 18 насаар (тодорхой нөхцөлийг хангасан бол 16 нас байхаар тогтоож болно) тогтоохоор заасан. Мөн хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр буюу хүүхдийг худалдах, өрийн барьцаанд өгөх, албадан хөдөлмөрлүүлэх зэргээр боолчлох, хүүхдийн биеийг үнэлүүлэх, садар самууны үзүүлбэр, үйлчилгээнд ашиглах, зэвсэгт мөргөлдөөнд дайчлах, мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, худалдах зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах мөн чанар, нөхцөлөөрөө хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хохирол учруулах ажил хийлгэхийг хориглодог.

[Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц](#)

[Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц](#)

Ялгаварлан гадуурхалтыг (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) устгах тухай хэм хэмжээ

Аливаа хүнийг ажилд авах, сургалтад хамруулах болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг хангахдаа яс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарлаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон. Ижил тэгш боломж олгох, адил тэгш хандах, ижил үнэлэмжтэй хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох зорилтыг хэрэгжүүлэхэд эдгээр хэм хэмжээ чиглэгдсэн юм.

[Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц](#)

[Алагчлахгүй байх \(ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт\) тухай 1958 оны ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц](#)

—● Сургалтын зорилтыг тодорхойлох

Сургалтын зорилт нь суралцах үйл явцын үр дүнд оролцогчдын мэдэж авах зүйл, эзэмших чадварыг илэрхийлэх ба өөрөөр хэлбэл сургалтын үр дүнг илэрхийлнэ.

Сургагч багш сургалтын зорилтыг тодорхойлсноор:

- Оролцогчид сургалтаас юуг, хэрхэн олж мэдэх талаар тодорхойлох;
- Сургалтын агуулгыг оролцогчдын хэрэгцээнд нийцүүлж төлөвлөх; Сургалт нь оролцогчдын хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг мэдэх; Сургалтын агуулга, дасгал ажлыг сонгох;
- Сургалтын үр дүнг үнэлэхэд тус тус туслах юм.

—● Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах

Сургалтын зорилтыг тодорхойлсны дараа сургагч багш сургалтад хэрэглэх материал, заах арга болон хэрэглэгдэхүүнээ сонгоно. Сургагч багш сургалтын агуулгад тусгасан сэдвүүдийн талаар сайн мэдлэгтэй байхаас гадна заах арга зүй сайтай байх ёстой.

Сургагч багш нь сургалтын агуулга, заах арга зүйгээ сонгоход дараах зөвлөмжийг анхаарна уу. Үүнд:

- Сургалтын зорилтыг ойлгомжтой тодорхойлох;
- Сургалтын зорилт, агуулгыг агуулсан сургалтын хөтөлбөр гаргах;
- Шинэ ойлголт, үзэл баримтлалыг энгийнээр тайлбарлах;
- Хичээлийн сэдэв агуулгаас хамаарч заах аргаас (дүр бүтээх, жишээн дээр ажиллах, туршлагаа хуваалцах гэх мэт) хамгийн тохиромжтойг нь сонгож, оролцогчдын мэдлэг, чадварыг хөгжүүлэх;
- Тухайн ойлголтыг тайлбарласан бодит практикаас сэдэвлэсэн жишээг хангалттай бэлтгэх;
- Оролцогчдын мэдлэг, туршлагад ойр жишээ бэлтгэж, сургалтын агуулгыг бодит амьдралтай холбох;
- Оролцогчдыг сургалтын үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцох боломжоор хангах (асуулт хариулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг, жишээн дээр ажиллах, асуудал шийдвэрлэх дасгал хийлгэх зэргээр)
- Дасгал ажил хийх болон хэлэлцэж ярилцах хангалттай хугацаа олгох;
- Сургалт хэр зэрэг өгөөжтэй байгааг мэдэхийн тулд оролцогчдын санаа бодлыг сонсох, ярилцах зэргээр тэдэнтэй харилцах;
- Оролцогчдын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэхийн тулд олон дасгал ажил бэлтгэх;
- Хичээл бүрийг эхлүүлэхдээ товч танилцуулж, хичээл хоорондын уялдаа холбоог тайлбарлах;
- Таатай, эерэг, урам зориг өдөөсөн орчинг бүрдүүлэх.

► Сургалтыг зохион байгуулахад туслах зөвлөгөө

Чадварлаг, мэдлэгтэй багш

Тодорхой зорилготойгоор мэдлэг, чадвар эзэмшихээр цаг заваа гарган сургалтад ирсэн хүмүүсийг чиглүүлэх Сургагч багш нь мэдлэг, ур чадвартай байхаас гадна заах арга зүйг сайн эзэмшсэн байх нь маш чухал байдаг. Тиймээс сургагч багш нь сургалтад маш хариуцлагатай бэлтгэх ёстой.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авагч байгууллагад зориулсан сургалтыг явуулахдаа нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн болон хүлээн авагч байгууллагын **сургагч багш нарын хооронд хамтран ажиллах**, мөн бүлгийн ажлын үеэр оролцогчдыг хамтарч оролцуулах нь ач холбогдолтой байдаг. Энэ нь оролцогчид хоорондын харилцан ойлголцлыг нэмэгдүүлэх боломжийг бий болгодог.

Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн болон хүлээн авагч байгууллагын аль алиных нь нөхцөл байдал, хэрэгцээ шаардлагын талаар мэдлэгтэй байх хэрэгтэй. Мөн оролцогчдыг мэдээллээр хангах зорилгоор шаардлагатай мэдээлэлтэй танилцсан байх хэрэгтэй. Үүнд “Inter-Agency Network for Education in Emergencies” байгууллагаас боловсруулан гаргасан [“Сургагч багш нарт зориулсан гарын авлага”](#), Бүгд найрамдахчуудын олон улсын хүрээлэн (IRI)гээс боловсруулан гаргасан [“Нийгмийн нэгдмэл байдал ба нүүлгэн шилжүүлэлтийн арга хэрэгсэл”](#)-ийн Модуль 3: “Зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх”, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Дүрвэгсдийн комиссоос боловсруулан гаргасан албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хамгаалалтыг бэхжүүлэх [“Сургагч багшийн гарын авлага”](#)-ыг тус тус удирдлага болговол зохино.

Бодит амьдралын жишээнээс суралцах

Сургалтад оролцогч нь амьдралдаа шууд хэрэгжүүлж болохуйц мэдлэг, чадварыг тухайн сургалтаас олж авахыг илүү хүсдэг. Тиймээс сургагч багш нь тухайн зааж буй сэдвийн онолын ойлголтоос гадна уг ойлголт практикт хэрхэн хэрэгждэг талаар тайлбарлах нь зүйтэй. Мөн тодорхой салбар чиглэлээр ажиллаж мэргэшсэн хүнийг сургалтад урьж оролцуулж болно. Сургалтыг оролцогчдын хэрэгцээнд нийцүүлснээр тэд **бодит жишээтэй холбон тайлбарлаж** суралцах чадвар нь нэмэгдэх ба ингэснээр сургалтыг илүү үр дүнтэй болгоно.

Оролцогчдын суралцах үйл явц өөрсдөөс нь хамаарах бөгөөд дасгал ажил ажиллах замаар мэдлэг ур чадвар эзэмшинэ гэдгийг сургагч багш нь **сургалтын эхэнд суралцагчдад тодорхой тайлбарлах нь зүйтэй**. Сургалтын зорилго нь зөвхөн мэдээлэл өгөх төдий биш харин оролцогчид нь сургалтаас олж авсан мэдлэг ур чадвараа ажлын байран дээр хэрэгжүүлснээр хангагдана.

Сургагч багш нь **хичээл бүрийн төгсгөлд товч дүгнэлт хийж** оролцогчид сэтгэгдэл, туршлагаа хуваалцах боломжийг олговол зохино.

Харин дараа дараагийн сургалтыг улам сайжруулахын тулд сургалтын төгсгөлд үнэлгээ хийж оролцогчдоос санал, зөвлөмжийг нь авбал зохино. Үнэлгээнд ашиглах асуулгын загварыг Хавсралт 5-д оруулсан.

Сургалтыг сонирхолтой болгохын тулд салбар бүрээр мэргэшсэн мэргэжилтнүүдийг урьж оролцуулж болно. Үүнд: Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл, аж ахуйн нэгж байгууллагын хүний нөөцийн менежер, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч, залуу ажилтны төлөөллийг урьж оролцуулж туршлагыг нь сонссоноор сургалтыг илүү сонирхолтой, оролцогчдын хэрэгцээнд нийцтэй болгоно.

Түүнчлэн сургагч багш нь оролцогчдод хөдөлмөрлөх эрхийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгч, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг хангуулах тухай зөвлөгөө өгдөг Үйлдвэрчний эвлэл, Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, Хөдөлмөрийн хяналтын алба, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зэрэг **байгууллагуудтай холбогдох хаяг, утасны дугаар, цахим шуудан, цахим хуудасны хаяг зэргийг өгөх нь зүйтэй**.

► **Сургалтын аргууд: Давуу болон сул тал**

АРГА	ДАВУУ ТАЛ	СУЛ ТАЛ
Лекц - Сургагч багш нь тухайн хичээлийн агуулгыг лекцээр тайлбарлана. Олон оролцогчидтой сургалтад лекцийн аргаар орох ба энэ нь нэг чигтэй багшаас оролцогчид чиглэсэн харилцааг илэрхийлдэг. Харин оролцогчдын идэвхтэй оролцоог хангаснаар багшаас оролцогчид руу мөн оролцогчдоос багшид чиглэсэн харилцааг үүсгэж болно.	Мэдээллийг олон хүнд богино хугацаанд хүргэх боломж олгодог. Мөн сургалтын өөр аргад шилжихийн өмнө уг аргыг ашиглаж болох сайн талтай. Жишээ нь, тодорхой жишээн дээр ажиллах, олж авсан мэдлэгээ дүгнэх, дараачийн сэдэв рүү орох, дараагийн дасгалаа эхлүүлэхээс өмнө лекцийн аргыг ашиглаж болно.	Сургалтын бүх ачаалал багшид ирж улмаар оролцогчид бие биеэсээ суралцах, сургалтад оролцох боломжийг хязгаарладаг. Багшийн хэлж ярьсныг хэр сайн ойлгосон, багш хэр сайн ойлгуулж байгаа талаар мэдээлэл олж авах боломж хязгаарлагдмал байдаг.
Асуулт асуух - Багш оролцогчдоос, оролцогчид багшаас харилцан асуулт асуух замаар мэдлэг, чадвараа бататгана.	Сургалтад идэвхтэй оролцуулах арга. Багшийн ойлгуулахыг хүссэн зүйл оролцогчдод хүрсэн эсэх, оролцогчид олж авсан мэдлэгээ ашиглаж чадаж байгаа эсэхийг мэдэх боломжтой байдаг.	Цаг хугацаа их шаардагддаг. Асуулт хариултыг сургалттай хамааралгүй асуудалд оруулахгүй, сургалтын зорилгыг биелүүлэхэд хувь нэмэр оруулахад Сургагч багш сайн анхаарах хэрэгтэй. Нүүрэмгий идэвхтэй оролцогчид илүү хариулж, бүрэг оролцогчдын оролцоог хязгаарлах сул талтай.
Хэлэлцүүлэг өрнүүлэх - Хүмүүсийн бодол санааг хуваалцаж, сургалтад идэвхтэй оролцуулах арга. Бүлгүүд нэгдэж хэлэлцэх эсвэл бүлгүүд дотроо хэлэлцэх гэсэн хэлбэрээр зохион байгуулагдаж болно. Хэлэлцүүлэг тодорхой зорилготой, тодорхой асуудалд анхаарал хандуулсан, сургалтын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдэнэ.	Оролцогчид бие биеэсээ суралцах, санаа бодлоо хуваалцах, мэдлэг, санал бодлоо харьцуулах, хамтдаа дүгнэн шинжлэх боломж олгодог.	Цаг хугацаа шаардана. Зарим үед хэлэлцүүлэг тухайн асуудалд хамааралгүй сэдэвт хэлбийдэг. Тиймээс Сургагч багшийн үүрэг чухал.
Харуулах - Суралцаж мэдэх зүйлийн “тодорхой дүр зураг”-ыг харуулах зорилготой, хийнгээ суралцах гэсэн зарчимд тулгуурласан арга юм.	Оролцогчид ур чадвараа харуулах, заасан агуулгыг хэр зөв ойлгож, хэрэглэж байгаагаа үзүүлэх боломж олгоно. Мөн оролцогчид практик дасгалаар дамжуулан ур чадвараа хөгжүүлэх, өөртөө итгэлтэй болохыг дэмжинэ.	Бэлтгэх, төлөвлөхөд нэлээд хугацаа, чармайлт шаардагдана. Ажиллах дасгалууд бодит амьдралтай ойр, уялдаатай байхыг сургагч багш анхаарах ёстой.

АРГА	ДАВУУ ТАЛ	СУЛ ТАЛ
Жишээ ажиллуулах - Амьдралд тохиолдсон үйл явдлаас сэдэвлэн тоо баримт, дүр зургийг харуулсан жишээ бэлтгэж оролцогчдоор хэлэлцүүлэн тухайн асуудлыг шийдэх шийдэл олохыг даалгана.	Шинжлэх, дүгнэх, шийдвэр гаргах, асуудал шийдэх зэрэг ур чадварыг хөгжүүлнэ. Мөн оролцогчид бие биеэсээ суралцахыг дэмжинэ. Тухайлбал тухайн жишээг хичээл тус бүр хэрхэн өөрөөр дүгнэж цэгнэсэн, өөр шийдэл санал болгосон зэргийг ажигласны үндсэн дээр сургалтад оролцогчид нэг асуудлыг олон арга замаар шийдэж болохыг ойлгуулна.	Сайн жишээ бэлтгэхэд цаг хугацаа хэрэгтэй. Бодит асуудлыг хэт энгийнээр харуулах жишээ бэлтгэвэл тухайн асуудал амьдралд тохиолдоход уг жишээ бага зэрэг эсвэл огт хэрэг болохгүй байх ч магадлалтай.
Дүр бүтээх - Оролцогчид оноосон дүрүүдэд хувирч тодорхой үйл явдлыг бүтээх замаар мэдлэг, ур чадвар олж авах арга.	Бусдын үзэл бодол, хандлага, итгэл үнэмшил, мэдрэмжийн талаар олж мэдэхэд тусалдаг. Мөн шийдэл хайх, шинэ хандлага, зан үйл, ур чадвараас суралцах боломжийг оролцогчдод олгодог. Түүнчлэн, сурсан мэдсэнээ харуулахдаа бусдаас ичиж зовох байдлыг багасгаж, өөртөө итгэл итгэлийг нэмэгдүүлдэг.	Зарим оролцогч энэ аргыг ашиглахад таагүй хандаж магадгүй. Энэ тохиолдолд сургагч багш уг арга шинэ чадвар, зан үйлээс суралцах, бататгахад үр өгөөжтэй байдгийг тайлбарлаж өгнө. Мөн энэ дасгал нь хэн нэгний жүжиглэх авьяасыг шалгах зорилгогүй, харин сурснаа ашиглах чадварыг нь хөгжүүлэх зорилготой гэдгийг ойлгуулна.
Оюун бодлоо уралдуулах- Тодорхой асуудлыг шийдэхэд аль шийдэл нь хамгийн тохиромжтой вэ гэдэгт хүн бүр ухаанаа зарж, оюун бодлоо уралдуулах арга юм. Энэ аргыг оролцогчдын хэрэгцээнд нийцүүлэн хэрэглэх, өөрөөр хэлбэл, аль болохоор бодит амьдралд тохиолддог асуудлыг хөндөх нь зүйтэй.	Бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлж, оролцогчдын оролцоог бүрэн хангадаг (өөрөөр хэлбэл гаргасан бүх санааг тэмдэглэх). Мөн оролцогчдын мэдлэг, туршлагад тулгуурладаг, хамтран ажиллах урам зоригийг нэмэгдүүлдэг.	Тодорхой чиглэлд анхаарал хандуулахгүй байх, анхаарлыг сарниулах магадлалтай. Хэрэв сайн чиглүүлж удирдахгүй бол шүүмжлэл, хангалтгүй үнэлгээ дагуулж магадгүй. Оролцогчдын туршлагаас ач холбогдол хамаарна.
Мэргэжилтний мэдлэг, туршлагыг ашиглах Олон жилийн ажлын туршлагатай эсвэл олон жил судалгаа, шинжилгээний ажил хийсэн, тухайн салбараар мэргэшсэн хүмүүсийг сургалтандаа урьж, мэдлэг туршлагыг нь ашиглана.	Тодорхой асуудлыг бодитой мэдрэх, оролцогчдын хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд тусалдаг.	Уригдсан мэргэжилтэн олны өмнө сайн ярьж чаддаггүй хүн байх магадлалтай. Зарим үед уригдсан мэргэжилтэн тухайн асуудлыг бүрхэгдүүлж ч магадгүй.

Сургалтыг бэлтгэж төлөвлөхөд анхаарах асуудал

Сургагч багш сургалтыг хэрхэн эхлүүлснээс сургалт цаашид хэрхэн өрнөх нь тодорхойлогддог. Сургалтын нээлт нь сургагч багш өөрийнхөө талаар болон сургалтын талаар сайхан сэтгэгдэл төрүүлэх, сургалтын аятай, таатай орчинг бүрдүүлэх боломж юм. Хэдийгээр сургагч багш оролцогчдын хандлагыг удирдаж чадахгүй ч сургалтын эхнээс тэдний хандлагыг эерэгээр өөрчлөхөд чухал үүрэгтэй.

Эхний алхам

- ▶ **Оролцогчдыг эелдгээр хүлээж авах:** Оролцогчдыг сургалтад идэвхтэй оролцохыг уриалах нь сургагч багшийн хамгийн анхны алхам юм. Энэ үеэр сургагч багш өөрийнхөө талаар оролцогчдод таатай сэтгэгдэл төрүүлэхийн тулд өөртөө итгэлтэй байдлаар хандах нь зүйтэй. Жишээ нь, “Хөдөлмөрийн яамны нэрийн өмнөөс би та бүхнийг ажлын байран дахь залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн сургалтад оролцохыг урьж байна. Энэ сургалт нь та нарт олон шинэ мэдлэг чадвар эзэмшүүлнэ гэдэгт найдаж байна” хэмээн хэлэх гэх мэт байдлаар оролцогчдоо уриалж тэдэнд таатай сэтгэгдэл төрүүлэх нь зүйтэй.
- ▶ **Өөрийгөө танилцуулах:** Сургагч багш нь оролцогчдод өөрийгөө танилцуулахын зэрэгцээ сургалттай холбоотой өөрийн ажил мэргэжил, практик туршлагыг хэлж, мөн оролцогчдын итгэлийг олоход хамааралтай зарим зарим нэмэлт мэдээллийг өгч болно.
- ▶ **Сургалтын зорилгыг танилцуулах:** Сургагч багш нь сургалтын зорилгыг танилцуулахаас гадна сургалтад оролцогчдоос юу хүсэн хүлээж байгааг нь мэдэх нь чухал. Ингэхдээ сургалтанд оролцогчдаас юу сурахыг хүсч байгаа талаар тодруулж асууна. Энэ нь оролцогчдын хэрэгцээг ойлгож, ямар сэдвийг илүү онцолж тайлбарлах шаардлагатайг мэдэхэд тусална.
- ▶ **Сургалтын хөтөлбөрийг танилцуулах:** Сургагч багш сургалтын хөтөлбөрийг (Сургалтын үед юуг хэзээ хийх, дасгал хийхэд шаардагдах хугацаа, завсарлага зэрэг) товч танилцуулна. Хэрэв сургалтын хөтөлбөрт өөрчлөлт орсон бол өөрчлөгдсөн хөтөлбөрийг танилцуулна.
- ▶ **Зарим шаардлагатай мэдээлэл өгөх:** Сургагч багш оролцогчдод зарим хэрэгтэй мэдээллийг тухайлбал, бие засах газар, утсаар ярих газар болон хооллох, тамхилах газар зэргийг хэлж өгнө.
- ▶ **Оролцогчдыг хооронд нь танилцуулах:** Сургагч багш оролцогчдыг өөрсдөөр нь эсвэл нүүр хагарах дасгал хийлгэх байдлаар хооронд нь танилцуулах ба алийг нь сонгох нь оролцогчдоос мэдээлэл авах эсвэл тодорхой уур амьсгал бүрдүүлэхийг зорьж буй эсэхээс хамаарна.
- ▶ **Хэрэв оролцогчдоос мэдээлэл авахыг хүсэж:** байгаа бол оролцогч бүрийг нэрээ хэлж сургалтад оролцож буй шалтгаанаа дурдахыг хүснэ. Хэрэв оролцогчид өөрсдийгөө танилцуулахад бэлэн биш бол өөр аргыг сонгож болно.

Нүүр хагарах дасгал

Нүүр хагарах дасгал нь оролцогчдын дунд таатай уур амьсгал бүрдүүлэх түүнчлэн багштайгаа болон өөр хоорондоо чөлөөтэй харилцахад туслах ба оролцогчид нээлттэй харилцах эерэг орчныг бүрдүүлэхэд тусалдаг. Ялангуяа бие биенээ танихгүй, биеэ барьсан үед энэ дасгал илүү тохиромжтой.

► Сургалтад ашигладаг дасгалуудаас заримыг нь жишээгээр орууллаа.

Сургагч багш эдгээр дасгалыг өөрийн мэдрэмжээр өөрчилж эсвэл баяжуулан ашиглаж болно.

- **Ярилцлага:** Оролцогчдыг хоёр хоёроор нь 1 баг болгон хуваана. Багийн нэг гишүүн нь нөгөө гишүүнээсээ өөрийнх нь тухай асууж мэдэх ба дараа нь нөгөө гишүүн мөн ээлжлэн асууна. Ярилцлагын хугацаа дуусмагц оролцогчдыг буцааж нэг баг болгох ба тэд бие биеийнхээ талаар мэдсэн зүйлээ бусад оролцогчдод танилцуулна.
- **Тойргийн танилцуулга:** Оролцогчид тойрог болон зогсоно. Хүн бүр заасан хугацаанд багтаан зүүн гар талд нь зогсож байгаа оролцогчийнхоо талаар аль болохоор их мэдээлэл олж мэднэ. Үүний дараа хүн бүр зүүн гар талынхаа хүний талаар олж мэдсэн зүйлээ бусаддаа танилцуулна.
- **Бөмбөгтэй харилцаа:** Оролцогчид тойрог болон зогсоно. Сургагч багш ч мөн тойргийн хүрээнд орж зогсоод аль нэг оролцогч руу эхний бөмбөгийг дамжуулна. Хүн бүр бөмбөг тосож авахдаа бөмбөгийг дамжуулсан хүний нэрийг хэлснийхээ дараа өөрийн нэрийг хэлж танилцуулна.
- **Хэн ч сайн мэддэггүй үнэн:** Өөрийн нэр, ямар ажил хийдэг гэх зэрэг мэдээллийг бусадтайгаа хуваалцана. Энэхүү “Хэн ч сайн мэддэггүй үнэн” дасгал нь сургалтад оролцогчид өөрсдийгөө танилцуулж нүүр хагарахад тусалдаг.
- **Хоёр үнэн, нэг худал:** Оролцогч бүр өөрийнхөө тухай хоёр үнэн, нэг худал зүйлийг хэлж, өөрийгөө танилцуулна. Аль нь худал болохыг бусад нь тааж олно.

Сургагч багш нь бүлгийн ажил бүрийн төгсгөлд товч дүгнэх хэсэг оруулж, оролцогчдод сургалтын талаарх сэтгэгдэл, туршлагаа хуваалцах боломжийг олгох нь зүйтэй. Харин дараа дараагийн сургалтыг улам сайжруулахын тулд сургалтын төгсгөлд үнэлгээ хийж үүний дагуу оролцогчдоос санал, зөвлөмжийг нь авбал зохино. Үнэлгээнд ашиглах асуулгын загварыг Хавсралт 5-д оруулсан.

Итгэл төрүүлэх

Итгэл төрүүлэх нь сургалтыг амжилттай явуулахад чухал үүрэгтэй. Итгэлцэл нь сургагч багш болон оролцогчдыг хоорондоо илүү нээлттэй харилцахад тусалдаг. Итгэл төрүүлэхэд туслах хэд хэдэн арга бий. Жишээ нь:

- Оролцогчдод хандах, асуултад нь хариулахдаа нэрийг нь хэлэх;
- Хүн бүртэй эелдэг, боловсон харьцах;
- Нээлттэй, илэн далангүй байх. Сургалтад хүн бүр хувь нэмрээ оруулах нь нээлттэй гэдгийг оролцогчдод хэлэх;
- Аливаа алдаанд мэдрэмжтэй хандах;

Сургалтын үр дүнг үнэлэх

Үнэлгээ нь сургалтын чухал хэсэг тул сургалтын төлөвлөгөөнд тусгагдсан байна. Сургалт үр дүнтэй болсон эсэх, сургалтын зорилго хэрэгжсэн эсэхийг үнэлгээгээр дүгнэнэ. Ямар үнэлгээг ашиглах нь сургагч багш юу мэдэхийг хүсэж байгаагаас хамаарна. Үнэлгээний дөрвөн төрлийг дор товч тайлбарлав.

► Хариу үнэлгээ

Энэ төрлийн үнэлгээ нь оролцогчдоос дараах чиглэлээр мэдээлэл олж авах зорилготой. Үүнд: а) сургалтын агуулга, тухайлбал сургалтын зорилтууд хэр тодорхой томъёологдсон, сургалтын арга зүй, үргэлжлэх хугацаа, сургалтын явц зэрэг нь хэр тохиромжтой байсан, б) ямар мэдлэг, чадвар эзэмшсэн, в) сургалтын материал, үзүүлэн хэр оновчтой байсан, г) сургагч багш болон урилгаар ирсэн зочид хэр туршлагатай байсан, д) сургалтын байр, орчин хэр таатай байсан

талаар мэдээлэл авахад чиглэгдэнэ. Хариу үнэлгээний асуулгын загварыг Хавсралт 4-өөс үзэх боломжтой.

► **Суралцах үйл явцын үнэлгээ**

Энэ үнэлгээгээр оролцогчдын эзэмшсэн мэдлэг, чадварыг үнэлнэ. Энэ нь сургалтын үеэр оролцогчийн мэдлэг, чадварыг тодорхой агуулгын хүрээнд үнэлэх арга юм. Энэ аргыг а) оролцогч танхимд байхад нь, б) сургалтын үйл ажиллагаанд оролцож байх үеэр (жишээ нь, дүр бүтээх дасгал, жишээтэй ажиллах үеэр), в) эсвэл богино асуулгаар, г) эссе бичих, танхимын ажиглалтын аргаар хийж болно.

► **Үр өгөөжийн үнэлгээ**

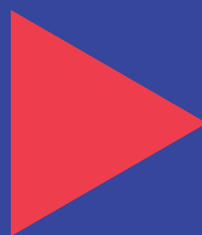
Үр өгөөжийн үнэлгээ нь оролцогч сургалтын үеэр олж авсан мэдлэг, чадвараа бодит амьдралд хэр ашиглаж, бусдад түгээж байгааг үнэлэх үнэлгээ юм. Энэ үнэлгээгээр холбогдох мэдээллийг а) шууд ажиглах, б) ахлагчтай ярилцлага хийх, в) үнэлгээ өгөх, г) оролцогчдоос тайлан авах аргаар цуглуулна.

► **Үр дүнгийн үнэлгээ**

Энэ үнэлгээгээр сургалт нь оролцогчдод ямар үр дүн үзүүлснийг үнэлнэ. Өөрөөр хэлбэл сургалт зорьсондоо хүрсэн эсэхийг (залуучуудын өмнө тулгамддаг хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлыг оролцогчид хэрхэн амжилттай шийдвэрлэж байгаа эсэхийг) үнэлнэ.

Хичээл 1.

Залуучуудын ажил хөдөлмөр



Сургалтын зорилго

- ▶ Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:
 - Өөрийн орны залуучуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн гол онцлог шинжүүдийн талаар мэдэх;
 - Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрхийг тодорхойлж сурах;
 - Үндэсний хэмжээнд албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түгээмэл хэлбэрүүдийг тодорхойлох;
 - “Зохистой хөдөлмөрийг” тодорхойлж, ямар төрлийн ажил энэ ангилалд багтдаг болохыг таньж мэддэг болно.



Хугацаа

- ▶ 120 минут



Танилцуулга

- ▶ Эхний хичээлээр сургагч багш нь сургалтад оролцогчдод сургалтын зорилгыг танилцуулж, оролцогчдоо таньж мэдэхийг зорино. Оролцогчид бие биетэйгээ танилцах, өөр хоорондоо чөлөөтэй харилцахад туслах “нүүр хагарах” дасгалын хэд хэдэн жишээг “Дасгал” хэсэгт оруулсан. Түүнчлэн оролцогчдод суралцах үйл ажиллагааны дараалал (хэдэн хичээл үзэх, ямар үр дүнд хүрэхийг зорьж буйг) болон сургалтад ашиглах гол аргачлал буюу “хийнгээ суралцах” аргын талаар танилцуулна.

Энэ хичээлийн үндсэн хэсэгт залуучууд хөдөлмөрийн зах зээлд оролцоход тулгамддаг гол саад бэрхшээл болон хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх, хөдөлмөрийн зах зээлд хөл тавьж буй залууст зохистой хөдөлмөрийн үр нөлөөний талаар ойлголт өгөхөд оршино. Мөн энэ хичээлээр залуучуудын албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, бусад эрсдэлт хүчин зүйлсийн талаарх мэдээлэл болон залуучуудын дунд түгээмэл болж буй ажил хөдөлмөр болох платформ эдийн засгийн талаар ойлголт өгнө.

Хичээлийн турш сургагч багш нь тухайн орны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн Олон улсын хөдөлмөрийн суурь хэм хэмжээнд тусгагдсан гол заалтуудын талаар оролцогчдод тайлбарлана. Мөн хөдөлмөрлөх эрхийн картын талаар гарын авлагын бүх хичээл болон дасгал ажилд оруулсан болно.

Хичээлийн төлөвлөгөө



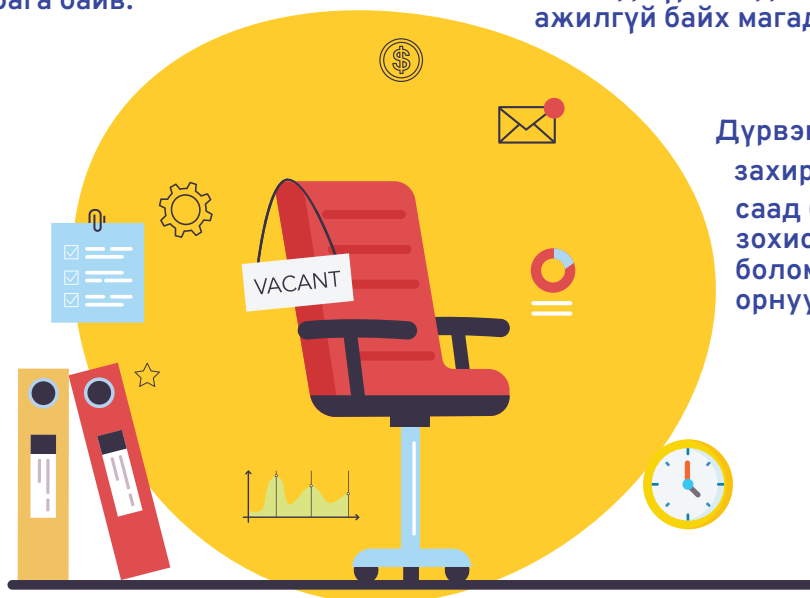
Хичээлийн зорилт	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
Сургалтад оролцогчид бие биетэйгээ танилцаж, сургалтын зорилгын талаар ойлголт өгөх	Танилцуулга 🕒 10 минут	- Сургагч багш болон оролцогчид өөрсдийгөө танилцуулах; (Нүүр хагарах) - Сургалтын зорилго <i>Хичээл 1-ийн сургалтын зорилтууд</i>
Өөрийн улсын залуучуудын хөдөлмөрийн зах зээлийн гол онцлог шинж чанарын талаар ойлголт өгөх	Залуу ажиллагсдын тухай статистик мэдээ 🕒 15 минут	- Ажлын байран дахь залуучуудтай холбоотой тоо баримт, чиг хандлага <i>Дасгал ажил 1.1. Шударга ажлын байр</i>
	Хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдал ба хувьсал өөрчлөлт 🕒 20 минут	- Уян хатан хөдөлмөр эрхлэлт, дэлхий дахинд эзлэх байр суурь - Хөдөлмөрийн зах зээл дэх уян хатан хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой үндсэн нэр томьёо
	Хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалт ба ажлын шинэ хэлбэрүүд: платформ эдийн засаг 🕒 20 минут	- Платформ эдийн засаг ба платформ ажлын төрөл - Платформ эдийн засагт ажиллахтай холбоотой гол эрсдэл ба боломж <i>Дасгал ажил 1.2. Уян хатан байдал: давуу ба сул тал?</i>
Үндэсний хэмжээнд албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгийн түгээмэл хэлбэрийг таньж мэдэх	Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт ба залуучуудын эрсдэлт хүчин зүйлс 🕒 20 минут	- Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүд - Албан бус хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гарч болох эрсдэл - Хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрсдлүүд <i>Дасгал ажил 1.3. Хоёр С: Хөдөлмөрийн зах зээлийн сул талыг судлах нь</i>
Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тодорхойлох	Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ 🕒 10 минут	- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ - Үндэсний хэм хэмжээ ба практик (Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж ба практик) <i>Хөдөлмөрлөх үндсэн эрх ба суурь зарчим</i>
“Зохистой хөдөлмөр”-ийг тодорхойлж, “зохистой хөдөлмөр”-т хамаарах ажлын талаар ярилцаж дүгнэх	Зохистой хөдөлмөр 🕒 15 минут	- Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр нь залууст хэрхэн хамааралтай болох - Зохистой хөдөлмөрийн тойм <i>Дасгал ажил 1.4. Зохистой хөдөлмөрийн саятан</i>
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 10 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай тоо баримт

- Хөдөлмөрийн зах зээлд анх хөл тавьж буй залуучууд, ялангуяа эмзэг хэсэг буюу албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд, залуу эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд цөөнгүй саад бэрхшээлтэй тулгардаг. Шинээр ажилд орсон залуу ажилтнуудын хувьд хуучин ажиллаж байсан ажилтнуудтай харьцуулахад ажилласан хугацаа, туршлагаар бага байдаг. КОВИД-19 цар тахал залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтэд хүндээр нөлөөлсөн бөгөөд дадлага туршлагын хувьд өмнө ажиллаж байсан ажилтнуудаас хоцорсон хэвээр байна.⁷ 2023 оны байдлаар 15-24 насны залуучууд өмнө ажиллаж байсан ажиллагсадтай харьцуулахад ажилгүй байх магадлал 3.5 дахин их байна⁸. 2021 онд залуу эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт залуу эрэгтэйчүүдээс бараг 1.5 дахин бага байсан⁹. Залуу хүмүүс зөвхөн ажлын туршлага хуримтлуулах, дараа дараагийн шатанд илүү сайн ажил олох боломжоо нэмэгдүүлэхийн тулд ямар ч хамаагүй ажилд орох шаардлагатай болдог. Үүнээс болж хөдөлмөрийн таагүй нөхцөлд маш бага цалингаар ажиллах эсхүл огт ажил хийхгүй байхад хүрч байна. Залуу ажилтнууд өөрсдийн эрхээ мэдэж байсан ч ажлаасаа халагдахвий хэмээн болгоомжлон эрхээ төдийлөн эдэлдэггүй. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд боловсрол эзэмших, сургалтад хамрагдах боломж хязгаарлагдмал, хууль эрх зүйн болон захиргааны саадтай тулгарах, тэдний өмнө нь эзэмшсэн ур чадвар, мэргэшлийг нь хүлээн зөвшөөрөхгүй байх, хүртээмжтэй зохистой ажлын байрны боломж дутмаг зэрэг шалтгааны улмаас хөдөлмөр эрхлэхэд илүү саад бэрхшээлтэй тулгарч болзошгүй байдаг. Дүрвэгсдийн 55% нь захиргааны болон бусад саад бэрхшээлийн улмаас зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хязгаарласан улс орнуудад амьдарч байна¹⁰. Хэдийгээр ажиллах хүчний зах зээлд нэвтрэхэд тодорхой бэрхшээлүүдтэй тулгардаг ч залуу ажилтнуудын хувьд ажлын байранд ихээхэн үнэ цэнийг бий болгодог бөгөөд тэд ахмад үеийнхнээсээ илүү дасан зохицох чадвартай, хурдтай, сүүлийн үеийн техник технологийн талаар илүү гүнзгий ойлголт, мэдлэгтэй бөгөөд ажлын байранд шинэ эрч хүч, шинэ үзэл санааг авчрах давуу талтай юм¹¹.

2021 онд залуу эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт залуу эрэгтэйчүүдээс 1.5 дахин бага байв.

2023 оны байдлаар 15-24 насны залуучууд насанд хүрэгчидтэй харьцуулахад ажилгүй байх магадлал 3.5 дахин их байв.



Дүрвэгсдийн 55% нь захиргааны болон бусад саад бэрхшээлийн улмаас зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хязгаарласан улс орнуудад амьдарч байна.

⁷ ОУХБ, [Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people](#), 2022.

⁸ ОУХБ, [World Economic and Social Outlook Trends 2024](#), 2024.

⁹ ОУХБ, [Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people](#), 2022.

¹⁰ Дэлхийн хөгжлийн төв, [2022 Global Refugee Work Rights Report](#), 2022.

¹¹ Jose Alba, ["6 Top Benefits of Hiring Young Talent"](#), UNICEF Thailand, 28 October 2019.

Сургагч багш нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хэлэлцүүлгийг үндэсний болон орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд анх хөл тавьж буй залуучуудад ямар саад бэрхшээл тулгардаг вэ гэдгээс эхлэх нь зүйтэй. Энэ хэлэлцүүлэгт ашиглах зорилгоор цуглуулвал зохих гол мэдээллийг дор дурдсан ба гэхдээ эдгээрээр хязгаарлагдахгүй. Үүнд:

- Нийт хүн амд залуучуудын эзлэх хувь (15-аас 24 насны залуучууд эсхүл тухайн улсын хувьд тодорхойлж баримталдаг насны бүлгээр)¹²;
- Сургуульд сурч буй залуучуудын тоо, ажил эрхэлж буй болон ажилгүй залуучуудын тоо (насанд хүрэгчдийн тоотой харьцуулсан байдлаар);
- Ажил эрхэлж буй залуучуудын тоо, эдийн засгийн салбараар (хөдөө аж ахуй, аж үйлдвэр, худалдаа) ба ажил мэргэжлээр (менежер, техникч, албан хаагч, үйлчилгээний ажилтан г.м);
- Хөдөлмөрийн нөхцөл (ажлын цаг, бүтэн бус цагийн/бүтэн цагийн ажил, байнгын/түр ажил);
- Залуучуудыг олноор авч ажиллуулах сонирхолтой салбарууд;
- Албан бус эдийн засагт ажиллаж буй залуучуудын эзлэх хувь.

Эдгээр мэдээллийг үндэсний статистикийн байгууллагаас гаргадаг ажиллах хүчний улирлын/жилийн түүвэр судалгааны тайлангаас олж авах боломжтой. Хэрэв тухайн оронд ажиллах хүчний түүвэр судалгаа явуулдаггүй бол хүн амын тооллогын дүн мэдээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагаас гаргадаг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл зэрэг статистикийн мэдээллийн бусад эх сурвалжийг ашиглаж болно. Сургагч багш мөн одоогийн хүйсээр ангилсан судалгаа болон хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын талаарх өгөгдлийг аль болох боломжит хэмжээгээр цуглуулбал зохино.

Оролцогчдоос хамааран сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын талаар адил төстэй мэдээллийг цуглуулах ёстой. Үүний тулд Харьяатын асуудал эрхэлсэн яам, Хөдөлмөрийн яам, Дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн яам эсхүл НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн Дээд комисарын газар, Орон нутгийн төрийн бус байгууллагуудаас (ТББ) явуулсан судалгааг ашиглаж болно.

Албан бус эдийн засагт ажиллаж буй залуучуудын талаарх тоо мэдээ ховор, олон нийтэд нээлттэй бус эсхүл ийм мэдээлэл огт цуглуулдаггүй байх нь олонтоо. Гэсэн хэдий ч сургагч багш нар албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх зарим тоо мэдээллийг аль болох олж авахыг хичээж, албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг жишээгээр (жишээ нь, үйлчилгээний газарт оройн цагаар ямар ч гэрээгүй, ажлын тогтсон хуваарьгүйгээр ажиллах) тайлбарлах нь зүйтэй. (Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх хэсгийг энэ бүлгийн сүүлийн хэсгээс үзнэ үү).

Дасгал ажил 1.1. Шударга ажлын байр



Энэ дасгал ажил нь ажлын байранд ажилтнуудад шударга хандах талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлэхэд чиглэх ба оролцогчдод хөдөлмөрийн зах зээл болон ажлын байран дахь эрхийнхээ талаар хэр зэрэг мэддэг талаар ерөнхий ойлголт олж авах боломжийг олгох зорилготой юм. Оролцогчдод өмнөх ажлын туршлага дээрээ (зуны ажил, дадлага гэх мэт) үндэслэн (хоёр хоёроор эсхүл жижиг бүлгээр ажиллах) хөдөлмөрийн зах зээл, ажлын байран дахь эрхийн талаар өөрсдийн мэддэг зүйлсээ эргэцүүлэн бодож "Шударга ажлын байр гэж юу вэ?" гэсэн асуултын дагуу ярилцана. Өөрсдөө ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаагүй эсхүл хайж байгаагүй бол найз нөхөд, гэр бүлийн гишүүдийнхээ туршлагад үндэслэн ярилцаж болно.

Хөдөлмөрлөх эрхийн @ картууд: Дасгал ажил явуулахын өмнө сургагч багш нь тухайн улсад мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийн гол заалтуудыг тусгасан Хөдөлмөрлөх эрхийн @ карт бэлдсэн байвал зохино.

¹² "Залуу хүн" гэсэн тодорхойлолт нь улс орон бүрт өөрөөр тодорхойлогддог ба ба зарим улсад 35 хүртэлх насны хүнийг ойлгодог. 18-аас доош насны залуу хүмүүсийн хувьд хийх ажлын төрөл, зөвшөөрөгдөх ажлын цаг зэрэг тодорхой нөхцөлийн дагуу ажил хийхийг зөвшөөрдөг.

Сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөр эрхлэлтийн хэв шинж, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нэлээд өөрчлөгдсөөр ирсэн бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээл илүү уян хатан болсоор байна. Энэ нь ажил олгогч болон ажилтны аль алинд нь давуу ба сул талыг бий болгож байна. Нэг талаас хувьсан өөрчлөгдөж буй зах зээлийн шаардлагатай хөл нийлүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгжүүд түүнд нийцүүлэн хурдан арга хэмжээ авч зохицох, ажилтнууд ажил болон гэр бүлийн үүргээ илүү сайн тэнцвэржүүлэх, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд гэх мэт эмзэг хэсгийн ажилтнуудад ажилд орох боломжийг хялбар болгох замаар чадваржуулах боломж олгож байна. Нөгөө талаас хэт уян хатан байдал нь ажлын байрны баталгааг алдагдуулах эрсдлийг дагуулж байна. Тухайлбал: Зайнаас хийх ажил зэрэг уян хатан ажлын зарим төрлүүд нь сэтгэцийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж болох ба¹³ энэ нь тусгаарлалт, сэтгэл гутрал болон ажлаас залхахад хүргэж болох эрсдэл бий болгож байна.¹⁴ Залуу эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд эдгээр эрсдэлд илүү өртдөг. Учир нь тэд уян хатан ажлын цагийн хуваарь, ажлын орчин нөхцөлийг тохируулсан байдал нь тэдний хэрэгцээнд илүү нийцнэ хэмээн зайнаас ажиллах ажлыг илүү сонгох хандлагатай байдаг.¹⁵

Дэлхийн эдийн засгийн дижитал шилжилт болон КОВИД-19 цар тахлын нөлөө нь уян хатан цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах болон платформ эдийн засагт ажиллах зэргээр уян хатан ажиллах байдлыг нэмэгдүүлсэн. Банк санхүү, нягтлан бодох бүртгэл, үл хөдлөх хөрөнгө, боловсрол, мэдээллийн технологи, мэргэжлийн, шинжлэх ухаан, техникийн үйлчилгээний салбар дахь ажлын байрууд цахимаар ажиллах чиглэлд хамгийн их шилжилт хийгдэж байна.¹⁶ Үүний зэрэгцээ, ажлыг хаанаас ч хэдийд ч хийх боломжийг олгож буй хувиргах технологи нь ажлын цаг болон хувийн цаг хоорондын ялгааг багасгаж, ажиллах цагийг уртасгаж байна. Олон ажилтнууд хэт их цагаар ажиллаж байхад зарим хэсэгт нь хангалттай ажиллах ажил олдохгүй байна. Хангалттай ажил олдохгүй байгаа хүмүүсийн хувьд ажлын цаг нь маш тогтворгүй, урьдчилан таамаглах боломжгүй, цалинтай ажлын цаг буюу долоо хоногийн орлого нь баталгаагүй болж, улмаар ажлын цагаа хянах боломж нь хязгаарлагдмал болж байна. Ажилтнуудад ажлын цагаа хянах бүрэн эрх, ажлын цагаа хянах сонголт хэрэгтэй байна.¹⁷ Цар тахлын дараах эрин үед зайнаас хийх боломжтой ажил мэргэжлийн хувьд олон ажил олгогч нар стандарт ажлын нөхцөлдөө зайнаас ажиллах уян хатан соёлын чиг хандлагыг нэвтрүүлэх эрмэлзэлтэй болсон байна. Хэрэв оролцогчдод хамааралтай бол Сургагч багш нь ажлын байр нь зайнаас ажилладаг болж өөрчлөгдөж буй салбаруудын жишээг танилцуулж болно.

Хөдөлмөрийн уян хатан зах зээл дараах шинжийг агуулдаг. Үүнд:

- ▶ **Хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан хэв шинж** - Ажлын цагийг уян хатан тогтоох, ур чадварыг ашиглахад уян хатан зохицуулалт хэрэглэх. Зарим салбарт ажиллагсад гэрээсээ эсхүл өөр газраас ажиллах зэргээр зайнаас ажиллах уян хатан нөхцөлтэй байж болно.
- ▶ **Ажилтныг ажилд авах болон ажлаас чөлөөлөх үйл явц төвөггүй, зардал багатай байх** - Эдүгээ олон улс орон Хөдөлмөрийн хуулиа шинэчилж, ажилтныг ажилд авах болон ажлаас халах үйл явцыг илүү хялбар байдлаар шийдэхээр тусгаж байна. Энэ нь аж ахуйн нэгжүүдэд бизнесийн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн хэмжээ, шаардлагаас хамааран ажилтнуудынхаа тоог нэмэгдүүлэх, бууруулах боломжийг олгож байгаа ч ажилтнуудын ажлын байрны баталгаанд сөргөөр нөлөөлж байна.
- ▶ **Богино хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулах** – Ажилтнуудтай байнгын буюу хугацаагүй гэрээ байгуулахын оронд богино хугацаатай болон эсхүл ажиллах хугацааны

¹³ Уян хатан ажиллах нөхцөлөөс үүдэлтэй сэтгэцийн эрүүл мэндийн үр нөлөөний талаар дараах холбоосоор үзнэ үү. ОУХБ, [Working Time and Work-life Balance Around the World](#), 2022, 4-р бүлэг.

¹⁴ ОУХБ, ДЭМБ, [“Healthy and Safe Telework”, Technical Brief](#), 2022.

¹⁵ Manuela Tomei, [“Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and Work-Life Balance?”](#), Intereconomics Review of European Economic Policy, Vol.56, No.5, 2021; Jeffrey Howard, [“The Benefits of Remote Work for People With Disabilities”](#), Inclusion Hub, 2022.03.22

¹⁶ WEF, [“Which Industries are now Teleworking and What are the Challenges?”](#), Давосын хөтөлбөр, 2021.01.28.

¹⁷ ОУХБ, [Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work](#), 2019.

хязгаартай гэрээгээр ажиллуулах явдал нэмэгдэж байна. Мөн ажилтнууд ажлын байрандаа бичиж боловсруулах ажил, график дизайн, вэбсайт хөгжүүлэх зэрэг богино хугацааны олон ажлыг хийж байна.

- **Цалин хөлсний зохицуулалт уян хатан байх** – Энэ нь нийт цалин хөлсний тодорхой хэсгийг тухайн аж ахуйн нэгжийн гүйцэтгэлтэй (бүтээмж ба/эсхүл компанийн ашиг) уялдуулахыг хэлнэ. Зарим салбарын цалин хөлсний бүтцэд тухайн бүс нутгийн хөдөлмөрийн эрэлт, нийлүүлэлтийн зөрүүг харгалзсан байдаг.

Сургагч багш нь хөдөлмөрийн зах зээлд гарч буй өөрчлөлт нь залуу ажилтнуудад ямар нөлөө үзүүлж байгаа тухай товч хэлэлцүүлэг хийхдээ дээр дурдсан тайлбар болон Шигтгээ 1.1-д үзүүлсэн хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан нөхцөлийг илтгэсэн нэр томьёо, тодорхойлолтыг ашиглаж болно. Үүний дараа сургагч багш нь хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдлын давуу, сул талыг илэрхийлсэн дасгал ажил хийлгэж болно.

► Шигтгээ 1.1. “Уян хатан” хэмээх ойлголтод хамаарах нэр томьёо

- **Жилийн ажлын нийт цагийг тогтоосон гэрээ:** Илүү цагийн хөлсөнд зарцуулах зардлыг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээ. Ажилтныг ажилд авахдаа нэг жилд ажиллах нийт цагийн хэмжээг тогтоох ба өөрөөр хэлбэл ажилтан сар бүр хэдэн цаг ажилласнаас үл хамааран тогтмол цалин авна гэсэн үг юм. Үйлдвэрлэлийн хэмжээ нэмэгдэхэд ажилтан уртасгасан цагаар ажиллана, харин үйлдвэрлэл буурахад ажиллах цагийн тоо буурна.
- **Ажлын цагийг нягтруулж, долоо хоногийн ажлын өдрийн тоог уян хатнаар зохицуулах:** Долоо хоногийн ажлын цагийг цөөн өдөрт нягтруулж, долоо хоногт ажиллах өдрийн тоог бууруулснаар (жишээ нь, ажлын долоо хоногийг тав биш дөрвөн өдөртэй болгох) ажилтан илүү олон хоног амрах боломжтой. Энэ зохицуулалт нь ажилд авах үйл явцыг хөнгөвчилж, нийт ажилласан илүү цагийн тоог бууруулах ч ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаа хэт уртасвал ажилтанд сөрөг үр дагавартай.¹⁸
- **Хугацаатай гэрээ:** Тодорхой өдөр эхлэх болон дуусгавар болох хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ.
- **Уян хатан ажлын цаг:** Ажилтан тогтоосон үндсэн цагт (жишээ нь, өглөөний 10 цагаас үдээс хойш 4 цаг хүртэл) ажлын байрандаа ажиллах нөхцөлтэйгээр өдөрт ажиллах ажлын цагаа тогтоосон хязгаарын хүрээнд уян хатнаар зохицуулах боломжтой. Ингэснээр ажилтан зарим өдрийн өглөө оройтож ирэх, зарим өдрийн орой нь цагаа уртасгаж ажиллах боломжтой бөгөөд ажил олгогчтойгоо тохиролцож нэг өдрийн эсхүл долоо хоногийн ажлын дундаж цагийг баримтлах үүрэгтэй. Энэ зохицуулалтыг гол төлөв менежерийн албан тушаалаас доош албан тушаалын ажилтнуудад хэрэглэдэг.
- **Дуудлагаар ажиллах:** Ажлын ачааллын хэмжээ болон онцлогоос хамааран ажилтныг хэзээ хэрэгтэй болсон тэр цагт нь дуудахад нь очиж ажиллах төрөл юм. Хөдөлмөрийн гэрээнд нийт ажиллах доод ба дээд цагийг зааж болдог. Гэхдээ зарим улсад ажиллах доод цагийн хэмжээг заахыг шаарддаггүй буюу “0 цаг”-ийн гэрээг мөн ашигладаг.¹⁹
- **Зайнаас ажиллах/теле-ажилтан:** Ажилтан гэрээсээ эсхүл тогтсон ажлын байр гэж тооцогдохгүй өөр газраас ажлынхаа зарим буюу бүх хэсгийг технологи ашиглан буюу эсхүл ашиглахгүйгээр гүйцэтгэх боломжтой. Хэрэв зайнаас ажиллах ажилтан ажлаа гүйцэтгэхийн тулд хувийн электрон төхөөрөмжөө ашигладаг бол тэдгээрийг теле-ажилтан гэж үзнэ.²⁰ Зарим зайнаас ажиллах ажилтан нь зөвхөн гэрээсээ ажилладаг бол зарим нь долоо хоногийнхоо ажлын хагасыг гэрээсээ хийж, хагасыг нь оффис дээрээ хийдэг.²¹
- **Ажлаа хуваалцаж хийх:** Нэг ажлын байранд хамаарах байнгын ажлыг хоёр ажилтан хувааж гүйцэтгэх зохицуулалт бүхий бүтэн бус цагийн ажлын нэг хэлбэр юм. Хэрэв хэн нэг нь өвчтэй, эсхүл ээлжийн амралттай бол нөгөө ажилтан нь тухайн ажлыг бүтэн цагаар хийнэ.
- **Олон ажил нэгэн зэрэг хийх:** Ажилтнуудыг сургалтад хамруулж хэд хэдэн чиглэлийн ур чадвар эзэмшүүлдэг. Ингэснээр компанийн ажилчдын ур чадварыг уян хатнаар ашиглах боломж бүрддэг. Хэрэв үйлдвэрлэлийн тодорхой хэсэг дэх ажилтны тоог нэмэгдүүлэх шаардлага гарвал өөр ажил хийж буй ажилтнуудаас заримыг нь хэрэгцээтэй хэсэгт шилжүүлж ажиллуулах боломжтой.

¹⁸ ОУХБ, [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022.

¹⁹ Akima Hamandia-Güldenber, [“On-call Work and ‘Zero Hours’ Contracts”](#), ОУХБ-ын Мэдээллийн хуудас WT-15, 2004 оны 5 сар.

²⁰ ОУХБ, [“Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-based Work”](#), ОУХБ-ын Техникийн баримт бичиг, 2020.

²¹ ОУХБ, [“Making Work Arrangements More Family-friendly”](#), ОУХБ-ын Мэдээллийн хуудас WF-5, 2004.

- **Бүтэн бус цагийн ажил:** Үндэсний түвшинд тогтоосон долоо хоногт ажиллах ажлын цагийн доод хязгаар (ихэвчлэн 35 орчим цаг байдаг)-аас бага цагаар ажиллах ажил. Бүтэн бус цагийн ажил эрхэлдэг ажилтнууд цалин (ажилласан цагт хувь тэнцүүлэн), хөдөлмөрийн нөхцлийн хувьд бүтэн цагийн ажилтантай адил эрх эдэлдэг.
- **Түр ажил:** Ажилтныг зөвхөн тодорхой хугацаанд авч ажиллуулах ажил хамаарах ба сараар гүйцэтгэх ажил ч байж болдог.
- **Даалгаварт суурилсан ажил:** Ажилтан тодорхой үүрэг даалгаврыг гүйцэтгэхийн тулд цалин хөлс авдаг ба цалин хөлс нь ажилласан хугацаанаас бус, хэдий хэмжээний ажил гүйцэтгэснээс хамаарна. Платформ эдийн засагт олон ажилтнууд энэ байдлаар цалинжин ажилладаг.

Уян хатан ажлын нөхцөл ба шинэ хэлбэрийн ажил: Платформ эдийн засаг

Платформ эдийн засаг нь залуучуудын ажлын байранд олон байдлаар нөлөөлж байна. Ялангуяа албадан нүүлгэн шилжүүлэгдсэн залууст илүү их ажлын байр бий болгох, хөдөлмөр эрхлэх уян хатан боломжийг нээж өгөхийн зэрэгцээ ажилтнуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалахад ч тодорхой сорилт болж байна. Платформ эдийн засаг нь хоёр ба түүнээс дээш бүлэг хоорондын харилцаа холбоог бий болгож буй зуучлагчийн байр сууриар оролцож буй дижитал дэд бүтцээр дамжуулан богино хугацааны ажил үйлчилгээ үзүүлэх эсхүл бие даан ажил гүйцэтгэх явдал юм.²² Платформ эдийн засгийн ерөнхий шинж чанар нь хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт харилцаанаас татгалзаж, уян хатан байдлыг нэмэгдүүлэх явдал юм.

Платформ эдийн засаг нь эдийн засгийн харилцан үйлчлэлийг хөнгөвчилсөн платформуудын цуглуулга юм. Эдгээр дижитал платформууд нь хувь хүмүүст өөрдсийн ур чадвар, ажил үйлчилгээгээ бизнест эсхүл хувь хүмүүст борлуулах орон зайг бий болгож байна. Эдгээр платформууд нь Uber зэрэг тээврийн үйлчилгээнээс эхлээд Fiverr зэрэг мэргэжлийн үйлчилгээ хүртэл үзүүлж байгаа. Платформууд олноор бий болж буй гол салбаруудад орон сууц, тээвэр, санхүүгийн үйлчилгээ, мэргэшсэн мэргэжлийн үйлчилгээ, тусламжийн үйлчилгээ, хүргэлт болон ахуйн үйлчилгээ, дуу дүрсний контент, шинэ болон хуучин бүтээгдэхүүний худалдаа, хүнс, нийтийн хоол зэрэг салбарууд орж байна.

Платформыг хоёр төрөлд хувааж болно. Үүнд:

- **Вэбсайт дээр суурилсан платформ.** Ажлын даалгаврыг ажилтнууд онлайнар болон зайнаас гүйцэтгэдэг, олон нийтэд (микро даалгавар болон өрсөлдөөнд суурилсан програмчлалын платформ) эсхүл хувь хүмүүст (чөлөөт болон өрсөлдөөнд суурилсан платформ дээр) зориулагдсан ажил юм. Цахим вэб хуудсанд суурилсан платформын ажлыг газар зүйн хувьд аль ч улсаас хийж болно.
- **Байршилд суурилсан платформ.** Таксины жолооч эсхүл хүргэлтийн ажилтан зэрэг хувь хүмүүс тодорхой байршилд даалгаврыг гүйцэтгэдэг ажил юм.

Хэдийгээр платформ эдийн засаг нь ийнхүү сүүлийн үед өсөн тэлж байгаа ч тус талбар дахь шинэ ажлын байр нь залуу ажилтнуудад хүндрэлтэй нөхцөл байдлыг бий болгож байна. Платформын ажил нь харьцангуй шинэ зүйл бөгөөд платформын ажилтнууд уламжлалт хөдөлмөрийн гэрээтэй байх нь ховор. Нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилтнуудын хувьд нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хэрэгжүүлэхэд саад бэрхшээлтэй тулгарч байгаа бөгөөд платформын орон зайд ажиллах нь уламжлалт хэлбэрийн албан ёсны ажилтантай харьцуулахад тэтгэвэр, тэтгэмж эдлэх боломжийг улам бүр багасгаж болзошгүй юм.²³ Гэхдээ платформын ажил нь залуу ажилтнуудад, ялангуяа ажлын карьераа эхлүүлж буй залууст хэд хэдэн давуу талтай. Энэ нь залуу ажилтнуудад ур чадвараа нэмэгдүүлж өөрийгөө хөгжүүлэхийн зэрэгцээ нэмэлт орлого бий болгох боломжийг олгох бөгөөд энэ нь уламжлалт хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэхэд саад бэрхшээлтэй тулгардаг албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад ч мөн ач холбогдолтой байж болох юм.

Шигтгээ 1.2-т Платформ ажилтай холбоотой зарим бэрхшээл болон боломжийг тоймлон харуулав.

²² ОУХБ, [“Decent Work in the Platform Economy”](#), Платформ эдийн засаг дахь зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх шинжээчдийн уулзалтын баримт бичиг, MEDWPE/2022, 2022.

²³ Платформ ажилд ажиллах албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуу ажилтны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг, Үүнийг анхаараарай 1.1.-ээс харна уу.

Шигтгээ 1.2. Платформ эдийн засгийн болзошгүй сорилт ба боломж

Сорилт ²⁴	Боломж ²⁵
• Ажлын байр хомс, дутмаг байх: Энэ нь платформын ажилтнуудын ажил, орлого нь тогтмол бус байж болох бөгөөд ингэснээр илүү их ажил олж, улмаар илүү их орлого олохын тулд онлайнд хэт олон цаг зарцуулах сорилттой тулгардаг. • Төлбөр төлөх: Платформын ажилтнууд платформын ажил, үйлчилгээнд бүртгүүлэхийн тулд төлбөр төлөх шаардлагатай болж болох ба энэ нь орлогыг бууруулж, зарим хүмүүст платформын ажилд ороход саад тотгор болж болно. • ХАБЭМ-н эрсдэл: Платформын ажилтнууд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тодорхой эрсдэлд өртөж болзошгүй юм. Цахим платформын ажилтнууд бие махбодын идэвхгүй байдалд орох, нүдний өвчтэй болох, технологийн стресс, кибер дарамт хавчлага зэрэгтэй тулгарах эрсдэлтэй. Байршилд суурилсан платформын ажилтнууд удаан хугацаагаар ажиллах боломжтой тул энэ нь ядаргаа, стресст хүргэдэг. Платформын хоёр төрөл аль аль нь ажилтнуудын үйл ажиллагаа, орлогыг үйлчлүүлэгчдийн “үнэлгээний систем”-д суурилсан алгоритмын шийдвэрээр тодорхойлдог тул тэднийг айдас түгшүүр, стресст оруулдаг. • Хэрэглэгчийн өгөгдөл хэрэглэх ба алгоритмууд: Платформын ажилтнууд нь платформ хооронд өгөгдөл зөөвөрлөхтэй холбоотой бэрхшээлтэй тулгарч болно.	• Уян хатан байдал: Платформын ажилтнууд ихэвчлэн ажиллах цагаа өөрсдөө шийдэж, бие даан ажиллах боломжтой байдаг. • Хөдөлмөр эрхлэх өргөтгөсөн боломж: Платформын ажил нь янз бүрийн салбарыг хамарч, платформын ажилтнуудыг олон төрлийн ажлын байраар хангадаг. • Газар зүйн хязгааргүй байдал: Вебэд суурилсан платформ нь дэлхийн хаанаас ч ажиллах боломжийг олгодог. • Бүртгүүлэхэд бэрхшээл бага: Платформын ажил төдийлөн нарийн зохицуулалтгүй байдаг тул ажилтнууд (албан ёсны ажилд биечлэн ажиллах боломжгүй хүмүүс зэрэг) өөр ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжтой. • Нэмэлт орлого: Платформын ажил нь уян хатан шинж чанартай тул ажилтнууд үндсэн орлогоо нэмэгдүүлэхийн тулд платформын эдийн засгийн орчинд ажиллах боломжтой юм. • Хүний нөөц бүрдүүлэх, ур чадварыг хөгжүүлэх: Платформын ажил нь хөдөлмөр эрхлэх боломж болон ажилтнуудын ур чадварыг сайжруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. 2021 онд платформын шинэ ажилтнуудын 65 хувь нь ирээдүйн ажлын хэтийн төлвөө сайжруулах ур чадвар эзэмшсэн гэдгээ илэрхийлсэн байна.²⁶

²⁴ ОУХБ, “[Decent Work in the Platform Economy](#)”, Платформ эдийн засаг дахь зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх шинжээчдийн уулзалтын лавлагаа баримт бичиг, MEDWPE/2022, 2022

²⁵ Ажил олгогчдын олон улсын байгууллага, Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн холбоо, [Diverse Forms of Work in the Platform Economy](#), 2022, мөн Дэлхийн эдийн засгийн форум, [The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem](#), 2020.

²⁶ Accenture, “[Платформын ажил: COVID-19 тахлын эхний жилд Uber програмыг ашиглан ажилтнуудтай хийсэн судалгаа](#)”, 2021.

Энэ нь ажилтнуудын шилжилт хөдөлгөөн, платформ хоорондын зэрэглэлийг шилжүүлэхэд саад бэрхшээл үүснэ. Тэрээр платформын алгоритмыг хэрхэн ашиглах талаар мэдээлэлгүй байж болох ба ажилтнуудын хийж байгаа ажил үйлчилгээг хэрхэн олдог, цагийн хуваарийг яаж тодорхойлдог, зэрэглэлийг яаж тооцоолдог болох, улмаар ажлын гүйцэтгэлийг хэрхэн үнэлж буй талаар ил тод мэдээлэл олж авах байдал хомс байж болно.

- **Нийгмийн хамгаалалд хамрагдахгүй байх:** Платформын ажилтнууд ихэнхдээ уламжлалт хөдөлмөрийн гэрээ буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ордоггүй бөгөөд ажилтнууд өөрсдөө сайн дураар хамрагдаагүй л бол нийгмийн хамгааллын гадна үлдэх болдог. (Платформын ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг 5-р бүлгээс үзнэ үү.)
- **Маргаан шийдвэрлэх механизмын гадна байх:** Платформын ажилтнууд ажлын гүйцэтгэлийн буруу үнэлгээтэй маргах, бага үнэлгээ өгөх, ажлаас татгалзах (ялангуяа бичил ажлын платформ дээр), бүртгэлийг идэвхгүй болгосон зэрэг асуудлаар эрхээ хамгаалуулахаар маргаан шийдвэрлэх механизмд хандах шаардлагатай нөхцөл байдал үүсэж болно. Гэвч маргаан шийдвэрлэх шударга механизмд хандах эрх тэр бүр байдаггүй. Жишээ нь, платформоор хангагчид үйлчилгээний гэрээний нөхцөлдөө шүүхийг бус арбитрыг илүүд үздэг. Өөрөөр хэлбэл, ажилтнууд маргаанаа шүүхээр шийдвэрлүүлэх бус, харин платформоор хангагчийн нэг талын тогтоосон журмын дагуу арбитрчаар шийдвэрлүүлнэ гэсэн үг юм. Энэ нь ажилтнууд хохирлоо барагдуулах эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад болж болно.

Албан бус салбарыг албажуулах арга зам:

Хөгжиж буй орнуудад албан ёсны аж ахуйн нэгжүүд платформ ажлыг хэрэглэдэг. Үүний үр дүнд хөдөлмөрийн гэрээ албан ёсоор байгуулах нь нэмэгдэж, улмаар нийгмийн хамгаалалд хамрагдаж, илүү орлоготой болох боломжийг бий болгоно.

Платформын эдийн засаг нь ажилд ороход саад бэрхшээл багатай, хөдөлмөр эрхлэх уян хатан боломж, нөхцөл олгож байгаа тул нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуу ажилтнуудын анхаарлыг илүү татаж байна. Доорх “Үүнийг анхаараарай 1.1”-д албадан нүүлгэн шилжүүлэлтийн нөхцөлд байгаа залуучууд яагаад платформ эдийн засагт ажиллахаар сонгож болох талаар харуулав.



Үүнийг анхаараарай! 1.1. Платформ ажил нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуусын боломжийг нэмэгдүүлж байна.

Үйлчилгээний ажлын өсөн нэмэгдэж буй эрэлт хэрэгцээ, ажлын олдоц нь ажил хайхад болон албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжихэд хүндрэл учирч буй нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуусын хувьд орлого олох боломжийг ихээхэн нэмэгдүүлж байна. Платформ эдийн засаг ерөнхийдөө зохицуулалтгүй байгаа нь орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд албан ёсны ажилд орох боломжгүй байгаа нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилтнуудад хөдөлмөр эрхлэх боломж олгож байгаа юм. Цаашилбал, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуус хөдөлмөр эрхлэх боломж хомс нөхцөлд хэрэгцээгээ хангах орлого олж чадахгүй байгаа тохиолдолд орлогоо нэмэгдүүлэхийн тулд платформ ажил эрхэлж болно.

Платформ²⁷ эдийн засагт ажил хайхын өмнө залуу ажилтнууд дараах зүйлсийг анхаарах ёстой. Үүнд:

- ▶ **Салбар/үйлчилгээний төрөл:** платформ ажил нь ямар салбарт хийгддэг, ямар төрлийн үйлчилгээ үзүүлдэг болон үйлчлүүлэгчид нь хэн болох талаар мэддэг байх;
- ▶ **Хувь хүний ур чадвар:** платформоор хийх ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах ур чадварыг эзэмшсэн эсэх;
- ▶ **Ажлын байршил:** Хэрэв байршилд суурилсан платформд ажиллах бол тэдгээр үйлчилгээг үзүүлэхэд тохиромжтой байршилд амьдардаг эсэх;
- ▶ **Шаардагдах тоног төхөөрөмж:** Энэ ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах тоног төхөөрөмж бий эсэх;
- ▶ **Үнэ хөлс төлбөр тооцоо, түүний үнэн зөв байдал:** платформ ажил нь ямар аргаар ажлын хөлсөө тогтоодог болон ажилтнууд төлбөр тооцоогоо хэрхэн авах, энэ нь ажлын боломжтой хэр нийцэж байгаа эсэх.



Дасгал ажил 1.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан зохицуулалт ба ажлын шинэ хэлбэрүүд: Давуу ба сул талууд

Энэ дасгал нь хөдөлмөрийн уян хатан зах зээлийн үндсэн шинж, давуу ба сул тал болон ажилтнуудад ямар үр нөлөө үзүүлж байгааг таниулах зорилготой. Хичээл эхлэхийн өмнө сургагч багш өөрийн улсдаа залуучуудын дунд байгаа хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгийн түгээмэл уян хатан нөхцөл, стандарт бус хэлбэрийг²⁸ (жишээ нь, бүтэн бус цагийн ажил, түр ажил, платформ ажил) судалж, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалтуудыг хураангуйлсан хөдөлмөрлөх эрхийн карт бэлтгэнэ. Бүтэн бус цагаар ажлын хөдөлмөрлөх эрхийн картын агуулгыг Шигтгээ 4.2-оос харж болно (Хичээл 4).

²⁷ Олон улсын ажил олгогчдын холбоо, Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн холбоо, [Diverse Forms of Work in the Platform Economy](#), 2022.

²⁸ ОУХБ вэб хуудаснаас [non-standard forms of employment](#)-н талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авна уу.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт ба эрсдэлт хүчин зүйлс

“Албан бус эдийн засаг” гэдэгт хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй хувь хүн болон аж ахуйн нэгжийн эрхэлж буй эдийн засгийн аливаа үйл ажиллагааг ойлгоно.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд дараах ангиллын ажилтнууд багтдаг:²⁹

Энэхүү гарын авлагад орсон албан бус хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой зарим ойлголт нь Монгол улсад тохирохгүй байж болох хэдий ч дэлхийн олон улс оронд зориулсан гарын авлага хэмээн ойлгон өөрийн орны нөхцөлтэй харьцуулан авч үзвэл зохино.

- ▶ **Ажилтан:** Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь хуулиар, эсхүл практикт үндэсний Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор орлогын албан татвар, нийгмийн хамгаалалд хамрагддаггүй буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн тодорхой тэтгэвэр, тэтгэмжийн (амаржсаны чөлөө, ээлжийн амралт, өвчний чөлөө зэрэг) эрхийг эдлэхгүй байхыг албан бус хэмээн тооцно.³⁰ Зарим улс оронд хэдийгээр ажилтан нь албан ёсны аж ахуйн нэгжид ажилладаг боловч тайлан мэдээнд ордоггүй, эсхүл албан бус аж ахуйн нэгжид ажилладаг үед уг ойлголтод хамаардаг. Манай улсын хувьд аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж буй хэн бүхэн нийгмийн даатгалд албан журмаар хамрагдах ёстой бөгөөд зарим аж ахуйн нэгж үүнийг хэрэгжүүлдэггүй.
- ▶ **Хувиараа бие даан хөдөлмөр эрхлэгчид (орлогоо өөрөө удирддаг ажилтан, ажил олгогчид) Бусад улс оронд уг ойлголтыг:** (i) аж ахуйн нэгжийн хэмжээ нь (ажиллуулж буй ажилтны тооны) тогтоосон хязгаараас бага; (ii) үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу албан ёсны бүртгэлд хамрагдаагүй; болон/эсхүл (iii) ажилтнууд нь бүртгэлд хамрагдаагүй (нийгмийн даатгалд хамруулах зорилгоор) хөдөлмөр эрхлэгчдийг албан бус хэмээн тооцож байна. Монгол Улсын хувьд “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч” гэж дангаараа болон бусадтай хамтран аж ахуй эрхэлж, татварын албанд бүртгүүлэн бизнесийнхээ үйл ажиллагаанд нөлөөлөх шийдвэрээ хараат бусаар бие даан гаргадаг иргэнийг ойлгодог.

2017 оны байдлаар залуучуудын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 78 хувь буюу насанд хүрэгчдийнхээс (58 хувь) өндөр байна.³¹ Дэлхийн хэмжээнд хөдөлмөр эрхэлдэг нийт хүн амын 60 гаруй хувь нь албан бус эдийн засагт ажиллаж амьжиргаагаа залгуулж байна.³² Албан бус эдийн засагт олон төрлийн ажлын байр хамардаг боловч тэдгээрийн аль нь ч төрөөс зохицуулагддаггүй бөгөөд хамгаалагддаггүй. Зарим тохиолдолд залуучууд албан эдийн засагт хөдөлмөр эрхлэхэд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар дутмаг, эсхүл өөр сонголт бага, уян хатан зохицуулалт, бизнес эрхлэх боломж хомс, эсхүл татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэл болон албан эдийн засагт ажиллахад гарах бусад зардлыг төлөхөөс зайлсхийх зэргээс шалтгаалан албан бус эдийн засагт ажилладаг хэдий ч үүнээс болж хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл тааруу, цалин хөлс бага авч, нийгмийн хамгаалалд хамрагдахгүй байх зэргийг даван туулах шаардлагатай болдог. Мөн ажил олгогч ба ажилтны хооронд хөдөлмөрийн харилцаа төдийлөн үүсэхээргүй түр ажлын байрыг залуучууд илүүтэй эрхэлдэг тул албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд залуучуудын эзлэх хувь бусад насны ажилтнуудынхаас өндөр байдаг байна.

²⁹ Гэр бүлийн дэмжлэгтэй ажилтнууд, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид зэрэг өрхийн хэрэглээний бараа бүтээгдэхүүнээ хийх ажил хийдэг болон хоршооны гишүүд зэрэг бусад ангиллалын ажилтнууд албан бусаар хөдөлмөр эрхэлдэгт тооцогддог.

Энэ талаар Хөдөлмөрийн статистикчдын олон улсын 15-р бага хурлаас (ICLS) баталсан ОУХБ-ын дараах шийдвэрийг харна уу. [Resolution on the measurement of employment in the informal sector](#), Женев 1993; [Guidelines concerning a statistical definition of informal employment](#), ICLS -н 16-р хурлаас баталсан, Женев, 2003.

³⁰ Verena Schmidt, Edward Webster, Siviwe Mhlana, Kally Forrest, “[Negotiations by Workers in the Informal Economy](#)”, ОУХБ-ын Ажлын баримт бичиг 86, 2023 оны 1-р сар.

³¹ ОУХБ, [Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People](#), 2022.

³² ОУХБ, [Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture](#), 2018.

Шигтгээ 1.3. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн эрсдэл

- **Ажлын муу нөхцөл:** Уртасгасан цагаар ажиллах, эрүүл мэндийн хувьд тохиромжгүй орчин (жишээ нь, хамгаалалтын хэрэгсэл дутмаг, эсхүл байхгүй байх) нөхцөлд ажиллах.
- **Бага цалин хөлс:** Зохистой цалин хөлснөөс доогуур орлоготой байх, цалингаа хугацаанд нь олгохгүй, эсхүл бүр өгөхгүй байх нь ядуурлаас гарах боломжгүй нөхцөлд хүргэх.
- **Урьдчилан таамаглах боломжгүй түр цомхотгол:** Ажлын байрны баталгаагүй байдал болон мэдэгдэл, нөхөн төлбөр олгохгүйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох.
- **Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр, тэтгэмж авахгүй байх:** Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр тэтгэмжийг албан ёсоор хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтнууд авах боломжтой байдаг бол албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй залуучуудын хувьд хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсны тэтгэмж, эрүүл мэндийн даатгал зэрэг ердийн тэтгэвэр, тэтгэмжид хамрагдах боломжгүй байдаг.

Энэ сэдвийн талаарх дэлгэрэнгүйг дараах эх сурвалжаас үзнэ үү. [OYXБ's Negotiations by Workers in the Informal Economy and the Resolution concerning decent work and the informal economy](#). Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын багц хуулийг www.legalinfo.mn цахим хуудаснаас үзэж танилцаарай.

Шигтгээ 1.4. Албан бус салбарт ажиллаж буй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуус албан эдийн засагт ажиллах болон тухайн ажлын байрандаа үргэлжлүүлэн ажиллахад олон саад бэрхшээл тулгардаг ба тул албан эдийн засагт ажиллахаас илүүтэй албан бус эдийн засагт ажиллах нь түгээмэл байдаг. (Энэ талаар хичээл 2-оос дэлгэрэнгүй харна уу).

Хууль тогтоомжийн дагуу ажиллах эрх нь хязгаарлагдмал, ажиллах зөвшөөрөл авахад хүндрэлтэй, шилжин суурьшихад хязгаарлагдмал зэрэг нөхцөл байдал нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуусыг амьжиргаагаа залгуулахын тулд ямар ч ажил хийхэд хүргэдэг. Албан бус эдийн засагт албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуус тухайн улсын иргэдийг бодвол нийгмийн хамгаалалд хамрагдах байдал маш хязгаарлагдмал байпаг ба учир нь тэд үндэсний хууль тогтоомжоор хамгаалагддаггүй тул төрөөс санхүүжүүлдэг нийгмийн хамгаалал болон тусламж авах нийгмийн үйлчилгээний байгууллагад бүртгэлтэй байх нь цөөн байдаг.

Бие даан хувиараар ажилладаг ажилтнуудын хувьд албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаагаа баталгаажуулах нь ихээхэн үр дүнтэй байдаг. Тухайлбал:

- Нийгмийн хамгаалалд хамрагдах боломжтой болох;
- Илүү өндөр цалин авах, албан зах зээлд илүү оролцох боломжтой болох;
- Банкинд данс нээлгэх болон бусад санхүүгийн үйлчилгээ авах эрхтэй болох гэх мэт.

Сургагч багш нь оролцогчдод албан бус ажил эрхэлж болох хэдий ч албан ёсоор ажил хөдөлмөр эрхлэх нь зохистой хөдөлмөрийн шинжүүдийг илүү агуулдаг гэдгийг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй.

Сургагч багш нь Монгол Улсад түгээмэл байдаг албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн жишээг урьдчилан бэлтгэсэн байвал зохино. Тухайлбал, лангуу түрээслэж худалдаа эрхлэгчид, малчид, туслах малчид, хүүхэд асрах ажил, гэрийн үйлчлэгч, барилга, аялал жуулчлал, үйлчилгээний салбарт улирлын чанартай ажил эрхэлдэг залуучуудын хөдөлмөр гэх мэт. Гэхдээ практикт

илүү ойр бодитой жишээ бэлтгэхийн тулд Үйлдвэрчний эвлэлийн үндэсний холбоод, Ажил олгогч эздийн холбоо, Хөдөлмөрийн хяналтын албадаас албан бус хөдөлмөрийн салбаруудын талаарх холбогдох мэдээ мэдээлэл, тоо баримтыг авч болно.

Сургагч багш нь сургалтад оролцогчдод хөдөлмөрийн зах зээл дээр тулгарч болох бусад эрсдэлт хүчин зүйлсийг ойлгуулах үүднээс хэлэлцүүлэг хийж илүү өргөн ойлголт өгч болно. Хөдөлмөр эрхэлж буй залуучууд насны хувьд өөрсдөөсөө ахмад насны ажилтнуудтай харьцуулахад хөдөлмөрийн зах зээл дээр илүү их саад бэрхшээлтэй тулгардаг ба зарим залуучуудын хувьд хувь хүнийхээ онцлог, нөхцөл байдлаас шалтгаалж бусдаас илүү эмзэг байдаг гэдгийг бүлгийн төгсгөлд сургагч багш нь оролцогчдод тайлбарлавал зохино.

(Шигтгээ 1.5-д залуучуудыг хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрсдэлт хүчин зүйлсийн талаар тайлбарласан болно.)



Шигтгээ 1.5. Хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрсдэлт хүчин зүйлс

- Хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрсдэлт хүчин зүйлсийг гадаад (ерөнхий) ба дотоод (хувь хүний) гэж ангилдаг.
- **Өрх/гэр бүлийн хүчин зүйл:** Өрхийн орлого багатай айлын хүүхэд залуучуудын хувьд сургуульд сурч төгсөх, сайн мэргэжил боловсрол эзэмших, ажилтай болох магадлал бусдаас бага байдаг. Эмэгтэйчүүд илүү төлөвшсөн насандаа ээж болох нь үр хүүхдээ сайн боловсрол эзэмшиж, өндөр боловсролтой болгох магадлал өндөр байдаг ба ингэснээр ирээдүйд хүүхдүүдийнхээ сайн ажилд орох боломжийг нэмэгдүүлдэг.
- **Боловсрол/сургуулийн хүчин зүйл:** Эзэмшсэн боловсролын түвшин доогуур байх нь нийгэмд эзлэх байр суурьтай шууд хамааралтай. Ядуу, эмзэг гэр бүлээс гаралтай залуучууд боловсролын түвшин доогуур байх нь олонтоо. Боловсрол эзэмших нь хөдөлмөрийн зах зээлд орлого олох, ажилд орох магадлалыг нэмэгдүүлж, эрүүл мэнд болон бусад үзүүлэлтүүдэд эерэгээр нөлөөлдөг нь тогтоогдсон.³³
- **Газар зүйн хүчин зүйл:** Тухайн бүс, орон нутгийн эдийн засгийн нөхцөл байдал нь ажлын байрны хүртээмжтэй байдалд нөлөөлдөг. Хот суурин газарт ажилладаг залуучуудын хувьд хөдөөний залуучуудыг бодвол арай илүү цалин, орлоготой ажиллахын зэрэгцээ хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин өндөр байдаг. Гэвч зарим улс оронд үүний эсрэгээр амин зуулгын шинжтэй хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл хөдөөгийн ажиллах хүчийг олноор бий болгодог ба хөдөө орон нутагт залуучуудын ажилгүйдэл бага, харин томоохон хот, суурин газарт залуучуудын ажилгүйдэл их байдаг байна.
- **Хөдөлмөрийн зах зээлийн хүчин зүйл:** Тухайн улсын эдийн засгийн байдал залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинд нөлөөлдөг. Буурай эдийн засагтай орнуудад залуучуудын хувьд тэднээс ахмад хүмүүстэй харьцуулахад ажилгүйдэлд илүү өртдөг. Дөнгөж ажлын гараагаа эхлүүлж буй залуу насандаа удаан хугацаагаар ажилгүй явах нь тэдний цаашдын ажил эрхлэлт, орлогын түвшинд таагүй ул мөр үлдээдэг ба зарим залуус аргагүйн эрхэнд түр зуурын олдсон ажлыг нь хийдэг бол зарим залуучуудын хувьд ийм ажил нь хөдөлмөрийн зах зээлд хөл тавих боломж цаашид ахиж дэвших ч боломж болдог.
- **Хувь хүний хүчин зүйл:** Зан төлвийн асуудалтай, сургуульдаа сайн сурч чадахгүй байгаа залуучууд цаашлаад сургууль завсардах, мэргэжил ур чадвар эзэмшиж чадахгүй хоцрох магадлал өндөр байдаг. Зарим нь эрүүл мэндийн (ДОХ/ХДХВ гэх зэрэг) асуудлаас болж тогтвортой ажил эрхлэхэд хүндрэлтэй болдог. Гэхдээ энэ хүндрэл бэрхшээлийн чухам хэдий хэр нь ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой, хэдий хэр нь тухайн хүний эрүүл мэндтэй холбоотойг тодорхой хэлэхэд хэцүү. Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд ихэвчлэн ердийн сургуульд орж суралцах боломжгүйн улмаас ирээдүйд ажил эрхлэх боломж нь хязшаарлагдмал байдаг. Түүнчлэн зарим

³³ Stephen Machin, [Social Disadvantage and Education Experiences](#), Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлт, шилжилт хөдөлгөөний ажлын баримт бичиг, №32, 2006 он.

хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудыг авч ажиллуулъя гэхэд тэдний нөхцөл байдалд нийцүүлэн ажлын байр, эсхүл тоног төхөөрөмжид нэмэлт тохируулга хийх хэрэгтэй болдог. Хэрэв нэмэлт тохируулгын өртөг нь өндөр зардалтай байхаар бол хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудыг ажиллуулах сонирхол бага байдаг байна. Өсвөр насны охидын жирэмслэлт нь тэднийг сургууль завсардах, мэргэжил ур чадвар эзэмшихгүй хоцроход хүргэдэг хэдий ч хүйс нь хөдөлмөр эрхлэх боломжид нөлөөлнө гэж үзэж болохгүй. Үндэсний болон хэлний цөөнх байх, эсхүл цагаач буюу албадан нүүлгэн шилжүүлэгдсэн зэрэг хувь хүний нөхцөл байдал нь эмзэг байдлын бусад хүчин зүйлс болдог. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд чанартай боловсрол эзэмших болон сургалтын боломж дутагдах, өмнө нь олж авсан ур чадвар болон мэдлэгийг нь хүлээн зөвшөөрөхгүй байх, албан ажилд ороход хууль эрх зүйн болон захиргааны саад бэрхшээлүүд тулгарах, мөн ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад гарах ялгаварлан гадуурхалт нь тэдэнд тогтвортой, сайн ажил олоход бэрхшээл учруулдаг.



Дасгал ажил 1.3. С/Ш: Хөдөлмөрийн зах зээлийн сул талыг ойлгох нь

Хичээлийн төгсгөлд Сургагч багш залуучуудын хөдөлмөр эрхлэх боломжид сөргөөр нөлөөлдөг хүчин зүйлсийн талаар юу сурснаа дүгнэж ярилцах бүлгийн ажил зохион байгуулж болно. Энэхүү дасгал ажлын зорилго нь тухайн хүний онцлог нь тэдний дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд тулгарч буй сорилт, бэрхшээлүүдэд хэрхэн нөлөөлж болохыг харуулахад оршино. Мөн энэ нь оролцогчдын харилцан ойлголцлыг дэмжих зорилготой. Ийм маягийн бүлгийн ажлыг хэрхэн төлөвлөж зохион байгуулах жишээг “Дасгал» хэсэгт оруулсан.

Хэрэв сургагч багш албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуус зэрэг албан бус эдийн засагт ажиллах илүү магадлалтай суралцагчдад сургалт орж буй бол энэ дасгал ажлыг албан бус эдийн засагт тулгарах бэрхшээлтэй асуудалд нийцүүлэн хэрэглэж болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ

Жил бүр хуран чуулдаг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар Засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын төлөөллүүд хамтдаа хэлэлцэн баталдаг Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд нь конвенц, зөвлөмж болон албаждаг ба хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхийг тодорхойлдог. Олон улсын хөдөлмөрийн конвенцууд нь ОУХБ-ын гишүүн орнууд нэгдэн орж, соёрхон баталдаг олон улсын гэрээ юм. Харин олон улсын хөдөлмөрийн зөвлөмж нь үндэсний түвшний бодлого, үйл ажиллагааг чиглүүлэх удирдамж бөгөөд заавал дагаж мөрдөх үүрэггүй баримт бичиг юм.

Конвенцод нэгдэн орсон улс орон эдгээр олон улсын гэрээнд тусгагдсан заалтад нийцүүлэн үндэсний хууль тогтоомжоо боловсронгуй болгох үүрэг хүлээдэг.

Улс орнууд үндэсний хууль тогтоомжийн заалтуудыг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгаснаас дээрдүүлж тогтоох боломжтой ба харин дордуулж үл болно. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээгээр залуучууд хэрхэн хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох, тэдний хөдөлмөрийн нөхцөл ямар байх (тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар, цалин, ажлын цаг, шөнийн ажил, эрүүл мэндийн үзлэг, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн хяналт зэрэг асуудал) талаар баримтлах доод хэм хэмжээг тогтоодог.³⁴

Аливаа улс ОУХБ-ын конвенцод нэгдэн орсон эсэхээс үл хамааран түүнд тусгагдсан хэм хэмжээ нь тухайн улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд удирдамж болж улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн сайн практик нэвтрүүлэх жишиг болдог. Тиймээс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь улс орнууд зөвхөн нэгдэж орсон конвенцын шаардлагад үндэсний хууль тогтоомжоо нийцүүлэхээр хязгаарлагдахгүй хууль тогтоомж, практикт чухал үр нөлөө үзүүлдэг.

Шигтгээ 1.6. Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын 1998 оны тунхаглал (2022 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)-д үндсэн таван чиглэлийг хамарсан ОУХБ-ын 10 конвенц багтдаг. Эдгээр суурь зарчмыг Засгийн газар, ажил олгогчдын болон ажилтны төлөөллийн байгууллагууд хамтдаа хүлээн зөвшөөрч, түгээн дэлгэрүүлэх хүсэл зориггоо илэрхийлсэн байдаг.

Үүнд:

1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ хийх эрх
2. Албадан болон заавал гүйцэтгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах
3. Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах
4. Ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтыг устгах
5. Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин /2022 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон/

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Сургагч багш нь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, ба эрхийг хураангуйлан таниулсан Хөдөлмөрлөх эрхийн картууд бэлтгэж, хананд эсхүл самбарт өлгөж харуулна.³⁵

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хүрээнд нийт ажилтнуудын тодорхой эрхийг баталгаажуулдаг хэдий ч эдгээр эрхүүд орон нутгийн түвшинд тэр бүр хэрэгждэггүй. Зарим улс оронд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуу ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэх эрх, эрх чөлөөгөөр хангагдаагүй байж болох ба үүнээс болж үйлдвэрчний эвлэлд элсэх эсхүл эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд тусламж авах боломжгүй болдог. Үүний нэгэн адил албадан

³⁴ ОУХБ, [Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the International Labour Organization](#), Зуун жилийн ойд зориулан гаргасан хэвлэлт, 2019; мөн түүнчлэн, [Conventions and Recommendations section of the OUXB website](#).

³⁵ ОУХБ вэб хуудаснаас харна уу: [“Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”](#).

хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэрэг нь албан бус эдийн засаг давамгайлсан улс орнуудад зонхилон тохиолддог. Албадан хөдөлмөр гэдэг нь хүнийг хүч хэрэглэхээр айлган сүрдүүлэх, эсхүл залилан мэхлэх замаар ажиллуулахыг хэлнэ.³⁶ Үүнд хувь хүний баримт бичгийг хадгалах, цагаачлалын алба, эсхүл цагдаагийн байгууллагад мэдэгдэнэ хэмээн айлган сүрдүүлэх, бие махбодид нь хохирол учруулахаар заналхийлэх зэрэг орно. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд³⁷ албадан хөдөлмөрт өртөх магадлал өндөр байдаг.

Иймээс ажилтнууд ямар эрхтэй болохоо ойлгож мэдэхийн зэрэгцээ тэдний үндсэн эрх зөрчигдөх гэдэгт юуг ойлгохыг таньж мэдэж хэрэгтэй. 7-р хичээлд аюулгүй ажиллах орчин ямар байх ёстой талаар танилцуулсан бол 3-р хичээлд хөдөлмөр эрхлэлтийн ялгаварлан гадуурхалтад ямар хэлбэрээр өртөж болох талаар тайлбарласан болно.

Сургагч багш нь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн ач холбогдлын талаар оролцогчдод онцлон тайлбарлах энгийн арга нь оролцогчидын дунд тухайн газар орондоо ямар эрх эдлэх боломжтой, эсхүл боломжгүй талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж болох ба нийгмийн тодорхой бүлгүүд үндсэн эрхээ эдлэхдээ зарим бэрхшээлтэй тулгарч болох талаар тусгайлан анхаарах хэрэгтэй. Сургагч багш нь орон нутгийн түвшинд үүсч болох үндсэн эрхийн нийтлэг зөрчлийн талаар тайлбарлаж тэдгээр зөрчлийг хэрхэн шийдвэрлэх болон мэдээлэх талаар тайлбарлавал зохино.

Зохистой хөдөлмөр

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал дэлхий нийтийн анхаарлыг улам ихээр татах болсон. Залуучуудын ажилгүйдэл насанд хүрсэн бусад бүлгийнхний ажилгүйдлээс дунджаар гурав дахин их байна.³⁸ Залуучууд ажилд орохдоо маш бага хэмжээний цалин хөлс авч байгаа ба энэ нь улсын дундаж цалин хөлсний хэмжээний гуравны хоёроос бага хэмжээний цалин хөлс авч байна. КОВИД-19 цар тахал нь залуучуудад онцгойлон хүндээр нөлөөлсөн бөгөөд анх удаа ажилд орох гэж буй залуус болон шинэ төгсөгчдийн хувьд эмзэг байдлыг нь улам нэмэгдүүлсэн. 2020 онд 15-24 насны залуучууд насанд хүрэгчдийг бодвол илүү их ажилгүйдэлд өртсөн.³⁹ Мөн түүнчлэн 2022 онд таван залуу хүн тутмын нэгээс илүү нь хөдөлмөр эрхлэлт болон боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байна.⁴⁰ Залуу эмэгтэйчүүд залуу эрэгтэйчүүдээс илүү хөдөлмөр эрхлэлт болон боловсрол, сургалтад хамрагдахгүй байх нөхцөлд байгаа ба залуу эмэгтэйчүүдийн хүн амтай харьцуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин эрэгтэйчүүдээс бага хэвээр байна. 2022 онд залуу эмэгтэйчүүдийн ердөө 27.4 хувь нь хөдөлмөр эрхэлсэн бол эрэгтэйчүүдийн 40.3 хувь нь хөдөлмөр эрхэлсэн байна.⁴¹

Насанд хүрэгчдийг бодвол залуу ажилтнууд түр эсхүл тодорхой хугацаатай гэрээгээр ажиллах нь илүү байдаг тул ажилгүйдлийн тэтгэмж зэрэг тодорхой хугацааны турш шимтгэл төлсний үндсэн дээр эрх нь үүсдэг тэтгэмжид хамрагдах боломжгүй байдаг. (ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц, Нийгмийн хамгааллын эрхийг хадгалах тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц). Залуучууд түр гэрээгээр байнга ажиллаад байвал тэдний нийгмийн даатгалд хамрагдах болон улмаар ирээдүйгээ төлөвлөх боломж нь хязгаарлагддаг.

ОУХБ нь хүн бүрийг эрх чөлөө, адил тэгш эрх, аюулгүй байдал, хүн ёсыг эрхэмлэсэн бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангахын төлөө “Зохистой хөдөлмөр”-ийн үзэл баримтлалыг дэвшүүлж, дэлхий нийтэд түгээн дэлгэрүүлж байна.

³⁶ ОУХБ вэб хуудаснаас харна уу: [“What is forced labour, modern slavery and human trafficking”](#).

³⁷ НҮБХЭК-ийн вэб хуудаснаас харна уу: [“Trafficking in persons”](#).

³⁸ ОУХБ, [Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs](#), 2020.

³⁹ ОУХБ, [“Recovery in Youth Employment is Still Lagging, says OUYB”](#), хэвлэлийн хуудас, 2022.08.11.

⁴⁰ ОУХБ, Техникийн тойм, [“Has youth employment recovered?”](#), Niall O'Higgins and Sara Elder, 2023.

⁴¹ ОУХБ, [“Recovery in Youth Employment is Still Lagging, says OUYB”](#), хэвлэлийн хуудас, 2022.08.11.

Зохистой хөдөлмөр гэдэг нь шударга цалин хөлстэй байх, ажлын байрны баталгаагаар хангагдах, нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, хувь хүний хувьд хөгжих, нийгмийн амьдралд оролцох боломжоор хангагдах, үзэл бодлоо илэрхийлэх, эвлэлдэн нэгдэх, амьдралд нь нөлөөлөх аливаа шийдвэрийг гаргахад оролцох эрх чөлөөтэй байх, хүн бүрт тэгш боломж олгож, адил тэгш хандах ойлголтыг багтаадаг.⁴²

2022 оны байдлаар...

5 залуу хүн тутмын **1** нь ямар нэгэн хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол сургалтын үйл ажиллагаанд хамрагдаагүй байна.

Залуу эмэгтэйчүүдийн зөвхөн **27.4%** хөдөлмөр эрхэлж байна.

Харин залуу эрэгтэйчүүдийн **40.3%** нь хөдөлмөр



Шигтгээ 1.7. Бүх нийтийн зохистой хөдөлмөр

Ажил хөдөлмөр нь аливаа хүний сайн сайхан амьдрахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Ажил хөдөлмөр нь хүмүүсийг цалин орлоготой болгохын зэрэгцээ, хувь хүн, гэр бүлийг бэхжүүлэн хөгжүүлж, илүү өргөн хүрээнд нийгэм, эдийн засгийн хөгжил дэвшил авчрах нөхцөлийг бүрдүүлдэг ба үүний суурь нь зохистой хөдөлмөр юм. Зохистой хөдөлмөр нь хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх хүмүүсийн хүсэл эрмэлзлийг багтаасан үзэл баримтлал билээ.

ОУХБ-ын түншүүд буюу Засгийн газар, ажил олгогчид болон ажилтны төлөөлөл нь зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалыг хамтдаа боловсруулж, ОУХБ-ын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл болгосон юм. Энэхүү үзэл баримтлал нь хөдөлмөр бол хувь хүний нэр төр, гэр бүлийн тогтвортой амьдрал, нийгмийн тайван байдлын үндэс, иргэдийн сайн сайхны төлөө үйлчлэх ардчиллын суурь, бүтээмжтэй хөдөлмөр, аж ахуй эрхлэх боломжийг хангах эдийн засгийн өсөлтийн эх сурвалж мөн гэсэн итгэл үнэмшил дээр суурилдаг.

Зохистой хөдөлмөрийг бодитой хэрэгжүүлэхийн төлөө ажиллана гэдэг нь ОУХБ-ын стратегийн дараах дөрвөн зорилтыг хэрэгжүүлэх, жендерийн тэгш байдлыг хангах асуудал юм.

- **Ажлын байр бий болгох** - Хөрөнгө оруулах, аж ахуй эрхлэх, ур чадварыг хөгжүүлэх, ажлын байр бий болгох, амьжиргааг дэмжих боломжийг хангасан эдийн засгийг бэхжүүлэх;
- **Хөдөлмөрлөх эрхийг хангах** - Ажилтнуудын эрхийг хүлээн зөвшөөрөх;

⁴² Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах вэб хуудаснаас үзэх: [“Decent work” section on the OUYB website](#)

- **Ажилтан ялангуяа эмзэг нөхцөлд буй ажиллагсдын** төлөөлөл оролцоог хангаж, ашиг сонирхлыг нь хуулиар хамгаалах.
- **Нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх** - Эмэгтэй, эрэгтэйчүүд ялгаагүй аюул осолгүй, зохистой амралт чөлөөт цагтай, гэр бүл, нийгмийн үнэт зүйлсийг нь харгалзсан, орлогоо алдах буюу орлого нь буурах үед зохих нөхөн төлбөр авах баталгаатай, эрүүл мэндийн зохих үйлчилгээнд хамрагдах боломжтой нөхцөлд ажиллах баталгааг бүрдүүлэх замаар нийгмийн тэгш оролцоо, бүтээмжийг дэмжих;
- **Нийгмийн хэлэлцүүлгийг дэмжих** - Ажилтан, ажил олгогчдыг төлөөлсөн хүчтэй, бие даасан байгууллагуудын оролцоо нь бүтээмжийг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн маргаанаас зайлсхийх, эв эетэй нийгмийг цогцлооход чухал юм.



Дасгал ажил 1.4. Зохистой хөдөлмөрийн саятан

Энэ дасгал нь оролцогчдод зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалыг таниулах зорилготой.

Оролцогчид багт хуваагдана. Баг тус бүр ижил хэмжээний мөнгө авах ба илтгэгчээ сонгоно. Сургагч багш багуудаас зохистой ба зохисгүй хөдөлмөрийн талаарх жишээ асуултууд асуух бөгөөд багийн илтгэгч нар багийнхаа хариултыг танилцуулна. Багууд асуултад зөв, буруу хариулснаасаа хамааран багт буй мөнгөө олох эсвэл алдана. Хамгийн эхэнд нэг зуун мянган төгрөгтэй болсон баг ялна. Энэ дасгалд ашиглаж болох асуултуудыг Дасгал хэсэгт оруулсан байгаа.

Оролцогчид тухайн жишээ зохистой хөдөлмөрт хамаарах эсэхийг ярилцаж тодорхойлохдоо өөрийн хийж байсан үйлдвэрлэлийн дадлага, зуны амралтаараа хийж байсан ажил, эсхүл байнгын ажлынхаа туршлага болон найз нөхөд, гэр бүлийн гишүүдийнхээ жишээнээс иш татаж болно.

Сургагч багш нь энэ дасгал ажлыг тухайн орны нөхцөл байдалд илүүтэй нийцүүлэхийн тулд залуучуудад түгээмэл тохиолддог зохистой хөдөлмөрт тулгарч буй асуудлуудын талаар судалж, дасгал ажилд ашиглах жишээнүүдийг бэлтгэнэ. Энэ дасгалыг Хичээл 4, Хичээл 6-т хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар ярилцах үед ч хэрэглэж болно. Зохистой хөдөлмөрийн жишээнүүдэд Дасгал ажил 3.1. "Ялгаварлан гадуурхалтад үгүй гэж хэлье!"-ээс ашигласан жишээг мөн оруулж болно.

Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Зохистой хөдөлмөрийн эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн ахиц дэвшилд үзүүлэх өргөн хүрээний нөлөөлөл юу вэ? Жишээ нь, аль нэг улс, бүс нутагт зохистой хөдөлмөрийн нөхцөл байдлыг нэмэгдүүлснээр иргэдийн амьжиргаа, бизнесийн нөхцөлд ямар өөрчлөлт авчрах вэ? Зохистой хөдөлмөрийн ямар асуудлууд залуучуудад илүү хамаатай гэж бодож байна вэ?
- Залуучууд ажлын байранд ямар үнэ цэн нэмдэг вэ? Энэ үнэ цэн хамгийн их эрэлттэй байдаг тодорхой салбарууд байдаг уу?
- Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын хэм хэмжээнүүдэд ямар гол чиглэлүүдийг тусгасан бэ? Яагаад олон улсын хэмжээнүүд эдгээрт илүү анхаарал хандуулдаг болон эдгээрийн аль нь залуучуудад илүү хамаатай гэж бодож байна вэ?
- Өнөөдөр ярилцсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд дотроос аль нь сайн хэрэгжихгүй байна гэж бодож байна вэ?
- Хөдөлмөрийн зах зээлд илүү уян хатан зохицуулалт хэрэгтэй гэдгийг нотлох бодитой үндэслэл юу вэ? Уян хатан зохицуулалтаас ажил олгогч хүссэн үр шимээ хүртэж, ажиллагсад ч зохистой хамгаалагдах боломж бүрдүүлэх чиглэлд өөрчлөлт хийх боломжтой юу?
- Гэрээсээ ажиллах, бүтэн бус цагийн ажил, дуудлагын ажил зэрэг стандарт бус хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар онцлог шинж чанарууд нь залуучуудыг илүү татдаг вэ?
- Платформ эдийн засагт ажиллахад тулгарах сорилт ба эерэг үр дүнг юу гэж бодож байна вэ?

Хичээл 2.

**Албадан нүүлгэн
шилжүүлэлтэд
өртсөн залуучуудын
зохистой хөдөлмөр
эрхлэлт**



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын тухай ойлголт болон тэдний хөдөлмөрлөх эрхийн талаар,
- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эрх зүйн хамгааллын талаар,
- Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл хэрхэн авах талаар,
- Ажилд ороход учирч болзошгүй саад бэрхшээл болон түүнийг хэрхэн даван туулах талаар мэддэг болно.



Хугацаа



40 минут



Танилцуулга



Энэ хичээлээр албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авагч байгууллагад хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч болзошгүй саад бэрхшээлийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар тодорхой мэдлэг олгоход чиглэнэ.

Хичээлийн эхний хэсэгт оролцогчдод хөдөлмөр эрхлэх хууль ёсны эрхийн тухай ойлголт өгч, хэрхэн нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн байдлаас хамааран дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй эсэх талаар авч үзнэ.

Хоёрдугаар хэсэгт хууль ёсны ажиллах эрхтэй байсан ч албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад ажилд ороход тулгарч болох саад бэрхшээлүүдийн талаар авч үзнэ. Мөн уг хичээлийн агуулга нь ихэвчлэн албан ёсны ажил хөдөлмөр эрхлээгүй байгаа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад, ялангуяа ажилд ороход саад бэрхшээлтэй тулгардаг залуу дүрвэгсдэд хамаарах боловч адил төстэй асуудал бүхий бусад хүмүүст ч мөн хамааралтай байж болно.

Хичээлийн төгсгөлд сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг албан ёсны эдийн засагт ажилд орохтой холбоотой асуудлыг шийдвэрлэхэд хэрэг болох тухайн улсын холбогдох байгууллагуудын талаарх мэдээллийг өгнө. Албан бус хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой эрсдэлийн талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг 1-р хичээлээс харна уу.

Хичээлийн төлөвлөгөө



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга 5 минут	- Сургалтын зорилт - Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хөдөлмөрлөх эрхийн ойлголт
Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ойлголт	Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг тодорхойлох 🕒 5 минут	Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ангилал
Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эрх зүйн хамгаалалт	Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, үндэсний хууль тогтоомж 🕒 5 минут	- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой ажил хөдөлмөр эрхлэхэд чиглэсэн ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж - Нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой ажилд орох боломжийг тодорхойлох Үндэсний Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон практик - Олон улсын бусад конвенц, зөвлөмж (Тухайлбал 1951 оны Дүрвэгсдийн конвенц)
Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ангилалтай холбоотой хөдөлмөрлөх эрх	Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ба зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр 🕒 5 минут	- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авагч орнуудад зохистой ажилд ороход тулгарч буй асуудлууд - Хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх ойлголт - Хөдөлмөрлөх эрхийн талаар тухайн улсын зохицуулалт - Дасгал ажил 2.1. Зохистой хөдөлмөр эрхлэх
Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авах	Ажлын зөвшөөрөл 🕒 5 минут	- Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл - Зөвшөөрөл авах үйл явц
Албан ёсоор ажилд ороход тулгарч болох саад бэрхшээлийг тодорхойлж, тэдгээрийг хэрхэн даван туулах талаар чиглүүлэх	Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллахад тавигдах шаардлага 🕒 5 минут	- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авагч орнуудад зохистой ажилд ороход тулгарч болзошгүй практик саад бэрхшээлүүд - Эдгээр саад бэрхшээлийг даван туулах зөвлөмжүүд - Дасгал ажил 2.2. Саад бэрхшээлийг даван туулах
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 40 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг тодорхойлох нь

“Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд” гэдэг нэр томъёо нь хавчлага, хүчирхийлэл, байгалийн гамшиг эсвэл хүний эрхийн зөрчлөөс болж орон гэр, байнга оршин суух газраа орхихоос өөр аргагүй болсон залуу хүмүүсийг хэлнэ⁴³. Дэлхийн хэмжээнд мөргөлдөөн болон хүний эрхийн зөрчилдөөнөөс үүдэн албадан нүүлгэн шилжүүлэх нөхцөл байдал хэдэн арван жилээр ч үргэлжилж байгаа ба энэ нь нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авагч орны хувьд ихээхэн сорилт болдог⁴⁴.

Оролцогчдод албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ангилал болон тухайн ангилалд хамаарах эрхүүдийг танилцуулахын тулд сургагч багш «албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд», «дүрвэгч», «дотоодын нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүн» зэрэг нэр томъёог тайлбарлах нь зүйтэй.

Эдгээр нэр томъёоны тодорхойлолтыг НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссар (UNHCR) эсвэл Олон улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллага (IOM)-ын удирдамжаас харж болно.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд зохистой ажилд орох болон ажлын байран дээрээ адил тэгш эрх эдлэхэд тодорхой саад бэрхшээлтэй тулгардаг. Эдгээр саад бэрхшээл нь ихэвчлэн тэдний нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ангилалтай холбоотой байдаг ба нүүлгэн шилжүүлэлтийн төрлүүд нь тус бүр зохистой ажилд орох боломжийг олгох эсвэл зохистой ажилд ороход саад болдог байна.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийг дараах ангилалд ангилдаг. Үүнд:

Дүрвэгсэд – дайн, хүчирхийлэл, мөргөлдөөн эсвэл хавчлага шахалтаас зугтан олон улсын хилийг давж, өөр улсад албан ёсны дүрвэгчийн статус авсан хүмүүс⁴⁵.

Дотоодын нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс – эх орныхоо газар нутаг дотор нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс⁴⁶.

Сургагч багш нь сургалт явагдаж буй улсад хамгийн өргөн тархсан албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ангиллыг тодорхойлохдоо залуучууд ихэвчлэн хаанаас шилжин ирж буй, ямар хэлээр ярьдаг, мөн тэдний эх орноос ирсэн бөгөөд тэднийг зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлж чадах газар байгаа эсэхийг харгалзан үзвэл зохино.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба үндэсний хууль тогтоомж

2016 онд ОУХБ нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ болон хүний эрхийн баримт бичгүүдэд суурилсан удирдамж зарчмуудыг баталсан. Дүрвэгсэд болон бусад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах боломжийн талаарх эдгээр удирдамж зарчмууд нь нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийг дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох эдийн засгийн ач холбогдлыг онцолдог⁴⁷.

ОУХБ-ын зарчмууд ба 1951 оны Дүрвэгсдийн конвенц⁴⁸ зэрэг олон улсын конвенцууд болон 2017 оны ОУХБ-ын Энх тайван болон зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай зөвлөмж (№205) зэрэг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд нь хүн бүрийг зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг

⁴³ НҮБ-ын Дүрвэгсдийн комисс, “Албадан болон хууль бус нүүлгэн шилжүүлэлт”, Дотоодын дүрвэгсдийг хамгаалах гарын авлага, 5-р хэсгийн үйл ажиллагааны хуудас 1, 2010.

⁴⁴ ОУХБ, Удирдах зарчим: Дүрвэгсэд болон бусад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийн хөдөлбөрийн зах зээлд нэвтрэх боломж, 2016.

⁴⁵ НҮБ-ын Дүрвэгсдийн комисс, “Дүрвэгч гэж юу вэ” 2023.

⁴⁶ НҮБ-ын Хүний эрхийн алба, “Дотоодын дүрвэгсдийн тухай”, 2023.

⁴⁷ ОУХБ, Удирдах зарчим: Дүрвэгсэд болон бусад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийн хөдөлбөрийн зах зээлд нэвтрэх боломж, 2016.

⁴⁸ <https://www.unhcr.org/media/convention-and-protocol-relating-status-refugees>-д Дүрвэгсдийн эрх, тэднийг хамгаалах төрийн хуулиар хүлээсэн үүргийг тодорхойлсон. Мөн “Хэлэлцэн тохирогч улсууд өөрсдийн нутаг дэвсгэрт хууль ёсоор оршин сууж буй дүрвэгсдэд харьяат иргэдэд үзүүлдэгтэй адил харилцааг үзүүлнэ” гэж тусгайлан заасан.

дэмжих, ажлын байран дахь эрхийг хамгаалах ойлголтыг бататгадаг. Түүнчлэн 2018 оны Дүрвэгсдийн тухай гэрээ нь удаан хугацаагаар дүрвэгсдийн хямралыг тогтвортой шийдвэрлэх арга замуудыг тодорхойлохдоо дүрвэгсдийн өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх болон хүлээн авагч орон нутгийн аливаа шахалт дарамтыг багасгахыг онцолсон байдаг⁴⁹.

ОУХБ-ын хэм хэмжээнүүд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний байгууллагуудын үйл ажиллагааг чиглүүлэх болон хөдөлмөр эрхлэлтийн сайн практикийг бий болгоход дэмжлэг үзүүлдэг. Дүрвэгсдийн 70 гаруй хувь нь хөдөлмөрлөх эрхийг нь тодорхой хэмжээгээр хязгаарласан улс орнуудад амьдарч байна⁵⁰.

Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ажиллах эрхтэй холбоотой хүлээн авагч улсын үндэсний хууль тогтоомжийн талаар мэдээлэл өгөх чадвартай байх ёстой. Энэ хэсэгт дурьдагдаж буй мэдээлэл нь дараагийн хичээлд гарах кейст тулгуурласан мэдээллийн оршил учраас ерөнхий байдлаар томъёологдсон байж болох ч дараах асуултуудад хариулт өгөх боломжтой юм.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ба зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд хөдөлмөр эрхлэлтэд оролцоход олон төрлийн саад бэрхшээлтэй тулгардаг ба үүнд хүлээн авагч орнуудад ажиллах, шилжих, хөгжих эрхийг нь хязгаарлах зэрэг хамаарна. Эдгээрт хүлээн авагч улсын нийгэм эдийн засгийн нөхцөл байдал, дүрвэгсдийг хамгаалах болон хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх хууль тогтоомж, мөн хэлний саад бэрхшээл болон бусад практикт тулгардаг асуудлууд ч хамаардаг⁵¹.

Харамсалтай нь эдгээр саад бэрхшээл нь заримдаа нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг албан бус хөдөлмөр эрхлэхэд хүргэж болзошгүй байдаг бөгөөд энэ нь ядуурал, зохистой ажлын хүртээмжгүй байдал, жишээлбэл бага цалинтай, тогтсон цагийн хуваарьгүй, нийгмийн хамгаалал муу болон ажлын ахиц дэвшил бага ажил эрхлэхэд хүргэдэг байна. Хүлээн авагч улсад ажиллах эрхтэй эсэхээс үл хамааран ихэнх дүрвэгсэд нь албан бус эдийн засагт ажилладаг⁵².

Мөн хотоос зайдуу амьдардаг хүлээн авагч орны залуучууд тээврийн хэрэгслээр зорчиж чадахгүйн улмаас ажил олгох төвүүдэд очиж чадахгүй нөхцөл байдал бий болдог ба энэ нь тэднийг албан бус хөдөлмөр эрхлэхэд хүргэж болзошгүй хэдий ч албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудтай харьцуулахад цөөн бөгөөд нийгмийн хамгаалал нь тэдэнтэй харьцуулахад харьцангуй сайн байдаг.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд зохистой хөдөлмөр эрхлэх нь нийгмийн эмзэг байдлыг бууруулах үндэс суурь болдог. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон тэднийг хүлээн авагч орны иргэд ихэнхдээ ядуурлын түвшинд амьдардаг ба хөдөлмөр эрхлэхэд нүүлгэн шилжүүлэгдсэн хүмүүстэй адил асуудлуудтай тулгардаг. Тиймээс албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орны залуучуудыг бүгдийг нь зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжих нь бүхэлдээ орон нутгийн эдийн засгийг дээшлүүлэхэд тустай.

- Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийн талаарх хэлэлцүүлэг хийж тэдний ажилладаг тодорхой ажил эсвэл салбаруудыг судлах ёстой. Энэ хэлэлцүүлэгт ашиглах шаардлагатай мэдээллийн жагсаалтыг доор дурдлаа. Энэхүү мэдээллийг ихэвчлэн үндэсний эсвэл орон нутгийн эрх бүхий байгууллагуудаас, дүрвэгсдийг дэмжих болон хөгжлийн байгууллагууд, жишээлбэл ОУХБ, НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссар эсвэл PROSPECTS-ийн хамтран ажиллагч байгууллагуудаас мэдэх боломжтой.

⁴⁹ НҮБ-ын Дүрвэгсдийн комисс, [“Дүрвэгсдийн тухай дэлхийн гэрээ”](#)

⁵⁰ Zara Sarzin, [“Албадан шилжилт хөдөлгөөний хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүн, хүлээн авагч иргэдийн сайн сайхан байдалд үзүүлэх нөлөө”](#), Дэлхийн банк, 2016.

⁵¹ ОУХБ, [“Удирдах зарчим: Дүрвэгсэд болон бусад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх нь”](#), 2016.

⁵² Roger Zetter, Héloïse Ruadel нар, [“Дүрвэгсдийн хөдөлмөрлөх эрх ба хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх эрх – Үнэлгээ”](#), KNOMAD, 2016.

- 15-24 насны албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувь хэмжээ ба үндэсний статистикийн дагуу нийт хүн амын доторх хувь хэмжээ⁵³.
- Хөдөлмөр эрхэлж буй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг нийт залуучуудын хүн амтай харьцуулсан хувь хэмжээ.
- Эдийн засгийн гол салбаруудад (хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ) болон мэргэжлүүдэд (менежерүүд, техникчид, үйлчилгээний ажилтнууд гэх мэт) албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эзлэх хувь хэмжээ. Албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувь хэмжээ⁵⁴.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орны талаарх мэдээлэл хомс бөгөөд тэр бүр олддоггүй. Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ажлын байрны хувь хэмжээг тогтооход ихээхэн хүчин чармайлт гаргах ёстой бөгөөд хүлээн авагч орны хөдөлмөрийн зах зээлд нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эрхлэх боломжтой ажил, нөхцөл байдлын жишээг оролцогчдод өгөх ба (жишээлбэл, зочид буудлын салбарт ажиллах эсвэл дижитал эдийн засагт ажиллах гэх мэт) албан болон албан бус хөдөлмөрийн зах зээлээс тус тус жишээг олж өгвөл зохино.

Дэлхийн хэмжээнд баримталж буй бодлого нь хэдийгээр албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ажиллах эрхийг дэмжих боловч хүлээн авагч орны хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах эрх нь хувь хүний статус болон холбогдох хууль тогтоомжуудад үндэслэнэ.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг хэд хэд ангилах ба ангилал тус бүр нь өөр өөр эрхтэй ба сургагч багш нь хүлээн авагч орны албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эрхийг мэдэх ёстой бөгөөд эдгээр эрхүүд нь тэдний оршин сууж буй статуст хамаардаг эсэхийг мөн шалгавал зохино.

Ажиллах эрхийн жишээ:

- ▶ **Дүрвэгсэд:** Дүрвэгсдийн 62 хувь⁵⁵ нь “дүрвэгсэд” гэх эрх зүйн статусаар ажиллах эрхтэйгээр улс орнуудад амьдарч байна. Бусад орнуудад дүрвэгсэд гэх статус нь ажиллах эрхийг олгодоггүй байж болзошгүй байдаг⁵⁶.
- ▶ **Дотоодын нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс:** Дотоодын нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс нь амьдарч буй улсынхаа иргэний үнэмлэхтэй байдаг учраас тухайн улсдаа ажиллах эрхтэй байдаг ба үүнийг тухайн орон нутгийн хууль тогтоомжийн хүрээнд авч үзэх нь чухал.

Нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн гэх байдлаар хөдөлмөр эрхлэх эрхээс гадна зарим эрхийн хязгаарлалтууд хамаардаг. Жишээ нь: Ажлын цагийн хязгаар гэх мэт. Сургагч багш нь нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ажиллах эрхийн хүрээг тодорхойлох, эдгээр эрхийн боломжит хязгаарлалтуудыг судлахаар хэлэлцүүлгийг зохион байгуулна. Хэлэлцүүлгийн зорилго нь шаардлагатай мэдээллийг бүрэн цуглуулахад орших ба холбогдох мэдээллийг үндэсний хууль тогтоомжуудаас эсвэл дүрвэгсдийн болон шилжилт хөдөлгөөний эрх зүйн шинжээчид (жишээлбэл, үндэсний болон орон нутгийн удирдлагууд, НҮБ-ын дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн Дээд комиссарын газар, ОУХБ эсвэл PROSPECTS-ийн түнш байгууллагууд)-ээс авах боломжтой.

- Нүүлгэн шилжүүлэлтийн төрлүүдийн дагуу ямар ажиллах эрхүүд олгогддог вэ? Эдгээр эрхүүд дүрвэгсдийн үндэс, угсаа, тухайн улсад хэр удаан амьдарч байгаа эсвэл боловсролын түвшин зэргээс хамаардаг уу?
- Ажиллах эрхийн цагийн хязгаар, ажиллах салбар зэрэгт ямар нэгэн хязгаарлалт байгаа юу?

⁵³ Зарим улс орнууд “залуучууд” гэсэн олон улсын тодорхойлолтод 29 хүртэлх насны залуучуудыг хамруулдаг. Монгол Улсын тухайд 35 хүртэлх насыг хамруулан авч үздэг байна.

⁵⁴ Дэлгэрэнгүйг “Мэргэжлийн олон улсын стандарт ангилал” (ISCO)-аас үзнэ үү.

⁵⁵ 2021 оны эцсээр глобал дүрвэгсдийн 87%-ийг хүлээн авч байсан 51 оронд хийсэн судалгаа: Ginn et al; [2022 Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), Дэлхийн хөгжлийн төв, 2022.

⁵⁶ Ginn et al; [Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), 2022.



Дасгал ажил 2.1. Зохистой ажилд орох

Энэхүү дасгал ажлаар албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ажилд олоход тулгарч буй нөхцөл байдлын талаарх хэлэлцүүлгийг хийнэ. Оролцогчид нь тухайн орны хөдөлмөрийн зах зээлд хэрхэн оролцох талаар өөрийн мэдэж буйгаа дүгнэх боломжтой. Сургагч багш нь оролцогчдыг жижиг бүлгүүдэд хувааж, тэдний хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох гэсэн өмнөх оролдлогууд (амжилттай эсвэл амжилтгүй байсан ч), ажилд орохоор өргөдөл гаргасан ажлын байр түүнд тулгарсан саад бэрхшээлүүдийн талаар ярилцана. Ажлын байр хайж байгаагүй эсвэл ажлын ямар нэгэн туршлагагүй хүмүүс нь найз нөхөд эсвэл гэр бүлийн гишүүнд тохиолдсон туршлагаас ярилцаж болно.

Ажиллах зөвшөөрөл



Зарим улсад дүрвэгсдийн статус нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг хүлээн авагч улсдаа ажиллах эрхтэй болгодог бол зарим улсад ажиллах эрхийн зөвшөөрөл авснаар тухайн эрх үүсдэг⁵⁷.

Ажил эрхлэх зөвшөөрөл гэдэг нь дүрвэгсдэд тухайн улсад ажил хийх зөвшөөрөл олгож буй төрийн байгууллагаас гаргасан албан ёсны баримт бичгийг хэлнэ. Ажил эрхлэх зөвшөөрлүүд нь зарим хязгаарлалттай байх ба энэ нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүн ямар ажил хийх, хэдэн цагаар ажиллах, шинээр ажил эрхлэх зөвшөөрөл авах хүртэл хэдий хугацаанд ажиллахыг ч тодорхойлох байдлаар хэрэгждэг. Зарим улсад дүрвэгсэд ажил хийх зөвшөөрөлтэй үедээ дүрвэгсдийн статустайгаа байдаг бол зарим улс оронд дүрвэгсдийн статусаасаа больж эдийн засгийн шилжин суурьшигч гэх статустай болох боломжтой байдаг.



Ихэнх орнуудад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ажил эрхлэх болон ажил эрхлэх зөвшөөрөл авах эрхийг зохицуулсан эрх зүйн зохицуулалт байдаг. Гэвч ажил эрхлэх зөвшөөрөл авах үйл явцад зардал их гарах, цаг хугацаа их шаардагдах болон шаардлагатай бичиг баримтыг бүрдүүлэхтэй холбоотой зарим асуудлууд үүсдэг⁵⁸.

⁵⁷ ОУХБ, [Үндэсний бодлого, Хууль тогтоомж, Зохицуулалтын тогтолцоо, Практикийн тойм: Дүрвэгсдийн хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх суурь судалгаа](#), 2023.

⁵⁸ ОУХБ, [Үндэсний бодлого, Хууль тогтоомж, Зохицуулалтын тогтолцоо, Практикийн тойм: Дүрвэгсдийн хөдөлмөрлөх](#)

- Сургагч багш нь ажил эрхлэх зөвшөөрөл хэрхэн авах талаар танилцуулахаас гадна дараах асуултуудад хариулж чаддаг байх хэрэгтэй.
- Ажил эрхлэх зөвшөөрөл авахад хууль зүйн талаас болон практикт ямар шаардлагуудыг хангасан байх ёстой вэ? Жишээ нь: тодорхой баримт бичиг шаардагдах уу, ивээн тэтгэгч шаардагдах уу г.м
- Ажил эрхлэх зөвшөөрөл авахын тулд ямар шаардлагуудыг хангах ёстой вэ? Жишээлбэл, ажил эрхлэх зөвшөөрлийн хүсэлтээ хүлээн авагч орондоо гаргах боломжтой юу? Үнэмлэх, гэрчилгээ эсвэл бусад мэргэжлийн баталгаажуулалт шаардлагатай юу? Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ямар статустай байх ёстой вэ?
- Ажил эрхлэх зөвшөөрөл авах процесс ямар байдаг вэ? Мөн энэ үйл явцад туслах байгууллагууд бий юу?
- Ажил олгогчоор дамжуулан ажил эрхлэх зөвшөөрөл авах боломжтой юу? Үүнд ямар шаардлагууд байдаг вэ?

Ажил эрхлэх зөвшөөрлийн талаарх мэдээллийг үндэсний эсвэл орон нутгийн дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн байгууллага, орон нутгийн НҮБ-ын дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн Дээд комиссарын газар эсвэл орон нутгийн дүрвэгсдийн байгууллагаас авах боломжтой. Мөн сургагч багш үндэсний хууль тогтоомжийг судлан практикт гарч болох зарим асуудал нь хууль тогтоомжоос өөр байж болзошгүйг анхаарах хэрэгтэй.

Тухайн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд ороход шаардлагатай нөхцлүүд

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд хууль ёсны дагуу ажиллах болон зохистой ажилд орох боломжтой байх хоёрын хооронд ихээхэн зөрүүтэй байдаг. Дэлхийн ихэнх оронд ажиллах эрх болон эрх зүйн зохицуулалтаас гадна ажлын байранд ороход практикт саад бэрхшээлүүд тулгардаг⁵⁹. Жишээлбэл, дүрвэгсдийн дор хаяж 55% нь ажиллах эрх нь практикт ихээхэн хязгаарлагдсан оронд амьдардаг ба албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад энэ бэрхшээл хамгийн ихээр тулгардаг. Ажлын байранд ороход тулгардаг саад бэрхшээлд тээврийн хэрэгслийн хязгаарлалт, байхгүй бичиг баримтыг шаардах эсвэл ажил хайх явцдаа залууст дэмжлэг үзүүлэх нийгмийн хамгаалалд хамрагдахгүй байх зэрэг олон зүйл хамаарч болно. (Жишээлбэл, ажилгүйдлийн тэтгэмж). Хөдөлмөрийн зах зээлд бодитоор орохын тулд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд эдгээр саад бэрхшээлүүдийг үр дүнтэйгээр даван туулах шаардлагатай.

Сургагч багш нь доор дурдсан саад бэрхшээлүүд нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудаас гадна залуу эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст илүү тулгарч болохыг дурдах хэрэгтэй. Жишээлбэл тээврийн хэрэгслээр зорчих эрхийг хязгаарласнаар зохистой ажилд орох нөхцөлийг бууруулдаг. Нийтийн тээвэр сайн хөгжөөгүй эсвэл эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөнийг хязгаарладаг орнуудад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд болон залуу эмэгтэйчүүдийн тээврийн хэрэгслээр зорчих эрх нь ихээр хязгаарлагддаг. Сургагч багш нь доорх саад бэрхшээлүүдийн талаар сайтар анхаарч дотоодын жишээг дурдан тайлбарлах хэрэгтэй.

Албан ёсны хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай бичиг баримт дутуу байх

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд хүчирхийлэл хавчлагад өртөх үедээ шаардлагатай бүх бичиг баримтаа авч явах магадлал бөгөөд харин төрөлх нутагтаа байгаа буюу дотооддоо нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн иргэдийн хувьд шинээр бичиг баримт авах нь арай илүү боломжтой байдаг. Гэвч дүрвэгсдийн хувьд бичиг баримтаа шинээр авахад хэцүү

[эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх суурь судалгаа](#), 2023.

⁵⁹ Ginn et al; [Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), 2022.

байдаг бөгөөд бичиг баримт бүрэн байх нь ажиллах эрх авах⁶⁰ хамгийн суурь нөхцлүүдийн нэг болдгоороо онцлогтой. (Энэ нь ажиллах эрх эсвэл ажлын байран дахь эрхэд ч хамаардаг)⁶¹

Доорх шигтгээнд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад байхгүй байж болзошгүй бичиг баримтуудыг жагсаалаа. Энэ жагсаалт нь бүгдийг тусгаагүй бөгөөд тухайн орон нутгаас хамаарч харилцан өөр байхыг анхаарна уу.

Шигтгээ 2.1. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад байхгүй байж болзошгүй бичиг баримтууд

- **Иргэний үнэмлэх** (иргэний үнэмлэх, гадаад паспорт): Иргэний үнэмлэх нь ихэвчлэн албан ёсны цалинтай ажилд ороход эсвэл банкны данс нээхэд шаардлагатай байдаг.
- **Банкны дансны баталгаа:** Албан ёсны ажил эрхлэхэд ихэвчлэн цалинг нь бэлэн мөнгөөр бус банкны дансанд шилжүүлдэг. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд нь бичиг баримт дутмаг, иргэний үнэмлэхийн дугаар байхгүй эсвэл орлогын баталгаа байхгүй гэх мэт бусад хязгаарлалтын улмаас банкны данс нээлгэж чадахгүй байх магадлалтай байдаг.
- **Гэрчилгээ, мэргэжлийн дипломын хуулбар:** Зарим ажлын байр нь ахлах сургууль, техникийн боловсрол эсвэл дээд боловсролын гэрчилгээний хуулбар болон гэрчилгээ шаарддаг. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд эдгээрийг бүгдийг авч явах боломжгүй байдаг ба цахим хувилбар байхгүй байх ч магадлалтай. Зарим тохиолдолд хүлээн авагч орон нь тухайн их сургууль болон байгууллагыг хүлээн зөвшөөрдөггүйгээс дипломыг нь хүлээн зөвшөөрөхгүй эсвэл диплом нь тухайн улсын хэл дээр биш байдаг зэрэг нөхцөл байдал үүсдэг.
- **Жолооны үнэмлэх:** Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд жолоо барих чадвартай хэдий ч жолооны үнэмлэхээ авч яваагүй байх эсвэл жолооны үнэмлэх нь хүлээн авагч оронд хүчин төгөлдөр бус байдаг. Жолооны үнэмлэх авах нь тэдний хувьд төвөгтэй төдийгүй тодорхой зардалтай байдаг бөгөөд түүнийг авахад тухайн залуучуудад байхгүй бичиг баримтыг (жишээлбэл, паспорт) шаардаж болзошгүй байдаг.

1951 оны Дүрвэгсдийн конвенцын дагуу хүлээн авагч орнууд шаардлагатай бичиг баримтаа авч чадахгүй байгаа дүрвэгсдэд тусламж үзүүлэх үүрэгтэй гэдгийг дурдах нь зүйтэй. Тус конвенцын дагуу гэрээт улсууд хууль ёсоор өөрийн хил хязгаарт амьдарч байгаа дүрвэгсдэд гадаад паспорт болон иргэний үнэмлэх гаргаж өгөх үүрэгтэй⁶².

Гадаад паспорт эсвэл бусад бүх төрлийн бичиг баримт авахад тусламж хэрэгтэй байгаа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд орон нутгийн ОУХБ эсвэл Олон Улсын Цагаачлалын Байгууллагын салбаруудаас тусламж хүсэж болно. Сургагч багш мөн холбогдох баримт бичиг болон иргэний үнэмлэх авахад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад туслах орон нутгийн байгууллагуудыг судалж өгч болно.

Боловсрол, ур чадвар эзэмших боломж хомс байх

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд боловсрол, ур чадвар эзэмших болон эзэмшсэн боловсролын амжилтаа баталгаажуулахад саад бэрхшээлтэй тулгардаг. Боловсрол эзэмшихэд тулгардаг саад бэрхшээл нь хүлээн авагч орнуудын нөөц хязгаарлагдмал, бичиг баримтын дутагдалтай байдал зэргээс хамаарах ба удаан хугацааны шилжин суурьшилтай холбоотойгоор

⁶⁰ Дүрвэгсдийн бие даах чадварын санаачилгын судалгаагаар дүрвэгсдийн "дийлэнх олонхи" нь бичиг баримтыг бие даан амьдрахад нь саад учруулж буй хамгийн чухал зүйл гэж үзжээ. [Дүрвэгсдийн бие даах чадвар ба Дүрвэгсдийн тухай глобал гэрээ: Саад бэрхшээл, боломжуудыг задлах амжилтын төлөө](#). 12 сар, 2021.

⁶¹ Ginn et al; [Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), 2022.

⁶² НҮБ-ын [Дүрвэгсдийн комисс, "Дүрвэгсдэд зориулсан иргэний үнэмлэх" \(EC/SCP/33\)](#), 1984.

энэ нь бүтэн боловсролын мөчлөгийг ч хамардаг. Дэлхий даяар нийт хүүхдүүдийн 84 хувь нь дунд сургуульд суралцдаг⁶³ бол дүрвэгсдийн 24 хувь нь л дунд сургуулийн боловсролтой байна. Боловсролын чанар муу байх нь хүлээн авагч орнуудад тодорхой асуудал болдог ба сургуульд суралцах боломжгүй байдал нь ядуурлаас үүдэлтэй байдаг.

Хэрэв албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд гадаад улсын дипломтой боловч тухайн дипломын хуулбар байхгүй байх эсвэл хүлээн авагч орон дипломыг нь хүлээн зөвшөөрөхгүй тохиолдолд тодорхой асуудал үүсдэг. Хүлээн авагч орон нь тухайн дипломыг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх тохиолдолд дүрвэгсэд өмнө нь суралцсан байдлыг бататгах үйл явцаар дамжуулан мэдлэг, ур чадвартаа тохирсон албан ёсны диплом авч болно⁶⁴.

Сургагч багш нь оролцогчдын сонирхсон салбаруудад тавигддаг шаардлагуудын талаар нэгдсэн мэдээлэл өгөх ёстой. Мөн өмнө нь суралцсан байдлыг нь хүлээн зөвшөөрөх үйл явцын талаар (хэрэв улсын хэмжээнд байдаг бол) тодорхой мэдээлэл өгч болно. Энэхүү мэдээлэлдээ тухайн процессд зарцуулагдах зардал болон хэнд хаана хандах талаар ойлголт өгөх нь зүйтэй.

Хэлний бэрхшээл

Ажлын байр, ажиллах орчин нөхцлөөс хамааран зарим ажилд тухайн улсын хэлний тодорхой түвшний мэдлэг шаардагддаг. Хэрэв энэ нь тэдний төрөлх хэл биш бол ажил горилогчдоос шаардлагатай хэл дээр хэлний чадварын шалгалт өгөхийг хүсэж болно. Энэ шалгалтыг Засгийн газар эсвэл ажил олгогч ажлын ярилцлагын өмнө болон дараа нь зохион байгуулж болно.

Сургагч багш тухайн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллахад ямар хэл шаардлагатайг ерөнхийд нь эсвэл тодорхой салбаруудад тавигдах шаардлагыг анхааруулж байх хэрэгтэй. Мөн оролцогчдод тухайн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд хэрэг болохуйц хэлүүдийг зөвлөх хэрэгтэй. Хэрэв хэлний чадварыг баталгаажуулах шалгалтыг түгээмэл зохион байгуулдаг бол эдгээр шалгалтыг хэрхэн зохион байгуулдаг, хэн зохион байгуулдаг, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд тухайн шалгалтад бэлдэхдээ хаана хандах зэргийн талаар мэдээлэл өгөх ёстой.

Ажилд ороход тулгардаг бэрхшээл

Ажилд (биеэр болон цахимаар) орохын тулд ажилтнууд хууль ёсны дагуу ажиллах газартаа өөрийн биеэр байх шаардлагатай. Биеэр ажиллах ажлын байранд ажиллахын тулд залуучууд оршин сууж буй газрасаа гарч тээврийн хэрэгслээр зорчих эрхтэй байх хэрэгтэй. Дэлхийн улс орнуудын 60 орчим хувь нь дүрвэгсэд болон орогнол хүсэгчдийн хөдөлгөөнийг хязгаарладаг⁶⁵.

Хууль ёсны дагуу онлайнаар ажилд орохын тулд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд интернэт, компьютер, банк болон бусад санхүүгийн үйлчилгээ авах хууль ёсны эрхтэй байх хэрэгтэй.

Хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн бол албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орнуудын залуучууд ажлын байрандаа өөрийн биеэр болон цахимаар ажиллаж болно. Ажлын байрандаа өөрийн биеэр очихын тулд залуучууд санхүүгийн тодорхой боломжтой байх шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл тэд ажлын байртайгаа ойрхон амьдрах эсвэл аюулгүй, хямд тээврийн хэрэгслээр зорчиж болох ба харин цахимаар ажиллахад цахилгаан сүлжээ болон интернет сүлжээнд холбогдсон байх шаардлагатай. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орнуудын залуучуудын хувьд энэ нь заримдаа тухайн орон нутгийн байршил, эдийн засагтай холбоотой байдаг.

⁶³ НҮБ-ын Дүрвэгсдийн комисс, [Дүрвэгсдийн боловсролын хүртээмж](#). НҮБ-ын дүрвэгсдийн сорилтод зориулсан загвар гарын авлага, 2018

⁶⁴ Ginn et al; [Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), 2022; and ОУХБ, [Үндэсний бодлого, Хууль тогтоомж, Зохицуулалтын тогтолцоо, Практикийн тойм: Дүрвэгсдийн хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх суурь судалгаа](#), 2023.

⁶⁵ Ginn et al; [Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), 2022

Сургагч багш нь оролцогчдыг хүлээн авагч оронд тээврийн хэрэгслээр зорчих эрхтэй эсэх болон нэвтрэх боломжтой эсэхийг анхаарах хэрэгтэй. Жишээлбэл, дүрвэгсдийн лагериуд хаана байрладаг, дүрвэгсэд лагериудаас ажлын байр луугаа явах боломжтой эсэх, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орон нутгийн залуучуудад ойролцоо боломж байгаа эсэх, нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн газар нь цахилгааны сүлжээ болон тээврийн хэрэгслээр холбогдсон эсэхийг мэдэх шаардлагатай. Энэ мэдээллийг тухайн оронд амьдарч ажиллаж байгаа хүмүүсээс (нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүн эсвэл хүлээн авагч орон нутгийн хүн ч байж болно) ярилцаж олж мэдэх боломжтой.

Сургагч багш нь тухайн оронд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад тулгарч буй бэрхшээлүүдийг харгалзан эдгээр сорилтыг хэрхэн даван туулах талаар мэдээлэл өгөх хэрэгтэй. Жишээлбэл, компьютерт нэвтрэх болон интернетийн үйлчилгээ авах боломжтой орон нутгийн байгууллагууд, залуучуудын төвүүдийн нэр, холбоо барих мэдээллийг өгж болно. Мөн орон нутгийн болон олон улсын байгууллагуудын хэрэгжүүлж буй ажлын боломж, хөтөлбөрүүдийг хаанаас хайх талаар зөвлөмж өгөх хэрэгтэй.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орон нутгийн залуучуудын хувьд ажлын байрны зуучийн үйлчилгээ хүрэлцээгүй байдал нь тэднийг зохистой ажил эрхлэхэд ихээхэн саад болдог. Ажлын байрны зуучийн үйлчилгээ нь нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг тухайн орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхэд чухал үүрэгтэй. Эдгээр зуучийн үйлчилгээ нь нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн болон эмзэг давхаргын залуучуудыг боломжит ажил олгогчтой холбож өгдөг. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг хүлээн авч байгаа орнуудад энэ үйлчилгээ нь ихэвчлэн хөгжөөгүй, санхүүжилт муутай⁶⁶ байдаг тул иргэд, тэр тусмаа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд тухайн үйлчилгээг авах бараг боломжгүй байдаг⁶⁷.

Сургагч багш оролцогчдод ажлын байрны зуучийн үйлчилгээний байгууллагуудыг эрэлхийлэхийн практик давуу талууд болон тэдгээрийг хэрхэн олох талаар мэдээлэл өгөх хэрэгтэй.



Дасгал ажил 2.2. Саад бэрхшээлийг даван туулах

Оролцогчдыг дөрвөн бүлэгт хувааж, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуужил хайж байхдаа өөрт тулгарсан саад бэрхшээлтэй холбоотой жишээг өгнө. Оролцогчид тухайн нөхцөл байдлыг хэлэлцэж уг саад бэрхшээлийг хэрхэн даван туулах боломжтой талаар ярилцаж гол шийдлийг гаргана. Хичээлд санал болгох жишээ кейсүүд байх ба сургагч багш кейсийг тухайн орны хууль болон практикт нийцэж байгаа эсэхийг шалгах хэрэгтэй. Дасгал ажлын төгсгөлд сургагч багш хичээл тус бүрийн шийдлийг бусадтайгаа хуваалцах, асуултад хариулах эсвэл эсрэг аргумент гаргаж болох эсэхийг асууж болно. Хичээлийн дараа сургагч багш бусад оролцогчдоос ижил нөхцөл байдалд байвал өөрсдөө юу хийх байсан талаар асууж болно.

⁶⁶ Ginn et al; [Дүрвэгсдийн хөдөлмөрийн эрхийн глобал тайлан](#), 2022.

⁶⁷ ОУХБ, [Үндэсний бодлого, Хууль тогтоомж, Зохицуулалтын тогтолцоо, Практикийн тойм: Дүрвэгсдийн хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх суурь судалгаа](#), 2023.

Саад бэрхшээлийг даван туулах зөвлөмжүүд

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орон нутгийн залуучуудыг хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллуулах нь тэдний амьжиргааг дэмжих болон эдийн засагт чухал нөлөөтэй. Зарим улс орны үндэсний болон олон улсын байгууллагууд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орон нутгийн залуучуудыг зохистой ажилд ороход дэмжлэг үзүүлдэг. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ажил эрхлэхэд тулгарч болзошгүй саад бэрхшээлийг даван туулахад дараах хөтөлбөрүүд тусална.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөрүүд;
- Ур чадвар нэмэгдүүлэх мэргэжлийн сургалт;
- Хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх болон өмнө нь суралцсан зүйлсийг албажуулахад дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрүүд;
- Бизнес эрхлэх, аж ахуй эрхлэх болон хоршооллын үйл ажиллагааг дэмжих;
- Ажил эрхлэх зөвшөөрөл буюу иргэний үнэмлэх бичиг баримт авахад дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ зэрэг хамаарна.

(Жишээлбэл, НҮБ-ын Дүрвэгсдийн агентлаг буюу Үндэсний Засгийн газраас.)

Сургагч багш өмнө дурдсан хөтөлбөрүүдийн жишээг мөн дурдаж болох ба боломжтой бол энэ сэдэвт дурдагдсан саад бэрхшээлийг даван туулахад туслах хөтөлбөрүүдийн жишээг мөн адил дурдаж болно.

Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг

- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн гэх статус нь ажил эрхлэхэд ямар үр дагавар үүсгэж болох вэ? Олон улсын хамтын нийгэмлэгээс албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын ажил эрхлэх эрхийн талаар гаргасан хэм хэмжээ нь үндэсний хууль болон практикт хэрхэн зохицуулагдаж байгаа вэ?
- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд болон хүлээн авагч орны залуучууд ажилд орох нь амьжиргааг сайжруулахаас гадна ямар ач холбогдолтой вэ?
- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд хүлээн авагч орондоо албан ёсны хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах эрхгүй бол өөр ямар боломжууд нээлттэй ба эдгээр боломжуудыг хэрхэн олох вэ?
- Тухайн хүлээн авагч оронд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад ажил хайхад нь дэмжлэг үзүүлдэг байгууллага байгаа юу?
- Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд ямар саад бэрхшээлтэй тулгарч болох вэ? Эдгээр саад бэрхшээл нь эмэгтэйчүүд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучуудын хувьд хэр ялгаатай вэ?

Хичээл 3.

**Ажлын байран
дахь тэгш байдал,
ялгаварлан гадуурхалт,
хүчирхийлэл, дарамт**



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Ажлын байран дахь тэгш байдлын гол онцлог шинжийн талаар мэдэж
- Ялгаварлан гадуурхалтын төрлүүдийн талаар ойлгож
- Ажлын байран дахь дарамтын талаар тодорхой мэдээлэлтэй болно.



Хугацаа



90 минут



Танилцуулга



Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт болон дарамт нь хөдөлмөр эрхэлж буй хэн нэгэнд төдийгүй хөдөлмөрийн бүхий л харилцаанд тохиолдож болох юм. Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 1958 оны 111 дүгээр конвенцод зааснаар “ялгаварлан гадуурхахгүй байх” гэдэг нь “арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах эсхүл давуу байдал олгох үйлдэл”-ийг хэлнэ. Дэлхий хэмжээнд олон сая хүмүүс ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтад өртөж шаналж байдаг. Энэ нь хүний авьяасыг үгүйсгэж, эдийн засгийн хөгжилд саад учруулж, тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлж, нийгмийн хурцадмал байдлыг бий болгож болзошгүй юм. Зохистой хөдөлмөрийг дэмжих үндсэн хүчин зүйл нь ялгаварлан гадуурхалтын бүх хэлбэртэй тэмцэх байдлаар илэрнэ⁶⁸.

Хичээлийн эхний хэсэгт сургагч багш сургалтад оролцогчдод хичээлийн зорилгыг танилцуулах болон оролцогчдоо таньж мэдэхэд чиглэгдэнэ. Сургагч багш нь энэхүү сэдэв нь ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой тухайн оролцогчийн хувийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан түүнийг эвгүй байдалд оруулж болох, хэлэлцүүлэхэд маш эмзэг сэдэв гэдгийг ямагт санаж байх хэрэгтэй.

Сургагч багш нь оролцогчдод өөрийн туршлага, санал бодлоо хуваалцах аюулгүй орон зайг бий болгож, хичээлийн эхэнд оролцогчдын дунд харилцан хүндэтгэлтэй хандахыг уриалсан дүрэм тогтоож өгөх нь зүйтэй. Энэхүү хичээлийн гол агуулга нь залуучуудыг хөдөлмөрийн зах зээлд ороход саад учруулж болох эсхүл ажлын байранд учирч болох ялгаварлан гадуурхалтын төрлийн талаар ойлголт өгч, тэдэнд хүчирхийлэл, дарамт гэж юу болох талаар тайлбарлаж хэрвээ ийм тохиолдол үүсвэл юу хийх ёстой болохыг ойлгуулахад чиглэгдэнэ. Энэхүү хичээлийн туршид сургагч багш нь дасгал ажлыг үр дүнтэй болгохын тулд үндэсний холбогдох хууль тогтоомж, түгээмэл тохиолдлын талаар мэдээлэл өгвөл зохино. Мөн ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг ажил олгогчоос авч хэрэгжүүлсэн туршлагын талаар мэдээлэл өгөх, аюулгүй, тэгш ажиллах орчныг хангах үүрэг нь ажилтан, ажил олгогчдын аль алинд нь хэрхэн хамаарах талаар хэлэлцүүлэх зорилгоор ажил олгогчдын төлөөллийг энэхүү хичээлд урьж оролцуулж болно.

⁶⁸ ОУХБ. [“Equality and discrimination”](#), 2023



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга 🕒 5 минут	- Сургалтын зорилго - Тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт болон дарамтын тухай ойлголт
Ажлын байран дахь тэгш байдлын онцлог шинж	Ажлын байран дахь тэгш байдлын үндсэн шинж 🕒 10 минут	- Ажлын байран дахь тэгш байдал - Тэгш байдлын ач холбогдол
	Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтыг тодорхойлох нь 🕒 15 минут	- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт - Ялгаварлан гадуурхалтын үндсэн шинж
	Ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах олон улсын хэм хэмжээ 🕒 15 минут	- Ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалдах олон улсын хэм хэмжээ - Ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах үндэсний хэм хэмжээ (Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон практик) - Эдгээр хэм хэмжээг дагаж мөрдөхгүй байж болох тохиолдол
	Ялгаварлан гадуурхалтын төрөл 🕒 15 минут	- Нийгэм, компани, хувь хүний түвшинд илрэх ялгаварлан гадуурхалтын төрөл <i>Дасгал ажил 3.1. Ялгаварлан гадуурхалтыг зогсооё!</i>
	Хөдөлмөр эрхлэлтийн амьдралын мөчлөг ба ялгаварлан гадуурхалт 🕒 10 минут	- Хөдөлмөр эрхлэлтийн амьдралын мөчлөг дэх ялгаварлан гадуурхалт - Ажилд авах явцад гарч болох ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр, түүнээс хэрхэн хамгаалах талаар <i>Дасгал ажил 3.2. Ажлын ярилцлага</i>
Албан ёсны ажилд ороход учирч болзошгүй саад бэрхшээл, тэдгээрийг хэрхэн даван туулах талаар тодорхойлох нь	Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамт 🕒 10 минут	- Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамт - Тэдгээрийн илэрч болох хэлбэр - Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамттай учирсан тохиолдолд хэрхэн талаарх зөвлөмж <i>Дасгал ажил 3.3. Хүчирхийлэл болон дарамттай холбоотой хэм хэмжээ</i>
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 10 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Ажлын байран дахь тэгш байдлын ач холбогдол

Ажлын байран дахь тэгш байдал буюу эрх тэгш байх явдал зохистой хөдөлмөрийн үндсэн хүчин зүйл нь болдог. Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нь үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, арьсны өнгө, итгэл үнэмшлээс⁶⁹ үл хамааран хүн бүрийн эдлэх үндсэн эрх юм. Энэ нь ажилтанд ажиллах компани, салбар, ажлын байраа чөлөөтэй сонгох боломжийг олгож, тэдний хувийн ур чадварт тулгуурлан ажлын байран дахь эдийн засагт болон хувийн орлогоо нэмэгдүүлэх боломжийг олгодог.

- Ажлын байран дахь тэгш байдал нь ажил олгогч, ажилтан түүнчлэн нийгэмд эдийн засгийн хувьд ихээхэн ач холбогдолтой байдаг. Тухайлбал:⁷⁰
- Ажил олгогчийн хувьд ажиллах хүчний илүү их нөөцтэй болж, тухайн ажилд хамгийн тохиромжтой ажилтанд ажил олгох боломжийг олгоно;
- Ажилтны хувьд ажлын байрандаа илүү өндөр цалинтай болж, адил төстэй байгууллагад ажиллах боломжийг олгоно;

Нийгмийн гишүүдийн дунд ашгийг шударгаар хуваарилах нөхцөл бүрдэх зэрэг ач холбогдолтой. Сургагч багш нь оролцогчидтой тэгш байдал гэж юу гэсэн үг вэ, ажлын байран дахь тэгш байдлыг дэмжих зан үйлийг хэрэгжүүлэх нь яагаад чухал болох талаар ярилцах ёстой.

Ажлын байран дахь тэгш байдлыг тодорхойлох нь

Ажилтан нь тухайн ажлын шаардлага хангасан боловч хүйс, нас, арьсны өнгө, үндэс угсаа, бэлгийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл эсхүл шашин шүтлэг зэрэг хамгаалагдсан шинж чанараас шалтгаалан тааламжгүй хандлагад өртөх үед ялгаварлан гадуурхалт үүсдэг. Ялгаварлан гадуурхалт нь тухайн хүнийг бусадтай харьцуулахад сул дорой байдалд оруулж, ажил, албан тушаал эрхлэх боломжийг нь хязгаарлаж, ажлын байран дахь тэгш байдлыг нь хязгаарладаг.⁷¹ Хамгаалагдсан шинж чанар бүрийн эмзэг байдал нь улс орон, бүс нутгаас хамаарч өөр өөр байдаг. Сургагч багш нь тухайн сургалт явуулж буй улсад аль хамгаалагдсан шинж чанар нь хамгийн их эмзэг байдалд байгааг тодорхойлохын тулд судалгаа хийх ёстой. Оролцогчид өөрсдийн эмзэг байдлаа мэдэж байгаа тул энэ сэдвийг болгоомжтой авч үзэх ёстой болохыг сургагч багш анхаарах хэрэгтэй.

Шигтгээ 3.1 нь ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах зан үйлийн үндэс болгон ашиглагдах олон хамгаалагдсан шинж чанарыг тоймлон харуулна. Жагсаалт нь бүрэн гүйцэд биш бөгөөд тухайн улс болон холбогдох нөхцөл байдлаас хамаарна. Энэхүү бүлгийн хичээлийг бэлтгэхдээ тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон шинж чанарыг оруулах нь чухал юм. Сургагч багш дор дурдсан шинж чанар нь тухайн хүний дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд зохистой ажилд ороход хэрхэн нөлөөлж болох талаар хэлэлцүүлгийг эхлүүлэх ёстой.

⁶⁹ Энэ жагсаалт нь бүрэн гүйцэд биш гэдгийг анхаарна уу.

⁷⁰ ОУХБ, Тэгш байдлын боломж болон түүнийг сайжруулах талаарх олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, 2023. [International Labour Standards on Equality of Opportunity and Treatment](#) холбоосоос үзнэ үү.

⁷¹ Тэгш байдал болон хүний эрхийн комисс, Хамгаалагдсан онцлог шинж чанарууд, 2023 (Protected Characteristics холбоосоос үзнэ үү) болон ОУХБ, Бизнес, ялгаварлан гадуурхахгүй байх болон тэгш байдал, 2023. [\(Business, Non-discrimination and Equality\)](#) холбоосоос үзнэ үү)

Шигтгээ 3.1. Хамгаалагдсан онцлог шинж чанар

- **Нас:** Насаар ялгаварлан гадуурхах нь гол төлөв залуу эсхүл ахмад ажилтанд нөлөөлдөг. Тухайлбал, залуу ажилтныг ажлын нэмэлт ачааллыг даахгүй гэж үздэг тул албан тушаал дэвшүүлэхээс татгалздаг мөн тэдний хувьд нимгэн туршлагатай, дэмжих гэр бүл байхгүй гэж ажил олгогч үздэг тул хамгийн түрүүнд цомхотголд өртдөг.
- **Хөгжлийн бэрхшээл:** Дэлхийн хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй нэг тэрбум хүн байгаа бөгөөд дийлэнх нь хөдөлмөрийн насны хүмүүс тул ажлын байран дахь хөгжлийн бэрхшээлээс үүдсэн ялгаварлан гадуурхалт нь тулгамдсан асуудал хэвээр байна.⁷² ОУХБ-ын мэдээлснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс нь «бие махбод, мэдрэхүй, оюуны болон сэтгэцийн эмгэгийн улмаас зохих ажлын байртай болох, эргэн ажилдаа орох, ажлын байраа хадгалах, ахиж дэвших боломж нь мэдэгдэхүйц буурсан» хүмүүс юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн дунд ажилгүйдэл харьцангуй өндөр байгаа бөгөөд тэд ажилд орсноос хойш ялгаварлан гадуурхалттай нүүр тулсаар байна.⁷³
- **Хүйс:** Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах нь ихэвчлэн эмэгтэйчүүдэд хандсан ялгаварлан гадуурхалт байдаг бөгөөд энэ нь дэлхий дахинд тохиолдож буй ялгаварлан гадуурхалтын хамгийн түгээмэл хэлбэр юм. Дэлхийн 86 улсад эмэгтэйчүүд ажлын байрны хязгаарлалттай учирдаг бол 95 улсад эрэгтэй хамт ажилладаг ажилтнуудтай адил цалин хөлс авах эрх эдэлдэггүй байна.⁷⁴
- **Арьсны өнгө:** Арьсны өнгө нь хүйстэй адил маш илэрхий шинж тэмдэг бөгөөд ялгаварлан гадуурхалтын нэлээд түгээмэл үндэслэл болдог. Арьсны өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдал нь ажлын байран дахь дайсангал, хурцадмал байдал эсхүл хүчирхийлэлд хүргэдэг.
- **Шашин шүтлэг:** Шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхах гэдэгт тухайн шашинд нийцтэй бус тул хэн нэгнийг ажилд авахгүй байх, ажилтанд ганцаараа залбирах цаг өгөхгүй байх, хүмүүсийг шүтдэггүй шашны нэг хэсэг болгон албадан шашны зан үйл албадан хийлгэх гэх мэт бүх зүйлийг хамааруулан ойлгоно.
- **Бэлгийн чиг баримжаа:** Бэлгийн чиг баримжаагаар ялгавартай хандах нь нэг удаагийн үйлдэл эсхүл ажлын байранд хэрэгжүүлэх бодлогын нэг хэсэг байж болно. Зарим улс оронд ижил хүйстний бэлгийн харьцааг хориглож, таагүй ханддаг нь өөрсдийгөө ЛГБТК + нийгэмлэгийн гишүүн гэж үздэг хүмүүсийн өдөр тутмын амьдралд нөлөөлдөг. ЛГБТК+ хүмүүс ажил болон бусад орчинд хүйсийн баримжаа, түүний илэрхийлэлд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалттай тулгардаг.
- **Жирэмслэлт:** Олон улсын эрх зүйд эмэгтэйчүүдийг жирэмсэн болсны улмаас ажлаас халах явдлаас хамгаалдаг ба ОУХБ-ын 2000 оны "Жирэмсэн болон амаржсан эхийг хамгаалах тухай" 183 дугаар конвенцод бүх жирэмсэн эхчүүдэд ажлаас халагдах айдасгүйгээр зургаан долоо хоногийн амаржсаны чөлөө олгох ёстой гэж заасан байдаг. Гэвч дэлхийн 38 улсад эмэгтэйчүүдийг жирэмсэн болсны улмаас ажлаас халдаг байна⁷⁵. Ажлаас халахаас гадна жирэмслэлтийн ялгаварлан гадуурхах хэлбэр нь жирэмсэн болсноо хэлсний дараа хүлээх хариуцлага, цалингийн хэмжээг бууруулах эсвэл жирэмсэн эмэгтэйд албан тушаал ахиулахаас татгалзах зэрэг хэлбэрээр илэрч болно.

⁷² ОУХБ, "[Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх сорилтуудын мэдээллийн сан](#)", ОУХБ-ын статистикийн байгууллагын мэдээллийн сангийн шинэчлэл, 2022 оны 6-р сарын 13.

⁷³ ОУХБ, "[Ажлын байран дахь хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхалт](#)", ОУХБ-ын мэдээллийн хуудас

⁷⁴ Дэлхийн банк, "[Дэлхий даяар ойролцоогоор 2.4 тэрбум эмэгтэй хүн эрэгтэйчүүдтэй адил эдийн засгийн эрх эдэлдэггүй](#)" хэвлэлийн мэдээ, 2022

⁷⁵ Olena Mykhalchenko болон Isabel Santagostino Recavarren, "[38 улсад эмэгтэйчүүд жирэмсэн болсон учраас ажлаасаа халагдах боломжтой хэвээр байна](#)", Дэлхийн банкны блог, 2021 оны 5-р сарын 13.

- **Нүүлгэн шилжүүлэлт:** Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ажилд орох болон ажлын байранд тэгш эрх эдлэхэд ихээхэн саад бэрхшээлтэй учирдаг. ОУХБ-ын Цагаач ажилчдын тухай (Нэмэлт заалтууд) 1975 оны 143 дугаар конвенц⁷⁶ болон Энхтайван, уянхатан байдлын төлөөх хөдөлмөр эрхлэлт ба зохистой хөдөлмөрийн тухай 2017 оны 205 дугаар зөвлөмж нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг ажлын байран дахь гадуурхалтаас хамгаалах ёстой болохыг баталгаажуулсан боловч энэ нь үндэсний хууль тогтоомж, практикт тэр бүр тусгалаа олдоггүй болно. Нүүлгэн шилжүүлэлтийн нөхцөл байдлаас үүдсэн ийм төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг гадаад үзэмжээр ялгаварлан гадуурхах гэж нэрлэдэг бөгөөд ажилд авах явцад болон бусад үед ч залуучуудад ихээхэн нөлөөлж болно. Ялгаварлан гадуурхалт нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг ажилд авахад саад учруулахаас гадна ажиллах хүчний дунд ахиц дэвшил бий болгоход саад болж болзошгүй юм. Нэмж дурдахад, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд хүлээн авагч улсын нийгмийн болон эрх зүйн хамгаалалт муугаас болж ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэлд илүү өртөмтгий байдаг.

Хэдийгээр ажилтан ялгаварлан гадуурхалтын аль нэгэнд өртөж болох ч ялгаварлан гадуурхалт нь огтлолцсон шинж чанартай байдаг бөгөөд нэг цаг хугацаанд хэд хэдэн онцлог шинж чанарт үндэслэн ялгаварлан гадуурхагдаж болно. Тухайлбал, нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуу эмэгтэйчүүд ийм нөхцөл байдалд өртөж байгаагүй эмэгтэйчүүд, мөн нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн эрэгтэйчүүдээс илүүтэйгээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөмтгий байдаг.

Ялгамжтай хандах нь хөдөлмөрийн хэм хэмжээг зөрчсөн гэж үзэхгүй юм. Жишээлбэл, ажлын байрны бодит шаардлагад үндэслэсэн ялгаатай байдаг нь ялгаварлан гадуурхалт гэж тооцогдохгүй. Тухайлбал, хүйс нь тухайн улсын хувьд цэргийн алба, спорт, тайзны урлагийн зарим төрлийн ажлын байранд тавигдах хууль ёсны шаардлага байж болно. Эзэмшсэн боловсролын түвшин эсхүл өмнөх ажлын туршлага зэргийг тусгасан цалин хөлсний ялгаатай байдал нь хууль ёсны ойлголт юм. Сургагч багш ажилтнуудын хооронд гарч болох ялгаварлан гадуурхалт эсхүл хууль ёсны ялгамжтай байдлын хоорондын зааг ялгааг гарган тайлбарлах нь зүйтэй. Ажилтнуудыг ур чадвар (жишээлбэл, боловсролын түвшин) болон гаргаж буй хүчин чармайлтаар нь ялгамжтай хандах нь мөн адил хууль ёсны юм.⁷⁷ Ялгамжтай байдлын хууль ёсны хэлбэр нь тухайн улс орон, ажил мэргэжлээс хамаарч өөр өөр байх боломжтой байдаг.

Ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах олон улсын хэм хэмжээ

Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмуудын нэг юм. ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхаглал⁷⁸ нь гишүүн орнуудад ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийг үндэсний хэмжээнд хүлээн зөвшөөрч хамгаалахыг уриалдаг. Энэхүү тунхаглал нь ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах зорилго бүхий ОУХБ-ын бусад баримт бичгүүдээр дэмжигддэг.

⁷⁶ ОУХБ-ын мэдээлснээр, албадан нүүлгэн шилжүүлэгдэж эх орноосоо гадуур хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийг цагаач ажилчид гэж үздэг бөгөөд тэдгээр нь ОУХБ-ын Цагаач ажилчдын 97, 143 дугаар конвенцэд хамаарна. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг [“Access to Labour Markets for Refugees and Forcibly Displaced Persons”](#)- оос авч үзнэ үү.

⁷⁷ ОУХБ, “Бизнес, ялгаварлан гадуурхалт болон тэгш байдлын талаарх асуулт, хариулт”, 2023. [Q&As on Business, Discrimination and Equality](#) холбоосоос үзнэ үү.

⁷⁸ ОУХБ, “Хөдөлмөрийн үндсэн зарчим, эрхийн талаарх тунхаглал”, 2023. [Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#) холбоосоос үзнэ үү.

Тодруулбал эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил үнэлгээтэй ажлыг хийхдээ адил ажлын хөлс авах ёстой болохыг баталгаажуулсан Тэгш цалин хөлсний тухай ОУХБ-ын 1951 оны 100 дугаар конвенц⁷⁹;

хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг хангах нь чухал болохыг онцолсон Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 1958 оны 111 дүгээр конвенц; мөн ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн эсрэг ялгаварлан гадуурхахаас хамгаалахыг эрмэлзэж, хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг баталгаажуулсан Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 1949 оны 98 дугаар конвенц тус тус орно.

Эдгээр олон улсын конвенцууд нь ажилтнуудын эрхийг хамгаалах, ажилтнуудад өөрсдийгөө болон хамт олноо ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах боломжийг олгох зорилготой юм. Жишээлбэл, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хангахын тулд эдгээр конвенцууд нь хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалахын тулд үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэхийг хүссэн ажилтнуудыг хамгаалахыг зорьдог. Үүний нэгэн адил тэгш цалин хөлс авах эрхийг баталгаажуулах нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд тэгш байдлыг дэмжих зорилготой юм. Гэсэн хэдий ч эдгээр олон улсын конвенц, хэм хэмжээ нь бүх бүлгийн хүмүүст үйлчлэх үндэсний хууль тогтоомж, практикт бодит тусгалаа олохгүй байна. Тухайлбал, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон тэгш цалин хөлс нь дэлхийн бүх улс орнуудад баталгаажиг чадаагүй болно. Цаашилбал, эдгээр эрхийг оршин байгаа хэдий ч зарим улс орнууд эдгээр эрхийг эдлэх этгээдэд хязгаарлалт хийдэг. Тухайлбал, зарим улсад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс болон цагаач ажилтны хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг эдлүүлдэггүй явдал нь тэдний өөрсдийн эрхийг хамгаалах боломж чадавхийг хязгаарладаг байна.

Та ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх тухай өөрийн улсын эрх зүйн хамгаалалтын талаар судалж, эдгээр хамгаалалтад ямар нэгэн хязгаарлалт байгаа эсэхийг сайтар анхаарч үзэх нь зүйтэй. Хууль тогтоомж болон практик нь ихэвчлэн хоорондоо ялгаатай байдаг тул ажилтныг ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалсан эрх зүйн зохицуулалттай байж болох ч эдгээр нь практикт бодит хамгаалалт болж чаддаггүй гэдгийг сургагч багш онцлох ёстой. Энэхүү мэдээллийн эх сурвалжийг авахын тулд сургагч багш өөрийн улсын ажил олгогчид, ажлын байранд зуучлах байгууллагын төлөөлөл, Хөдөлмөрийн яам болон ОУХБ-ын тухайн улс дахь төлөөлөгчийн газартай холбогдож болно.

Ялгаварлан гадуурхалтын төрөл

Ялгаварлан гадуурхалт нь янз бүрийн хэлбэртэй байж болох бөгөөд эдгээр нь хохирогчийн амьдралд янз бүрийн байдлаар нөлөөлдөг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт ялгаварлан гадуурхалт нь бүтцийн, компанийн болон хувь хүний түвшний хэлбэртэй байж болно. Ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр нь ажилтан, компани, нийгэмд ихээхэн сөрөг үр дагавар үүсгэдэг.

Ялгаварлан гадуурхалт нь ажилтныг ажилд авах эсхүл ажлын байрандаа ахиж дэвшихэд хэрхэн нөлөөлж болох жишээг Шигтгээ 3.2-т харуулав.⁸⁰ Сургагч багш нь оролцогчидтой ялгаварлан гадуурхалтын янз бүрийн хэлбэрийн талаар болон тэдгээр нь ямар байдлаар илэрдэг, мөн эдгээр нь ажил хайх явцад хувь хүмүүст хэрхэн нөлөөлж болох талаар ярилцлага хийх хэрэгтэй.

Энэхүү хэлэлцүүлгийг Дасгал ажил 3.1-ийг танилцуулахад ашиглаж болох бөгөөд оролцогчдын хувьд өөрсдийн туршлагаа хуваалцахад таатай биш байсан ч гэсэн бусад оролцогч ялгаварлан гадуурхалтын талаарх ойлголтыг олж авах боломжийг бүрдүүлэх юм.

⁷⁹ ОУХБ, "Ижил цалин хөлсний тухай" 1951 оны 100 дугаар конвенц. [Equal Remuneration Convention, 1951 \(No. 100\)](#) холбоосоос үзнэ үү.

⁸⁰ ОУХБ, "Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, итгэл найдвар, санаа зовнилын зураг" 2023, мөн Martin Searle Solicitors, ["Ажилтныг ялгаварлан гадуурхах, дарамтлах талаар өгөх зөвлөгөө"](#), 2023.

► Шигтгээ 3.2. Ажилтанд нөлөөлж болох ялгаварлан гадуурхалт тэдгээрийн төрөл

— Үндэсний түвшинд —

- **Бүтцийн ялгаварлан гадуурхалт:** Энэ нь тухайн хүн ямар эрх эдлэх, аль салбарт ажиллах боломжтойг тодорхойлдог үндэсний эрх зүйн хязгаарлалтыг хэлнэ. Тухайлбал, зарим улсад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүс эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, эрх зүйн хамгаалалтгүй байдаг бол зарим улсад эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй адил нэг салбарт ажиллах боломжгүй байдаг. Ажиллах хүчний зарим хэсэг нь хуулиар хамгаалагдаагүй байдаг ийм төрлийн буюу бүтцийн хэмжээний ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр нь хохирогчдыг ажлын байран дахь хүчирхийлэл, мөлжлөгт өртөмтгий болгодог.

—Компанийн түвшинд —

- **Шууд бус ялгаварлан гадуурхалт:** Үүнд ялгаварлан гадуурхах зорилгогүй боловч шударга бус харьцахад хүргэдэг ажлын байртай холбоотой шийдвэр, үйлдэл, бодлого хамаардаг. Тухайлбал, ажлын байрны тодорхойлолтод тээврийн хэрэгсэл жолоодох талаар тусгаагүй байхад ажилтнаас жолооны үнэмлэхтэй байхыг шаардах нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд шударга бусаар нөлөөлж болзошгүй байдаг. Мөн ажил олгогч ажилтан ажилд авах явцдаа тухайн улсад ажилласан байх лавлагаа шаардах зэрэг бодлогын асуудал багтаж болох ба энэ нь сүүлийнх нь ялангуяа албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Шууд бус боловч ялгаварлан гадуурхах энэ хэлбэр нь мэргэшсэн ажилтнуудыг ажилд авах эсхүл ажилтан тухайн байгууллагадаа ахиж дэвшихэд саад учруулж болзошгүй юм.

—Хувь хүний түвшинд —

- **Шууд ялгаварлан гадуурхалт:** Энэ төрлийн ялгаварлан гадуурхалт нь хэн нэгэнд арьсны өнгө, хүйс, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн байдал, шашин шүтлэг гэх мэт хамгаалагдсан онцлог шинж чанарын улмаас таагүй хандах үед үүсдэг. Үүнд тухайн хүн тодорхой шашин шүтдэг учраас албан тушаал ахихгүй байх, эмэгтэй хүн учраас хурал, шийдвэрт оролцуулахгүй байх зэрэг багтаж болно. Энэхүү ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрт хамгаалагдсан онцлог шинж чанар бүхий хэн нэгэнтэй холбоотой байгаагийн улмаас ялгамжтай хандах хэлбэр орж болно. Шууд ялгаварлан гадуурхалт нь ерөнхийдөө хүчирхийллийн чанартай биш боловч тухайн хүнийг ажилд орох эсхүл ажилдаа ахиц дэвшил гаргахад саад хохирол учруулж болзошгүй юм.
- **Хүчирхийлэл болон дарамт:** Ялгаварлан гадуурхалтын эдгээр хэлбэрүүд нь хохирогчийн нэр төрийг гутааж, дайсагнасан эсхүл доромжилсон орчинг бий болгоход хүргэсэн хүсээгүй зан үйлийг хэлнэ. Тодруулбал, хүчирхийлэл болон дарамтад жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт хамаарахаас гадна хохирогчид бие махбод, сэтгэл зүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах, тийм үр дүнд хүргэхэд чиглэгдсэн тийм үр дүнд хүргэхийг зорьж буй хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй зан байдал, зан үйл, заналхийлэл багтана. Ялгаварлан гадуурхалтын энэ хэлбэрийг энэ хичээлийн төгсгөлд илүү дэлгэрэнгүй авч үзнэ.
- **Хохирогч болгох:** Ажилтан ялгаварлан гадуурхаж байж болзошгүй үйлдлийн талаар мэдээлсний улмаас эсхүл хамтран ажилладаг хүнийхээ эсрэг гомдол гаргасны учир ялгаварлан гадуурхсан бол тэрээр хохирогч болдог. Ялгаварлан гадуурхалтын энэ хэлбэрт гомдол гаргасны улмаас албан тушаал ахиулахаас татгалзах, мөн хамт олны олон нийтийн цугларалтанд оролцуулахгүй байх зэргээр илэрч болно.



Дасгал ажил 3.1. Ялгаварлан гадуурхалтыг зогсооё!

Ялгаварлан гадуурхалтын талаарх залуусын ойлголтыг дээшлүүлэх, ялгаварлан гадуурхалтыг таньж илрүүлэхэд нь туслахын тулд сургагч багш оролцогчдыг хоёр хоёроороо баг болгож өгөгдсөн бодит жишээг ялгаварлан гадуурхалт мөн эсэх, хэрэв мөн бол ямар үндэслэл, шалтгаанаар үүссэнийг хэлэлцэж тодорхойлохыг даалгана. Энэ дасгал ажлын үеэр сургагч багш нь оролцогчдод өөрсдөд нь болон өөр хэн нэгэнд тохиолдсон ажилд орох, ажил эрхлэх явцад ялгаварлан гадуурхсан бодит жишээг бусадтайгаа хуваалцахыг дэмжих нь зүйтэй. Сургагч багш нь энэ дасгал ажлыг үндэсний хууль тогтоомжоор хориглосон ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрүүдийг харуулсан Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг бэлтгэж дасгал ажил дуусахад хананд эсхүл самбарт өлгөнө. Сургагч багш эрх тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах үүрэгтэй байгууллага (жишээ нь, хөдөлмөрийн хяналтын алба, иргэний эрх, тэгш байдлын асуудал хариуцсан зөвлөл)-ын талаар оролцогчдод мэдээлэл өгөх нь зүйтэй.



Хөдөлмөр эрхлэлт ба ялгаварлан гадуурхалт

Ялгаварлан гадуурхалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн аль ч үед, өөрөөр хэлбэл ажилд авах, өдөр тутмын ажлаа хийх, албан тушаал ахих болон ажлаас халагдах үед тохиолдож болно. Хөдөлмөр эрхлэлтийн амьдралын мөчлөгийн янз бүрийн үе шатанд ялгаварлан гадуурхалтын үзүүлэх нөлөө харилцан адилгүй байж болно. Ажилтныг ажилд авах үед ялгаварлан гадуурхах явдал нь тэднийг шаардлага хангасан ажлын байранд тэнцэхгүй байх хүртэл хор хөнөөл учруулж болзошгүй юм. Өдөр тутам ажил эрхлэх явцад ялгаварлан гадуурхах явдал нь ажилтныг албан тушаал ахих эсэх, цалин хөлс нэмэгдэх эсэх, ажлын байрны амьдралд оролцох эсэхэд хүртэл нөлөөлдөг. Ялгаварлан гадуурхалт нь хууль бусаар ажлаас халах нөхцөл байдлыг бий болгож, хэн нэгнийг ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнг үндэслэлгүйгээр харин хамгаалагдсан шинж чанараас нь болж ажлаас чөлөөлөх үндэслэл болдог.

Мөн чанараараа, хөдөлмөр эрхлэлтийн амьдралын мөчлөгийн ялгаварлан гадуурхалт нь:⁸¹

- Хувь хүний сэтгэцийн болон бие махбодын эрүүл мэнд, ажлын байран дахь болон бусад үеийн ажлын гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлдөг;
- Хөдөлмөр эрхлэх боломж, ажилд авах чадварт сөргөөр нөлөөлдөг;
- Ажлын идэвх оролцоо болон сэтгэл ханамжийг бууруулдаг;
- Ажлын байрны шударга, тэгш байдлыг үгүй болгодог байна.

Ажилд авах үеийн ялгаварлан гадуурхалт

Ажилд авах үеийн ялгаварлан гадуурхалт нь харьцангуй хамааралтай асуудал бөгөөд залуучууд, ялангуяа залуу эмэгтэйчүүд, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд зэрэг хамгийн эмзэг бүлгийн хүмүүсийг зохистой ажилд ороход саад учруулж болзошгүй юм. Ажилтныг ажилд авах үеийн ялгаварлан гадуурхалт нь ажлын ярилцлагын үеэр шударга бус эсхүл хамааралгүй асуулт асуух хэлбэрээр илэрч болно. Тухайлбал, эмэгтэй хүнээс жирэмсэн эсвэл жирэмслэхээр төлөвлөж байгаа эсэхийг асуух; мөн түүнээс шашин шүтлэгийнх нь талаар асуух; эсхүл ХДХВ/ДОХ-ын талаар асуух зэрэг багтана. Ажилтан нь ажлын ярилцлагын явцад ямар асуултад хариулах шаардлагагүй, мөн ямар бичиг баримт бүрдүүлж өгөх, бүрдүүлж өгөхгүй байж болох талаар мэдэж авах шаардлагатай байна.

Оролцогчид ажилдаа явцад ялгаварлан гадуурхах аас өөрсдийгөө зарим нэг талаар хамгаалах арга хэмжээ авч болно. Эдгээр алхмууд нь ажилтны тухайн тохиолдлоос хамааран ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх баталгаа болж чадахгүй ч ялгаварлан гадуурхаж болзошгүй нөхцөл байдлаас сэргийлэх боломжтой юм. Ажилд авах үед тулгарч болох ялгаварлан гадуурхалтыг багасгахын тулд оролцогчдын хийж болох алхмуудын бүрэн бус жагсаалтыг дор дурдсан болно. Сургагч багш энэ жагсаалтыг өөрийн улсын нөхцөл байдалд тохируулан, шаардлагатай бол жишээ нэмж, хасч болно. Тодруулбал:

- Өөрийн ажлын намтар (CV)-т шаардсанаас бусад тохиолдолд фото зургаа оруулахгүй байх.
- Өөрийн ажлын намтар (CV) болон ажил хүссэн өргөдөлдөө арьсны өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, гэрлэлтийн байдлын талаар дурдахгүй байх.
- Таны гэрлэлтийн байдал, хамтран амьдрагч эсхүл гэр бүлийн талаар асуусан асуултад хариулахаас эелдэгээр татгалзах гэх мэт.

⁸¹ Эллин Мэйз, Камилла Ллойд нар, "Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын үр нөлөөг ойлгох нь", Гэллап, 2021 он

Дасгал ажил 3.2. Ажлын ярилцлага



Энэхүү дасгал ажлын зорилго нь оролцогчдод ажлын ярилцлагын үеэр ямар асуулт асууж болох, ямар асуулт асууж болохгүй талаар ойлголт өгөх, хэцүү асуултыг хэрхэн удирдан чиглүүлэх талаар чадвар олгоход оршино. Оролцогчдыг хоёроос гурван хүнтэй бүлэгт хуваана (хоёр гишүүн байх нь бүлгийн хувьд хамгийн тохиромжтой). Бүлэг бүрт ажлын ярилцлагын үеэр асууж болох асуултуудыг агуулсан зургаан картын багц өгөх бөгөөд гишүүн бүр хоёроос гурван карт авна. Дараа нь бүлгийн гишүүд бүр ээлжлэн ажлын ярилцлага хийгч болох бөгөөд бусад гишүүн(үүд)-ээс өөрсдийн багц карт дээрх асуултыг асууна. Тэднээс асуусан асуулт бүрийн хувьд ярилцлагад оролцож буй бүлгийн гишүүн энэ нь тохиромжтой асуулт мөн эсэхийг шийдвэрлэх шаардлагатай болно. Хэрэв тэд асуултыг тохиромжгүй гэж үзвэл бүлгийн гишүүн нь тухайн асуултад хэрхэн хариулахаа удирдан чиглүүлнэ. Асуултууд болон санал болгож буй хариултын жишээг Хичээл 3-ын Дасгал ажлын багцаас авах боломжтой.

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамт нь ажилтнуудын эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд заналхийлж байдаг түгээмэл аюул юм. Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтад “бие махбодь, сэтгэл зүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой, тийм үр дагаварт хүргэх эсхүл тийм үр дагаварт хүргэх магадлалтай, нэг удаагийн эсвэл давтан үйлдсэнээс үл хамааран олон төрлийн үл хүлээн зөвшөөрөгдөх зан байдал, зан үйл, заналхийллийг хамааруулан ойлгоно” (ОУХБ-ын Хүчирхийлэл, дарамтыг устгах тухай 2019 оны 190 дүгээр конвенц).⁸²

Шигтгээ 3.3. Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамтын жишээ⁸³

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамтын олон янзын төрөл байдаг:

- бэлгийн (жишээлбэл, бэлгийн хүчирхийлэл, бэлгийн шантааж, бэлгийн харьцаанд орох, бэлгийн харьцаанд суурилсан сэтгэгдэл бичих, тухайн хувь хүний хүйсийн талаар доромжилсон үг хэллэг, доромжлол, бэлгийн дур хүслийг өдөөсөн эсвэл ил задгай эд зүйл, материал үзүүлэх);
- бие махбодын (жишээлбэл, бие махбодын дайралт, зодох, өшиглөх, алгадах, хатгах, буудах, түлхэх, хазах);
- сэтгэл зүйн (жишээлбэл, хэл амаар доромжлох, танхайрах, дээрэлхэх, цахимаар хүчирхийлэх).
- Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамт нь янз бүрийн аргаар илэрч болдог:

Амаар (жишээлбэл, доромжилсон үг хэллэг);

- бие махбодын хувьд (жишээлбэл, доромжилсон дохио зангаа, зохисгүй байдлаар биед хүрэх);
- бичгээр (жишээлбэл, зохисгүй цахим шуудан, мессеж, зураг);
- Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамтыг дараах замаар үйлдэж болно:

Хэвтээ (жишээлбэл, хамт ажиллагсдын хооронд);

- босоо (жишээлбэл, удирдах албан тушаалтан ба ажилтны хооронд, аль аль чиглэлд);
- гуравдагч этгээдийн оролцоотойгоор (жишээлбэл, үйлчлүүлэгч, өвчтөн эсхүл борлуулагч).

⁸² ОУХБ, [Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#) холбоосоос үзнэ үү.

⁸³ ОУХБ, [Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment](#), n.d холбоосоос үзнэ үү.

Шигтгээ 3.4. Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглодог. Тухайлбал:

- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дараах байдлаар дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно:
- Зодох, цохих зэргээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх;
- Хэл амаар доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг гутаах;
- Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглох бөгөөд энд хориглосон үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах, бие махбод, сэтгэл зүйн дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэх, заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчныг үүсгэх.

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх, бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол тавих /quid pro quo/ байдлаар бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

(Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1, 7.2 дахь хэсэг)

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл болон дарамтын төрлөөс бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл нь хамгийн их тохиолддог. Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн аль алинд нь нөлөөлж болох ч эмэгтэйчүүд илүү их өртдөг. Залуу эмэгтэйчүүд ажлын байран дахь бэлгийн хүчирхийлэл, дарамтад өртөх магадлал залуу эрэгтэйчүүдээс бараг хоёр дахин их байна.⁸⁴ Бэлгийн дарамт нь шинээр ажилд орж буй залуу эмэгтэйчүүдэд ихээхэн нөлөөлдөг байна. Ажлын байран дахь дарамттай холбоотой сүүлийн үеийн хандлага тухайлбал, “Би ч гэсэн” хөдөлгөөн нь бэлгийн дарамт, хүчирхийллийг илүү тод харагдуулж, тухайн асуудлын талаарх хүмүүсийн мэдлэгийг дээшлүүлэхэд тусалж байна.



Дасгал ажил 3.3. Хүчирхийлэл болон дарамттай холбоотой хэм хэмжээ

Энэхүү дасгал ажлыг оролцогчдод хүчирхийлэл болон дарамттай холбоотой эрх, үүргээ ойлгож мэдэж авахад зориулсан. Энэ дасгал ажил нь оролцогчдод өөрсдөд нь болон бусдад дарамт үзүүлж байгаа эсэхийг танихад нь туслахын зэрэгцээ тэднийг дарамталсан зан үйлд оролцсон эсэхийг ойлгоход дэмжлэг болно. Сургагч багш оролцогчдыг гурав эсхүл өөр тооны гишүүдээс бүрдсэн бүлэгт хувааж, бүлэг тус бүрт дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой ажлын байран дахь эрхийг нь дүрслэн харуулсан картыг өгнө. Оролцогчдоор эдгээр эрхэд хэрхэн хамаарах үүрэг хариуцлага болон тус эрхийг хэрэгжүүлэх ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг тодорхойлуулна.

⁸⁴ ОУХБ, “Violence and Harassment at Work has Affected More Than One in Five People” холбоосоос 2022 оны 12 дугаар сарын 5-ны хэвлэлийн мэдээг үзнэ үү.

Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Ялгаварлан гадуурхалт нийгэмд хэрхэн нөлөөлдөг вэ? Ялгаварлан гадуурхалт танай улс эсвэл орон нутгийн эдийн засаг, нийгэмд ямар нөлөө үзүүлж байгаа гэж та бүхэн үздэг вэ? Ялгаварлан гадуурхалтыг тууштай багасгаж, арилгаж чадсанаар танай улс, орон нутагт ямар нааштай үр дүн гарна гэж бодож байна вэ? (Эсвэл ялгаварлан гадуурхалтыг тууштай багасгаж чадсанаар танай улс, орон нутагт ямар нааштай үр дүн гарсан бэ?)
- Ялгаварлан гадуурхах зан үйл нь ажилтны зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хэрхэн хязгаарлаж болох талаар хэд хэдэн аргыг нэрлэнэ үү. Энэ нь тэдний амьдралд хэрхэн нөлөөлөх вэ?
- Ялгаварлан гадуурхалт нь ямар хэлбэрээр илрэх вэ?
- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ? Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтыг мэдээлэх талаар ажилтан сонирхлоо хэрхэн илэрхийлж, ямар онцгой арга хэмжээ авах вэ?
- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтыг илрүүлж гаргаж тавих нь ямар давуу талтай вэ?
- Ажлын байран дахь дарамт ямар үр дагавартай вэ?

Хичээл 4.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт, төрлүүд;
- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын гэрээ хэлэлцээр;
- Хөдөлмөрийн харилцаан дах ажилтан, ажил олгогчийн эрх, үүрэг;
- Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах гол ба бусад нөхцлийн талаар мэддэг болсон байна.



Хугацаа



120 минут



Танилцуулга



Энэ хичээлийн зорилго нь оролцогчдод хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа болон хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт, хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүд болон хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах гол ба бусад нөхцлүүд, мөн ажиллах хүч нийлүүлэх байгууллагаар ажилд орох болон цахимаар хийх ажлын талаар ойлголт өгөхөд оршино. Түүнчлэн ажилд орох үедээ ажил олгогчоос асуух асуултууд болон ажил олгогч хууль бус шаардлага тавьсан тохиолдолд хэрхэх тухай ойлголт өгнө. Мөн эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээрийн талаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар ойлголт өгнө.

Хичээлийн төлөвлөгөө



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга	Сургалтын зорилго
Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт, төрлүүд	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа 🕒 30 минут	- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны ойлголт - Хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт - Хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүд
Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын гэрээ хэлэлцээрийн талаар	Эвлэлдэн нэгдэх эрх, хамтын гэрээ, хэлэлцээр 🕒 20 минут	- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын гэрээ хэлэлцээрийн талаар ОУХБ-ын хэм хэмжээ "Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц", "Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц" - Дасгал 4.1: "Хөдөлмөрийн таатай нөхцөл"
Ажилтан, ажил олгогчийн эрх, үүрэг	Ажилтны эрх үүрэг Ажил олгогчийн эрх үүрэг 🕒 20 минут	- Хөдөлмөрийн харилцаан дахь талуудын эрх, үүрэг - Дасгал 4.2: Ажилтан ба ажил олгогчийн эрх үүрэг - Дасгал 4.3: Та бодож байгаагаасаа ч илүү эрхтэй
Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах гол болон бусад нөхцлүүд	Хөдөлмөрийн гэрээ 🕒 30 минут	- Хөдөлмөрийн гэрээ - Дасгал 4.4 Хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ танилцах нь - Дасгал 4.5 Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох үедээ заавал мэдэх 10 асуулт
Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах үндэслэлүүд 🕒 10 минут	- Ажилтны санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах - Ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 10 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа гэдэг нь ажилтан ажил олгогчийн хооронд үүсэх харилцаа бөгөөд ажилтан ажил үүрэг гүйцэтгэснийхээ төлөө цалин хөлс авч буй харилцаа юм. Уламжлалт хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь ажилтан болон түүнд цалин хөлс олгож буй ажил олгогчийн хооронд үүсэх харилцаа⁸⁵ ба уг харилцаа нь ажилтан, ажил олгогчийн хооронд үүссэн эрх үүргээр зохицуулагддаг. Уламжлалт хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь байнгын үргэлжилсэн шинжтэй, бүтэн цагаар ажилладаг, ажил олгогч болон ажилтан хэн аль нь харилцан бие биенээсээ шууд хамааралтай хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа юм⁸⁶.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Олон Улсын Сургалтын Төвөөс эрхлэн гаргасан “Хөдөлмөрийн маргааны удирдлагын тогтолцоо” Үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулахад баримтлах удирдамжид “Хөдөлмөрийн харилцаа”-г ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн байгууллагууд хооронд ажлын байранд буюу ажлын байрнаас гадуурх хүрээнд төрийн зохицуулалттайгаар харилцан ажиллахыг хэлэх ба уг харилцаа нь янз бүрийн түвшинд, тухайлбал нэг аж ахуйн байгууллага буюу ажлын байранд ажилтан ажил олгогчийн хооронд, ажилтны бүлэг буюу үйлдвэрчний эвлэл болон тухайн нэг ажил олгогчийн хооронд, салбарын түвшинд нэг буюу хэд хэдэн Үйлдвэрчний эвлэл болон ажил олгогчийн байгууллагууд хооронд, үндэсний түвшинд ажилтны болон ажил олгогчийн төлөөллийн дээд байгууллагуудын хооронд үүсэж болно хэмээн тодорхойлсон.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад “хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” хэмээх ойлголтыг хуульчилсан ба уг хуульд зааснаар Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх урьдчилсан нөхцөлд:

- ▶ Ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх,
- ▶ Ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцаа тус тус хамаарна.
- ▶ Ажил олгогч, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй түүний гүйцэтгэх ажил үүрэг, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцох бөгөөд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсдэг.

Түүнчлэн ажил олгогч болон ажилтны хоорондын харилцаа нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглох ба хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно.

Хөдөлмөрийн гэрээний ойлголт, төрлүүд

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь талуудын хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр үүснэ.

Хөдөлмөрийн гэрээ гэдэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн тохиролцоо бөгөөд хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаа үүсэх гол үндэслэл нь талуудын хооронд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдсан байх юм.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүдийг дараахь байдлаар хуульчилсан. Үүнд:

⁸⁵ ОУХБ, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа”, 2023.

⁸⁶ ОУХБ, “Албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтийн давлагаа”, ОУХБ-ын мэдээллийн түүх, 5 сар, 2017.

1. Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ
2. Дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээ
3. Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ
4. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ
5. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ
6. Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ
7. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

Хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүдийн талаар Шигтгээ 4.1-ээс үзнэ үү.⁸⁷

► Шигтгээ 4.1. Хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүд⁸⁸

Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ

Ажил олгогч нь ажилтанд ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх зорилгоор дадлага, туршлагатай ажилтныг дагалдан ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болох ба дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны дагалдан ажиллах хугацаа, дагалдуулан ажиллуулах ажилтан, эзэмшвэл зохих ажлын дадлага, ур чадварын талаар тусгайлан тусгана. Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээг ердийн дагалднаар ажиллах болон нарийн мэргэжлээр дагалднаар ажиллах гэж ангилна.

Ердийн дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа гурван сар хүртэл байна. Талууд тохиролцсоноор гэрээг нэг удаа гурван сараас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

Нарийн мэргэжлээр дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа мэргэжлийн онцлог, эзэмших мэргэжлийн дадлага ур чадвараас шалтгаалан хоёр хүртэл жил байна. Талууд тохиролцсоноор гэрээг нэг удаа нэг жилээс илүүгүй хугацаагаар сунгана. Нарийн мэргэжлээр дагалднаар ажиллах журам, мэргэжлийн жагсаалтыг Үндэсний хорооны саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална. Дагалдан ажилтны үндсэн цалинг түүний гүйцэтгэх ажил үүрэг, эзэмших ажлын дадлага, ур чадвар зэргийг өөртэй нь тохиролцож тогтоох бөгөөд ижил төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа үндсэн ажилтны үндсэн цалингийн 70 хувиас доогуур байж болохгүй.

Дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээ

Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагчид мэргэжлийн болон техникийн боловсрол эзэмшүүлэх, онолын мэдлэгийг практик дадлагатай хослуулах, ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх зорилгоор ажил олгогч, дагалдан суралцах ажилтан, сургалтын байгууллага хамтран дагалдан суралцах гуравласан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцах цаг, эзэмших мэргэжил, ажлын байран дээр ажиллах цаг, эзэмшвэл зохих ажлын дадлага, ур чадварыг тодорхойлсон сургалтын хөтөлбөрийг талууд харилцан тохиролцож дагалдан суралцагчийн хөдөлмөрийн гэрээнд хавсаргана.

Дагалднаар суралцах ажилтны ажил олгогчоос болон ажилтнаас төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас төлөх ба дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа суралцах мэргэжлээс шалтгаалан гурав хүртэл жил байна.

⁸⁷ Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах холбоосоор үзнэ үү: [ОУХБ, “Хөдөлмөр эрхлэлтийн албан бус хэлбэрүүд”](#).

⁸⁸ Дэлгэрэнгүй мэдээллийг: [ОУХБ, “Ажилчдын албан бус хэлбэрүүд”](#) хэсгээс үзнэ үү.

Дагалднаар суралцах ажилтанд олгох үндсэн цалинг суралцах, ажиллах цагийн харьцаа, хийх ажлын чанар, хэмжээ, сургалтын байгууллагаас авч байгаа мөнгөн тэтгэлэг зэргийг харгалзан талууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доошгүй байхаар харилцан тохирно.

Дагалднаар суралцах ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан бусад зохицуулалт, ажилтны нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговрын тухай заалт нэгэн адил үйлчилнэ.

Талууд тусгайлан тохирсноос бусад тохиолдолд дагалднаар суралцах ажилтныг ажил олгогч байнгын ажилд авах үүрэг хүлээхгүй.

Дагалднаар суралцах ажилтнаас дагалднаар суралцахтай нь холбогдуулж аливаа төлбөр авах, ажил, мэргэжлээ болон ажлын байраа чөлөөтэй сонгох эрхийг нь хязгаарлах, үл өрсөлдөх нөхцөл тулгахыг тус тус хориглодог.

Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ

Ажил олгогч ажилтныг ажилд авахдаа тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангах эсэхийг нь шалгах зорилгоор туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа гурван сараас илүүгүй байх бөгөөд харилцан тохиролцсоноор нэг удаа гурван сараас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

Туршилтаар ажиллах ажилтны үндсэн цалинг тухайн ажлын байрны үндсэн цалингаас багагүй байхаар тогтоох бөгөөд нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговрыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу олгоно.

Улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх, ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд, эсхүл түр ажлын байранд ажиллуулах тохиолдолд ажилтантай туршилтаар ажиллуулах гэрээ байгуулахгүй бөгөөд туршилтаар ажиллах ажилтанд Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.

Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ

Өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор тухайн ажилтантай онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд хуульд заасан ерөнхий нөхцлүүдээс гадна дараах нөхцөлийг тусгаж болно. Үүнд:

- ажлын эцсийн үр дүн, хүлээх үүрэг хариуцлага, гэрээг дүгнэх журам
- ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон ашгаас олгох хувь хэмжээ.

Өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх зорилгоор байгуулах онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны мэдэлд олгож байгаа хөрөнгийн хэмжээ, эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрх, эд хөрөнгийн хариуцлагыг тусгаж болно.

Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ

Ажил олгогч ажилтантай харилцан тохиролцсоны дагуу ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан” гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно.

Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах ерөнхий нөхцлүүдээс гадна өдөрт, эсхүл долоо хоногт, эсхүл сард ажиллах нийт цаг, ажил эхлэх, дуусах цагийг тусгайлан тохирно. Харин ажлын бүтэн цагийн ажилтны ажлын цагийг хууль тогтоомжид заасны дагуу богиносгосныг бүтэн бус цагаар ажилласанд тооцохгүй.

Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.

Ажил олгогч түр ажил үүргийг гүйцэтгүүлэхээр ажилтныг цагаар ажиллуулж, гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгож болно.

Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

Ажилтан ажил олгогчийн үйл ажиллагаа явуулдгаас өөр газарт, гэрээсээ эсхүл өөрийн сонгосон байршилд ажил олгогчийн, эсхүл өөрийн тоног төхөөрөмж, түүхий эд материалыг ашиглан ажил олгогчийн удирдлага, хяналтын доор ажил үүрэг гүйцэтгэж цалин хөлс авахаар ажил олгогчтой тохиролцон гэрээсээ ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил, гүйцэтгэх ажил, гүйцэтгэсэн ажлаа хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, цалин хөлс, үйлдвэрлэсэн нэгж бүтээгдэхүүн, үзүүлсэн нэгж үйлчилгээний төлбөр, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөрийн хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохиролцож тусгана.

Гэрээсээ ажиллах ажилтны ашиглах тоног төхөөрөмж, бусад хэрэгслийн аюулгүй байдлыг ажил олгогч шалгаж, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгөх үүрэгтэй.

Гэрээсээ ажиллах ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн ажлын байран дээр ажиллаж байгаа үндсэн ажилтантай адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ түүнд нэгэн адил үйлчилнэ.

Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

Ажил олгогч нь ажилтныг ажил үүргээ зайнаас цахим сүлжээгээр байнга, эсхүл хэсэгчлэн гүйцэтгэхийг зөвшөөрч, түүнтэй зайнаас ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил, гүйцэтгэсэн ажлаа хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөрийн хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохиролцож тусгана.

Зайнаас ажиллах ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ижил төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа бусад ажилтантай адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ түүнд нэгэн адил үйлчилнэ.

Түр ажил: Ажилтнуудыг тодорхой хугацаанд түр ажиллуулахыг хэлэх ба үүнд тодорхой хугацаатай төсөл эсвэл гүйцэтгэлд суурилсан гэрээнүүд, түүнчлэн улирлын болон түр ажлууд болон өдрөөр хийх ажил зэрэг орно. Түр ажил гэдэг нь ажилтнууд ажлын тогтсон хуваарьгүй богино хугацаанд ажилласан цагаараа цалинжиж ажилладаг ажлыг хэлнэ. Түр ажил нь хөгжиж буй орнуудад ихэвчлэн байдаг албан бус хөдөлмөрийн хэлбэр боловч сүүлийн үед хөгжилтэй орнуудад ч энэ нь “дуудлагаар ажиллах”, “цахимаар ажиллах” зэрэг байдлаар хэрэгжиж байна.



► Шигтгээ 4.2 Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах

Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтнаа өөр ажил олгогч буюу хүлээн авагчид ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний үндсэн дээр ажиллуулж болох ба ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдэнэ.

Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нь хүлээн авагч талтай харилцан тохиролцож үндсэн ажилтнаар нь ажиллах эсхүл өөр ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад нь ажиллах хүч нийлүүлэгч аливаа хэлбэрээр саад учруулах, торгууль, төлбөр авахыг хориглодог.

Мөн ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажиллах хүч нийлүүлсний төлбөрийг ажилтнаас шууд ба шууд бус байдлаар авах, цалин хөлснөөс суутгахыг болон мөн насанд хүрээгүй хүнийг ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулахыг хориглоно.

Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч тусгахыг хориглох ба ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нь хүлээн авагчийн үндсэн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй адил байна.

Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан хүлээн авагчийн хамтын гэрээнд үндсэн ажилтны нэгэн адил хамрагдах эрхтэй.

Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна.

► Шигтгээ 4.3 Цахимаар ажиллагсдын хөдөлмөрийн харилцаа

Цахимаар хөдөлмөр эрхлэх гэдэг нь интернетэд суурилан дэлхийн хаанаас ч ажиллаж болох ажлууд болон дотооддоо ажиллаж болох байршлаас хамаарсан ажлууд (жишээлбэл, жолооч, худалдааны зөвлөх гэх мэт) багтана. Тухайн орны хууль тогтоомжоос хамааран цахимаар ажиллагсдыг бие даасан гэрээт ажилтнууд ч гэж үздэг. Хэдийгээр цахимаар ажиллагсдыг бие даасан гэрээт ажилтнууд гэж үздэг ч тодорхой платформуур ажил нь хянагдаж цалин нь тооцогддог тул зарим улс орны

шүүх цахим хөдөлмөр эрхлэлтийг “далд хөдөлмөр эрхлэлт” эсвэл “хараат, хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт”-ийн нэг хэлбэр ч гэж үздэг.

Зарим улс орны хууль тогтоомжоос хамааран программын салбарт ажилладаг цахимаар ажиллагсдын хөдөлмөрийн харилцаанд олон тал оролцож болно. Энэхүү олон талыг хамарсан хөдөлмөрийн харилцаа нь үйлчилгээ үзүүлэгч бие даасан гэрээт ажилтан, дундын платформ компани болон үйлчилгээ хүлээн авагчийн хооронд үүсэх бөгөөд эрх зүйн зохистой зохицуулалтгүй үед тодорхой бус байдлыг үүсгэдэг.

Цахим хөдөлмөр эрхлэлт, цахим эдийн засгийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хичээл 1-ээс харна уу.

Энэ хэсэгт “Ажил олгогч”, “Ажилтан”, “Өрхийн аж ахуйд ажиллах”, “Дадлагажигч ажилтан” зэрэг нэр томъёог тайлбарлах нь залуучуудын эрхэлж болох хөдөлмөрийн харилцааны төрлүүдийг оролцогчдод танилцуулж, тэдний эрх, үүргийг тайлбарлахад ач холбогдолтой. Эдгээр нэр томъёоны тодорхойлолтыг 2018⁸⁹ оны Олон улсын хөдөлмөрийн статистикчдын 20-р бага хурлаас баталсан хөдөлмөрийн харилцааны статистикийн тогтоолоос харж болох ба үндэсний тодорхойлолтыг тухайн улсын үндэсний хууль тогтоомжоос мөн харж болно. Сургагч багш нь тухайн улсын хуулиас авсан холбогдох тодорхойлолт бүхий хөдөлмөрлөх эрхийн картыг бэлтгэж залуучуудын эрхлэх боломжтой хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүдийг тайлбарлан ярилцаж болно.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар:

- ▶ **“Ажил олгогч”:** гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол олон улсын байгууллага, түүний төлөөлөгчийн газар, алба, нэгжийг хэлнэ.
- ▶ **Ажилтан:** Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг хэлнэ.

Үүнээс гадна дагалдан ажилтан, дадлагажигч ажилтан, өрхийн аж ахуйд ажиллах зэрэг ойлголтуудын талаар товч авч үзье.

Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн дагалдан ажилтны тодорхойлолтыг “Үр нөлөөтэйгээр дагалдан сурах зөвлөмж 2023 (208)”-д илүү тодорхой тусгасан ба үүнд зааснаар зохион байгуулалт бүхий боловсролын хөтөлбөр эсвэл сургалтад хамрагдаж тодорхой мэргэжлийн ур чадварыг эзэмшин дагалдан сургах гэрээгээр ажилладаг ажилтан юм.

Ажил олгогч нь ажилтанд ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх зорилгоор дадлага, туршлагатай ажилтныг дагалдан ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны дагалдан ажиллах хугацаа, дагалдуулан ажиллуулах ажилтан, эзэмшвэл зохих ажлын дадлага, ур чадварын талаар тусгайлан тусгана.

2023 оны (208) “Үр нөлөөтэйгээр дагалдан сурах зөвлөмж” нь дагалдан ажилтны эрхийг тусгасан анхны олон улсын баримт бичиг юм. Тухайлбал, “14-өөс доош насны болон 18 нас хүрээгүй хүмүүс хөдөлмөрийн аюултай нөхцөлд дагалднаар ажиллаж болохгүй бөгөөд дагалдан ажлыг албадан хийлгэж болохгүй. Дагалднаар ажиллагсад өөрсдийн эрх ашиг сонирхлоо хамгаалахын тулд өөрийн хүсэл сонирхлын дагуу ажилчдын байгууллагад нэгдэх эсвэл байгууллага байгуулах эрхтэй бөгөөд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн аливаа осол гэмтлээс хамгаалагдана. Дагалднаар ажиллагсад сургалтын хөтөлбөрт хамрагдаж цалинжихад ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхалд өртөхгүй байх ёстой ба эдгээрээс гадна цалин авах, амралт эдлэх зэрэг эрхийг эдлэх талаар тусгасан.

⁸⁹ ОУХБ, “Хөдөлмөрийн харилцааны статистикийн талаарх тогтоол”. Хөдөлмөрийн статистикчдийн олон улсын бага хурал, 2018 он. [Resolution concerning statistics on work relationships](#) холбоосоос үзнэ үү.

Дадлагажигч ажилтан нь хөдөлмөрийн зах зээлд туршлага олж авахын тулд ажилладаг ажилтан ба дадлагажигчдад зориулсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, тодорхойлолт байдаггүй ба тэд тэтгэлэгтэй болон тэтгэлэггүй, цалинтай болон цалингүй байдлаар ажилладаг. Ажлын туршлага нь дадлагажигч болон оролцогчийн хамрагдаж байгаа хөтөлбөрөөс шууд хамааралтай ба зарим дадлагажигчдын хувьд их сургуулиа төгссөний дараа дадлагажигчаар ажиллах нь илүү ач холбогдолтой байдаг.

Өрхийн аж ахуйд ажиллах: Гэр бүлийнхээ гишүүн эсвэл (нэг өрхөд амьдардаг) хамаатныхаа аж ахуйн үйл ажиллагаанд оролцож ажилладаг хүмүүсийг хэлнэ. Тэд ихэвчлэн цалин хөлс авдаггүй ба түүнчлэн нэг өрхөд хамт амьдардаггүй гэр бүлийн гишүүн эсвэл хамаатныхаа эрхэлж буй үйл ажиллагаанд цалин хөлсгүй ажилладаг хүмүүсийг ч энэ ангилалд хамааруулж болох ба эдгээрт ажиллагчдын 2/3 (63%) нь эмэгтэйчүүд байна.⁹⁰

Хөдөлмөрлөх эрхийн картууд:

Хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүд нь улс орон бүрт өөр өөрөөр зохицуулагдсан байдаг. Сургагч багш тухайн улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиас тухайн сэдэвт хамаарах ойлголтоос хөдөлмөрлөх эрхийн карт бэлтгэн сургалтанд оролцогч залуучуудад тайлбарлаж өгнө.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь хөдөлмөр эрхэлж буй хөдөлмөрийн гэрээний талуудын харилцан тохиролцоон дээр үүсдэг ба гэрээний аль ч тал Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаагаа цуцалж болдог.

Хэрэв ажилтан сахилгын шийтгэл хүлээснээс бусдаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаагаа цуцалж чадахгүй бол үүнийг албадан хөдөлмөр ч гэж үзэх ойлголт байдаг⁹¹ ба албадан хөдөлмөрийн ойлголтыг Шигтгээ 4.5-аас харна уу.

Сургагч багш нь сургалтанд оролцогсодтой албадан хөдөлмөрийн талаар хэлэлцүүлэг хийж тэднийг албадан хөдөлмөрийн нөхцөл байдалд байвал хаана хэнд хандаж болох талаар зөвлөгөө өгнө.

Шигтгээ 4.5. Албадан хөдөлмөр

Дэлхийн хэмжээнд 2021 онд 49.6 сая хүн орчин үеийн боолчлолд амьдарч байсан бөгөөд үүнд бэлгийн мөлжлөг албадан хөдөлмөр ч мөн багтана.⁹² ОУХБ-ын 1930 оны Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцын дагуу албадан буюу заавал хийх хөдөлмөр гэдэг нь “аливаа хүнийг өөрийнх нь хүсэл зоригоор бус айлган сүрдүүлэх замаар хийлгэсэн бүх ажил, хөдөлмөр” хэмээн тодорхойлсон.⁹³ Албадан хөдөлмөрийг илэрхийлдэг хэд хэдэн шинжүүд байдаг хэдий ч зарим тохиолдолд эдгээрээс зөвхөн нэг шинж нь л байвал албадан хөдөлмөрт тооцдог ба (өрийн барьцаалалтад байлгах) ба бусад тохиолдолд хэд хэдэн шинж бүрдсэн байхыг шаардана. (Жишээ нь хэт олон цагаар ажиллуулах, тусгаарлах, хуурч мэхлэх). Албадан хөдөлмөрийг үүсгэж буй нөхцлүүдэд дараах зүйлс орно:

⁹⁰ ОУХБ, [Гэр бүлээрээ ажиллагсдын албан бус байдлыг тодорхойлох нь](#), Олон улсын Хөдөлмөрийн статистикчдын 21 дүгээр бага хуралд бэлтгэх Хөдөлмөрийн статистикийн шинжээчдийн уулзалтын хэлэлцүүлгийг дэмжих танхимын баримт бичиг, 2022.

⁹¹ ОУХБ, [“Бизнес ба албадан хөдөлмөрийн талаарх асуулт, хариулт”](#), 2023.

⁹² ОУХБ, [“Албадан хөдөлмөр, орчин үеийн боолчлол ба хүний наймаа гэж юу вэ?”](#), 2023.

⁹³ Олон улсын хөдөлмөрийн алба, [ОУХБ, Албадан хөдөлмөрийн үзүүлэлтүүд](#), 2012.

- Эмзэг байдлыг нь ашиглах;
- Хуурч мэхлэх;
- Хөдөлгөөнийг хязгаарлах;
- Тусгаарлах;
- Бие махбодын болон бэлгийн хүчирхийлэлд байлгах;
- Айлган сүрдүүлэх, заналхийлэх;
- Иргэний бичиг баримтыг хадгалах;
- Цалин хөлсийг өгөхгүй удаах;
- Өрийн барьцаалалтад байлгах,
- Ажлын байрны болон амьдралын дарамттай нөхцөлд байлгах,
- Хэт олон цагаар ажиллуулах гэх мэт.

Ихэнх тохиолдолд албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс хөдөлмөрийн гэрээгүйгээр ажилладаг ба тэдэнд цалин хөлс, ажлын цаг, амрах эрхийн талаар бодит бус мэдээлэл өгдөг ба сургалтанд оролцогчид нь албадан хөдөлмөрийн гол шинжүүдийг таньж мэдэх нь чухал бөгөөд хэрэв оролцогчид өөрсдөө албадан хөдөлмөрт байгаа бол тусламж хүсэх нь чухал юм.

Сургагч багш нь тухайн улсын хөдөлмөр эрхлэлтэд хамгийн түгээмэл байдаг албадан хөдөлмөрийн төрлүүдийн талаар тайлбарлах хэрэгтэй ба оролцогчид эдгээрт өртсөн тохиолдолд эрх бүхий байгууллагуудад хандахыг зөвлөх нь зүйтэй.

Хөдөлмөрийн харилцааны олон улсын хэм хэмжээ



Ажил олгогч болон ажилтны хооронд үүссэн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны нөхцлүүд болох хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, цалин хөлс олговор, ажил амралтын цаг, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэнд зэргийг тухайн улсын Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулдаг.

ОУХБ-ын гэрээ конвенцууд нь ажилтны хөдөлмөрийн харилцааны суурь нөхцөлийг тодорхойлдог ба хэрэв тухайн улс нь ОУХБ-ын олон улсын гэрээ конвенцод нэгдэн орсон бол тухайн гэрээ конвенцийн заалтыг үндэсний хууль тогтоомжид тусгах ба үүнээс дордуулж болохгүй.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиас гадна олон улс орнуудад хөдөлмөрийн харилцааны зарим асуудлууд нь ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд хийгдсэн хэлэлцээний үндсэн дээр байгуулагдсан Хамтын гэрээгээр зохицуулагддаг. (Шигтгээ 4.6-г үзнэ үү)

Хамтын гэрээнд Хөдөлмөрийн тухай хуулиас илүү нөхцлөөр зохицуулсан нөхцлүүд тусгагдаж болох ба тухайлбал тодорхой салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон хэм хэмжээнээс илүү тусгагдсан байж болно.⁹⁴

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар “хамтын гэрээ” гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээнээс дордуулахгүйгээр харилцан тохиролцож ажилтныг илүү таатай нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлыг шийдвэрлэхээр ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчийн хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн тохиролцоог хэлнэ.



Шигтгээ 4.6 Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага

Ажил олгогчдын байгууллага нь ажил олгогчдын ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор байгуулагдсан байгууллага юм. Ажил олгогчдын байгууллага нь хамтын хэлэлцээний нэг тал бөгөөд нийгэм эдийн засгийн зорилтуудыг зөв боловсруулж, төлөөлж буй ажил олгогчдоо дэмжлэг үзүүлдэг байгууллагууд юм.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд “ажил олгогчийн төлөөлөгч” гэж ажил олгогчоос өөрөөс нь, эсхүл ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагаас тухайн асуудлаар ажил олгогчийг төлөөлөх эрх авсан байгууллага, хувь хүнийг хэлнэ хэмээн хуульчилсан.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь төрөл бүрийн ажил мэргэжлээр ажилладаг ажилтнуудын гишүүнчлэлд суурилсан байгууллага бөгөөд үндсэн үүрэг нь гишүүдээ төлөөлөх бөгөөд хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах замаар ажиллагсдынхаа эрх ашгийг хамгаалах ба ихэвчлэн албан ёсоор ажиллаж буй ажилтнуудаа төлөөлдөг боловч албан бусаар ажиллагдсыг ч төлөөлөх нь цөөнгүй байдаг.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд болон нийгэм эдийн засгийн эв нэгдлийн байгууллагуудын түншлэл: Албан бусаар ажиллаж буй ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэн холбогдох бодлого

⁹⁴ Дэлгэрэнгүй мэдээлэл үзэх: ОУХБ, [“ОУХБ хэрхэн ажилладаг вэ?”](#).

боловсруулах үйл явцыг төлөөлөх эрхтэй⁹⁵ ч тухайн улс үндэсний онцлогоос хамааран тэд албан ёсоор ажиллаж буй ажилтнуудын төлөөллийн байгууллагуудад тэр бүр хамрагдах боломжгүй байдаг. Нийгэм эдийн засгийн эв санааны нэгдлийн байгууллага нь нийтлэг ашиг сонирхлыг хамгаалахын тулд эдийн засаг, нийгмийн болон байгаль орчны үйл ажиллагаанд оролцож буй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон бусад нэгжүүдийг хамаарч сайн дурын хамтын ажиллагаа, харилцан туслалцах зарчимд суурилдаг, ардчилсан болон оролцооны засаглалтай, бие даасан, ашгийн хуваарилалтаа хүмүүсийн болон нийгмийн зорилгыг эд хөрөнгөөс илүүд авч үздэгээрээ онцлогтой.⁹⁶ Албан бус ажилтнуудыг төлөөлөх байгууллагуудын түгээмэл жишээ нь хоршооллууд бөгөөд энэ нь эдийн засгийн, нийгмийн болон соёлын хэрэгцээгээ хангахын тулд сайн дурын үндсэн дээр нэгдсэн хүмүүсийн холбоо бөгөөд ардчилсан хяналттай байдаг.⁹⁷



Үүнийг анхаараарай! 4.1. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилчдын төлөөллийн байгууллага

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд нь хөдөлмөр эрхлэлт болон ажлын байранд тэр бүр хамрагдан ажиллаж чаддаггүй. Сургалт явуулж буй улсад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ямар эрх эдлэх боломжтойг тодорхойлохын тулд сургагч багш НҮБ-ын Дүрвэгсдийн комиссариат эсвэл хөдөлмөрийн хэлтсийн төлөөлөгчтэй харилцаж болно. Эдгээр төлөөлөгчид нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд нэгдэж болох төрийн бус байгууллага эсвэл хоршоолол гэх мэт бусад төлөөллийн байгууллагын жишээг сургагч багшид өгөх боломжтой бөгөөд ингэснээр тэд төлөөлөх боломжтой болно.

Шигтгээ 4.7. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ хийх эрх⁹⁸

Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх нь ОУХБ-ын хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим үндсэн эрхийн нэг бөгөөд “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц”, “Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц”-оор тус тус зохицуулагддаг.

⁹⁵ ОУХБ-ын тогтоол, [Зохистой хөдөлмөр, албан эдийн засгийн тухай](#), ОУХБ-ын бага хурал, 2002, ОУХБ-ын [Албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих тухай зөвлөмж](#), 2015 (No. 204).

⁹⁶ ОУХБ, “Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар батлагдсан нийгэм, эв санааны нэгдлийн эдийн засгийн тодорхойлолт”.

⁹⁷ ОУХБ, “Хоршоолол”.

⁹⁸ Ажилчдын хамтын хэлэлцээр хийх эрхийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг үзэх: ОУХБ, [“Бизнес ба хамтын хэлэлцээр”](#).

Хамтын хэлэлцээ нь хөдөлмөрийн харилцаа болон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцлийн талаар ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл сайн дурын үндсэн дээр хэлэлцэж тохиролцсон тохиролцоо юм.

Хамтын хэлэлцээ нь аливаа асуудлыг санал зөрөлдөөнөөр бус яриа хэлэлцээ зөвшилцлийн замаар шийдвэрлэдгээрээ давуу талтай. Ажил олгогчдын ба ажилтны төлөөллийн байгууллагууд хамтын хэлэлцээрээр дамжуулан оролцоогоо хангадаг. Ажил олгогч ба ажилтнууд өөрсдийг нь төлөөлөх хараат бус байгууллагаа байгуулах эрх нь хамтын хэлэлцээ хийх, нийгмийн зөвшилцлийг хангах урьдчилсан нөхцөл юм. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг байгуулах нь ажилтнуудын нийгмийн хамгааллыг дээшлүүлэх чухал эх сурвалж болдог.

Хамтын хэлэлцээ нь талуудын харилцан итгэлцэлд тулгуурлаж чөлөөтэй хийх боломж бүрдсэн үед үр дүнд хүрнэ. Тиймээс хамтын хэлэлцээг үр дүнтэй хийхэд дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй.

- Зөвшилцөлд хүрэхийн төлөө чармайн оролцох;
- Хэлэлцээнд ажил хэрэгч бүтээлчээр оролцох;
- Хэлэлцээг үндэслэлгүйгээр хойшлуулахгүй байх;
- Зөвшилцөж байгуулсан гэрээ, хэлэлцээрээ хүндэтгэн биелүүлэх;
- Талуудын хооронд саналын зөрүү үүсгэсэн асуудлыг хэлэлцэж шийдвэрлэхэд хангалттай цаг хугацаа авах зэргийг анхаарах хэрэгтэй.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч дараах суурь зарчмыг баримталж үндсэн эрхийг эдэлнэ хэмээн хуульчилсан. Үүнд:

- үл ялгаварлан гадуурхах;
- хөдөлмөрлөх эрх чөлөөг баталгаажуулах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн таатай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах, амрах;
- дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох;
- албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох;
- барьцаа хэрэглэхгүй байх;
- эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, ажилтан, ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын харилцааг зохицуулах эрхийг хангах;
- шударга бус үйлдлийг хориглох;
- нийгмийн түншлэлийг хангах;
- хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах зэрэг хамаарна.



Үүнийг анхаараарай! 4.2. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө

Энэхүү эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь олон улсын хэм хэмжээ болох “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц”, “Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц”, “Энхтайван ба уян хатан байдлын 205 дугаар зөвлөмж (2017 он)”⁹⁸ болон дүрвэгсдийн эвлэлдэн нэгдэх эрхийг баталгаажуулсан 1951 оны Дүрвэгсдийн статусын тухай конвенцын 15 дугаар зүйлд заасан хөдөлмөр эрхлэлт ба зохистой хөдөлмөр эрхлэлтээр баталгаажсан. Гэвч зарим улс оронд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг тэр бүр эвсэл холбоонд элсэхийг зөвшөөрдөггүй ба үндэсний хууль тогтоомжоор албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг баталгаажуулаагүй тохиолдолд тэднийг хууль ёсны “саарал бүсэд” үлдээдэг бөгөөд энэ нь ихэвчлэн эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг бодитоор хязгаарлахад хүргэдэг.⁹⁹

Албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хязгаарлах нь тулгамдаж буй асуудал бөгөөд энэ нь тэдний зохион байгуулах, хамтын гэрээ байгуулах хэлэлцээ хийх боломжийг хязгаарладаг.

Албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хязгаарлах нь тулгамдаж буй асуудал бөгөөд энэ нь тэдний зохион байгуулах, хамтын гэрээ байгуулах хэлэлцээ хийх боломжийг хязгаарладаг.

Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд тухайн улсынхаа хөдөлмөрийн зах зээлд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг ямарваа хязгаарлалгүй эдэлж байгаа эсэхийг тайлбарлаж чаддаг байх ёстой ба мөн тэдний эвлэлдэн нэгдэх эрхийг дэмжиж чадах байгууллагуудыг зааж өгөх хэрэгтэй.



⁹⁹ Зөвлөмж №205 -д мөргөлдөөн, гамшгийн нөхцөл дэх хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудалд ОУХБ-ын үүргийг тодорхой заасан. Ажил олгогч, бизнесийн гишүүн байгууллага, ажилчдын байгууллагууд зөрчилдөөн, гамшгийн нөхцөлд хөндлөнгөөс оролцох боломжтой арга хэрэгсэл, боломжийн цонхыг тодорхойлсон.

¹⁰⁰ ОУХБ, Үндэсний бодлого, Хууль тогтоомж, Зохицуулалтын тогтолцоо, Практикийн тойм: Дүрвэгсдийн хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх суурь судалгаа, 2023.

Албан бус хөдөлмөр эрхэлж буй албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хязгаарлах нь тулгамдаж буй асуудал бөгөөд энэ нь тэдний зохион байгуулах, хамтын гэрээ байгуулах хэлэлцээ хийх боломжийг хязгаарладаг.

Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд тухайн улсынхаа хөдөлмөрийн зах зээлд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг ямарваа хязгаарлалгүй эдэлж байгаа эсэхийг тайлбарлаж чаддаг байх ёстой ба мөн тэдний эвлэлдэн нэгдэх эрхийг дэмжиж чадах байгууллагуудыг зааж өгөх хэрэгтэй.

Сургагч багш нь хамтын хэлэлцээр хийх нь үндсэн эрх бөгөөд ажилтны цалин хөлс авах, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлийг бий болгох нэг арга гэдгийг онцлон тайлбарлах нь зүйтэй. Мөн хамтын хэлэлцээрээр ажилтнууддаа илүү таатай хөдөлмөрийн нөхцлөөр хангасан салбаруудын жишээг судалж үүнийгээ дасгал ажил боловсруулахад ашиглаж болно. Үүнд оролцогчдод өөрсдийн сонгосон салбарт үндэсний түвшинд тогтоосон хэм хэмжээнээс илүү сайн нөхцөлийг хангасан хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгаа эсэхийг олж мэдэх даалгавар өгч болно. (Дасгал ажил 4.1.)

Дасгал ажил 4.1. Хөдөлмөрийн таатай нөхцөл



Энэхүү дасгал нь оролцогчдод хөдөлмөрийн таатай нөхцөлийг таниулах зорилготой. Уг дасгалыг багаар эсвэл оролцогчдод даалгавар өгөх байдлаар хийлгэж болно.

Сургагч багш нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиас хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цаг, илүү цагийн хөлс, ээлжийн амралттай холбоотой заалтууд бүхий хөдөлмөрлөх эрхийн картыг урьдчилан бэлтгэнэ.

Үүрэг болон хариуцлага

- Зохистой хөдөлмөр эрхлэхийн тулд залуучууд нь тухайн улсад мөрдөж буй хууль тогтоомжийн дагуу зохих цалин хөлс авч, хуулиар тогтоосон цагаар ажиллаж, дотоод хэм хэмжээний дагуу чөлөө авах эрхтэй байдаг ба эдгээр эрхүүд нь ажилтны ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хүлээх үүрэгтэй ч мөн хамааралтай байдаг.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажил олгогчийн үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлохоос гадна ажилтны ажлын байранд хүлээх үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох ба ажилтан нь хөдөлмөрийн гэрээнд заасан эрх, үүргийг баримтлан ажиллах ёстой.¹⁰¹

Ажилтныг ажлын байран дээрээ тухайн байгууллагын дүрэм журам, мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлахыг шаардана. Ажлын байран дахь ёс зүй нь ажилтны ажлын байранд сахих ёс суртахууны хэм хэмжээгээр тодорхойлогдох бол мэргэжлийн ёс зүй нь ажилтан мэргэжлийн хэм хэмжээг дагаж мөрдөн ажиллахыг ойлгоно. Ажилтны зүгээс аливаа шийдвэр гаргахдаа хамтран ажиллагсад болон байгууллагын эрх ашиг сонирхлыг харгалзан үзэх хэрэгтэй.¹⁰²

Үүнд: ялгаварлан гадуурхалтад оролцохгүй байх, өөрийнхөө ур чадварыг дээшлүүлэхийг эрмэлзэх, хамт ажиллагсадтайгаа нээлттэй харилцах, ажлын цагийг баримтлах, байгууллагын нууцыг хадгалах, хамтран ажиллагсад, удирдах албан тушаалтан, үйлчлүүлэгчид болон бусадтай хүндэтгэлтэй хандах зэрэг хамаарна.

¹⁰¹ ОУХБ болон Ливан дахь түншүүдийн боловсруулсан аппликейшн “[Houkouki fi Al Zamal](#)” (“Ажлын байран дахь эрх үүрэг”)

¹⁰² Ажлын хүрээлэн, “[Ёс суртахууны зан үйлийг хэрхэн тодорхойлох вэ? Ажлын байранд энэ нь яагаад чухал вэ?](#)”, влог, 2023.

Сургагч багш нь оролцогчидтой нээлттэй хэлэлцүүлэг хийж ажлын байранд баримтлах ёс зүйн талаар болон ажлын байранд ёс зүйг баримтлах нь ямар ач холбогдолтой талаар ярилцах нь зүйтэй юм.

Ажилтнууд болон ажил олгогчийн хоорондын харилцааг зохицуулдаг хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн зохицуулалтуудыг мэдэх нь ажил олгогчоос тавьж буй аливаа хүсэлт шаардлага нь хууль ёсны мөн эсэхийг мэдэх болон түүнчлэн ажил олгогчийн юу хийж болох, юу хийж болохгүйг ялгаж танихад ач холбогдолтой. (Жишээлбэл, Ажил олгогч нь залуу эмэгтэйг тодорхой хугацаанд жирэмсэн болохгүй байх талаар амлалт өгөхөөс хамааран ажилд авах эсэхээ шийдэх, залуучуудаас хөдөлмөрийн гэрээнд зааснаас илүү цагаар ажиллахыг шаардах гэх мэт) гэхдээ зарим тохиолдолд эдгээрийг зөв эсэхийг ялгахад хэцүү байдаг, тухайлбал: ажил олгогч нь ажилтнуудын цалингаас ажлын дүрэмт хувцас худалдан авахад зарцуулсан мөнгийг суутгаж болох эсэх, ажил олгогч илүү цагийн хөлсийг олгохоос татгалзаж оронд нь амрааж болох эсэх гэх мэт тохиолдолд эдгээр нь хууль зүйн үндэслэлтэй эсэхийг ялгаж мэдэхэд амаргүй байдаг. Сургагч багш нь оролцогчдод хэрэгтэй мэдээллийг хаанаас авах болон холбогдох байгууллагуудтай хэрхэн холбогдох талаар (Жишээ нь, Үйлдвэрчний эвлэл эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн албадтай холбоо барих гэх мэт) зөвлөмжийг өгч болно.

Сургагч багш нь ажил олгогч болон ажилтнуудын эрх үүргийг танилцуулахын тулд дараах дасгал ажлыг ажиллуулж болно.



Дасгал ажил 4.2. “Ажилтан ба ажил олгогчийн эрх ба үүрэг”

Энэхүү дасгал нь суралцагчдад ажилтны болон ажил олгогчийн эрх үүргийг таниулах зорилготой. Сургагч багш нь ажилтны болон ажил олгогчийн эрх үүргийн талаар жишээнүүдийг дурдан энэхүү дасгалыг эхлүүлнэ.

Энэ дасгалд оролцогчдыг гурван бүлэгт хуваах бөгөөд тус бүр өөр өөр өнгийн карттай (улаан, шар, цэнхэр) байна. Карт бүр дээр сургагч багш ажил олгогч болон ажилтны эрх үүргийн жишээг бичнэ.

Оролцогчид карт тус бүр дээр бичигдсэн зүйл эрхийг илэрхийлж байна уу эсвэл үүрэг, хариуцлагыг илэрхийлж байна уу гэдгийг ялгаж улмаар энэ нь ажил олгогчийн эсхүл ажилтны эрх үүрэг үү гэдгийг ялгаж тайлбарлана.

Дараа нь “Ажил олгогч”, “Ажилтан” гэсэн цаасан дээрх картыг багууд тохирох баганад байрлуулна. Сургагч багш оролцогчдод ажилтан болон ажил олгогчийн эрх үүргийн талаар нэмэлт жишээ бодож олох 10-15 минутын хугацаа өгөн оролцогчдыг бие даан ажиллахад чиглүүлэн ажиллана.



Дасгал ажил 4.3. Та бодож байгаагаасаа ч илүү эрхтэй.

Энэ дасгал нь ажилтан ажлын байрандаа хэрхэн эрхээ эдлэх талаар ойлголт өгөх зорилготой. Дасгалд оролцогчдыг дөрвөн багт хувааж баг бүр өөрт оногдсон жишээг хэлэлцэж боломжит шийдлийг санал болгож ажил олгогчтой хэлэлцэх агуулгыг бэлтгэнэ. Дасгалыг ажиллуулахдаа хичээлд дурдагдаж буй зарим жишээнүүдийг ашиглаж болох ба тухайн кейс нь тухайн улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжтой зөрчилдөж буй эсэхийг шалгана.

Дасгалын төгсгөлд оролцогчид бусад оролцогчдод өөрт оногдсон кейсийг танилцуулж, бусад багуудаас ирэх асуултад хариулна. Баг бүрийг ярьж дууссаны дараа сургагч багш нь бусад оролцогчдоос ижил төстэй нөхцөл байдалд юу хийх талаар асууж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээ

- Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтан¹⁰³ болон ажил олгогчоос хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг харилцан зөвшөөрснийг илэрхийлэх баримт юм.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд “хөдөлмөрийн гэрээ” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн тохиролцоог хэлнэ хэмээн хуульчилсан.

Ажил олгогч эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсний талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэхээс өмнө танилцуулах үүрэгтэй.

Ажил олгогч эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй түүний гүйцэтгэх ажил үүрэг, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцох бөгөөд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүснэ.

Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглох бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно.

Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдэж талууд гарын үсэг зурах бөгөөд гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй бөгөөд гэрээг ийнхүү бичгээр үйлдэх нь талуудын хооронд маргаан гарахад гол нотолгоо болдгоороо ач холбогдолтой.

Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдээгүй бол ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээс хойш ажил олгогч ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг нөхөн байгуулах үүрэгтэй ба гэрээг бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдээгүйгээс үл хамааран ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцно.

¹⁰³ Энэ нь ажил олгогчийн зааврын дагуу ажил олгогчоос цалин хөлс авахын тулд ажил олгогчийн төлөө хийж буй ажил гэж тодорхойлогддог. Нэмэлт мэдээлэл авахыг хүсвэл: lawinsider.com, “[Dependent work definition](#)”-г үзнэ үү.

Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл:

Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах гол нөхцөлийг тусгана.

- Ажлын байрны нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил үүрэг;
- Ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил;
- Цалин хөлсний хэмжээ;
- Хөдөлмөрийн нөхцөл.

Үүнээс гадна талууд хөдөлмөрийн гэрээнд дараах нөхцөлийг нэмж тусгаж болно. Үүнд:

- Ажил, амралтын цаг;
- Цалин хөлс олгох журам;
- Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл;
- Хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журам;
- Ажлын байранд тавигдах ур чадвар, чадамжийн шаардлага;
- Талууд харилцан тохиролцсон бусад нөхцөл байж болно.



Мөн дээр дурдсан нөхцлүүдээс гадна ажил үүргийн онцлогтой нь холбоотойгоор эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын, үл өрсөлдөх зэрэг нэмэлт нөхцөлийг харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах эсхүл эдгээр асуудлаар хөдөлмөрийн гэрээнд дагалдах тусгайлсан гэрээ байгуулж болно.

Мөн ажилд орох гэж буй залуучуудад ажилд орохын өмнө ажил олгогчоосоо аль болох их мэдээлэл авахыг зөвлөх хэрэгтэй.

Оролцогчид үүнийг Дасгал 4.5-д буй “Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох үедээ заавал мэдэх 10 асуулт” дасгал ажлаар ажиллаж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээнд Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээнээс гадна бусад асуудлыг тохиролцож болно. Тухайлбал: ээлжийн амралт, чөлөөний зохицуулалт, нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилласны нэмэгдэл хөлс, илүү цагийн хөлс, ажлаас халахад урьдчилан мэдэгдэх хугацаа, тэтгэвэр тэтгэмжийн зохицуулалт зэргийг тусгаж болно. Хэрэв эдгээр нөхцөлийг Хөдөлмөрийн тухай болон холбогдох хууль тогтоомж эсвэл хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгасан бол бичгээр байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд тусгахгүй байж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажил олгогч болон ажилтны аль алинд нь тодорхой эрх олгож, үүргийг хүлээлгэдэг ба гэрээнд заасан эрх, үүргийг гэрээний нөхцөл хэмээн үздэг. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид зааснаас гадна хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасны дагуу ажилтнуудад нэмэлт эрх үүсдэг.

Хууль тогтоомжид зааснаас өөрөөр зохицуулагдах нөхцөлийг ажил олгогч ба ажилтан бичгээр байгуулж хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах ёстой ба ямар ч тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ, хэлэлцээрт зааснаас дордуулж үл болно. Жишээлбэл, ажил олгогч ажилтны ээлжийн амралтыг хуульд зааснаас бага хэмжээгээр тогтоож болохгүй.



Үүнийг анхаараарай! 4.3. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ба хөдөлмөрийн гэрээ

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд албан ёсоор гэрээ байгуулах нь зарим ажилтны хувьд хэцүү байж болох хэдий ч бичгээр гэрээгээ байгуулахад шаардлагатай наад захын баримт бичиг (жишээ нь, иргэний үнэмлэх гэх мэт) байхгүй үед амаар харилцан тохиролцож ажиллах болно. Сургагч багш нь бичгээр гэрээ байгуулах боломжгүй залуучуудад тэдний хөдөлмөрийн харилцааных нь үндсэн шинж болон амаар тохиролцохыг зөвлөхдөө тэдний ажлын цаг, цалин хөлс болон амралтыг хэрхэн зохицуулах талаар ажил олгогчоосоо асуух хэрэгтэйг тайлбарлавал зохино.

Сургагч багш нь хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцлүүдийг илүү сайн тайлбарлахын тулд ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүргийг тодорхой болгож, сургалтын явцад ашиглах янз бүрийн салбарт байгуулж буй хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүдийг жишээ болгон цуглуулсан байвал зохино. Улс орон бүр Хөдөлмөрийн тухай хуулиараа хөдөлмөрийн гэрээнд хамаарах зохицуулалтуудыг нарийвчлан хуульчилсан байдаг.



Үүнийг анхаараарай! 4.4. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын албадан хөдөлмөр

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд нь хууль ёсоор хөдөлмөр эрхэлж чадахгүй байгаа нөхцөлд албадан хөдөлмөр эрхлэлтэд өртөх магадлал ихтэй байдаг. Хууль ёсны хөдөлмөр эрхлэх боломжийг хязгаарласан нөхцөл байдал, хууль ёсны хамгаалалтгүй байдал болон нийгмийн хамгааллын хязгаарлагдмал байдал зэрэг нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөж тусламж авах боломжгүй болгоход хүргэдэг. Хөдөлмөрийн мөлжлөгийн үед албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын иргэний үнэмлэхийг хураах эсвэл тэднийг албадан гаргах гэх мэт тэдний эрхийг зөрчих нь цөөнгүй байдаг.¹⁰³

Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад албадан хөдөлмөрийг хэрхэн таних болон эрх нь зөрчигдсөн үед хаана хандах талаар мэдээлэл өгвөл зохино. Үүнд НҮБ-ын Дүрвэгчдийн Комисс эсвэл бусад орон нутгийн дүрвэгчдийг дэмжих байгууллагууд хамаарах ба зарим улс оронд мөлжлөгт өртсөн дүрвэгчдэд зориулсан тусгай утасны шугам бүхий байгууллагууд ч байдаг байна.

¹⁰⁴ НҮБ-ын Дүрвэгсдийн комисс, "Хүн худалдаалах гэмт хэрэг", 2023.



Дасгал ажил 4.4 Хөдөлмөрийн гэрээтэй танилцах нь

Энэхүү дасгал ажил нь хөдөлмөрийн гэрээнд тусгагддаг гол болон бусад нөхцлүүдийн талаар ойлголт өгөх зорилготой. Оролцогчдод хөдөлмөрийн гэрээний загварыг өгч танилцуулан тус гэрээнд ямар гол нөхцлүүдийг болон бусад нөхцлүүдийг тусгасан талаар тайлбарлаж өгнө.

Хэрэв хөдөлмөрийн гэрээний бодит жишээ олдохгүй бол тухайн гарын авлагад буй жишээнүүдээс ашиглаж болно. Оролцогчдыг хоёр хоёроор нь багт хувааж хөдөлмөрийн гэрээний жишээг уншиж танилцан гэрээний гол ба бусад нөхцөлүүдийг тодорхойлж тайлбарлахыг даалгана.



Дасгал ажил 4.5 Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох үедээ заавал мэдэх 10 Асуулт

Ажилд орох ярилцлагын үеэр тухайн ажлын талаарх мэдээллийг ажил олгогчоос хэрхэн олж авах дасгалыг оролцогчдоор хийж гүйцэтгүүлнэ.

Жишээ нь цалин хөлс, ажил амралтын цаг гэх мэт нөхцлүүдийн талаар ирээдүйн ажил олгогчоосоо асуух асуултууд бэлтгэхийг оролцогчдод даалгана (Энэ дасгал ажилд ашиглаж болох жишээнүүдийг бэлдэнэ).

Сургагч багш оролцогчдын боловсруулсан асуултуудыг ашиглан хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлүүдийг самбарт жагсааж бичнэ. Тэдгээр нөхцөлийг жишээ болгон ашиглаж буй хөдөлмөрийн гэрээнд тусгагдсан нөхцөлтэй харьцуулна.

Оролцогчид ажил олгогчоос дараах асуултыг тодруулах зорилготой асуулт болгон бэлтгэнэ. Тухайлбал:

Ажлын цаг, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр тэмдэглэх баяр ёслолын үеэр амрах өдрүүдийн тухай:

- Би өдөрт хэдэн цагаар ажиллах ёстой вэ?
- Би долоо хоногийн ямар өдрүүдэд амрах вэ?
- Нийтээр амрах баярын үеэр ажиллах уу эсхүл амрах уу?
- Цалин хөлсний тухай
- Би сард хэдий хэмжээний цалин авах вэ?
- Би цалингаа хэзээ, ямар хэлбэрээр авах вэ?
- Миний цалингаас ямар нэгэн суутгал хийгдэх үү?
- Хийж гүйцэтгэх ажлын тухай
- Би ямар ажил үүрэг гүйцэтгэх вэ?
- Би хэнд ажлаа тайлагнах вэ?
- Би ажлаа хаана хийж гүйцэтгэх вэ?

Сургагч багш энэ дасгал ажлыг нэгтгэн дүгнэх үедээ хөдөлмөрийн харилцаанд хамаарах бүхий л нөхцөлийг хөдөлмөрийн гэрээнд нэг бүрчлэн тусгах шаардлагагүй гэдгийг тайлбарлана.

Тухайлбал: Ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас халах, ажлаас халагдсаны тэтгэмж авах үндэслэл зэргийг ихэвчлэн улс орнуудын Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж эсхүл зарим тохиолдолд хамтын гэрээгээр зохицуулсан байдаг тул заавал ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах шаардлагагүй гэдгийг тайлбарлана.

► Шигтгээ 4.8. Туршилтаар ажиллуулах

Ажил олгогч ажилтныг ажилд авахдаа тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг нь шалгах зорилгоор туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болдог.

Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа гурван сараас илүүгүй байх бөгөөд харилцан тохиролцсоноор нэг удаа гурван сараас илүүгүй хугацаагаар сунгана.

Туршилтаар ажиллах ажилтны үндсэн цалинг тухайн ажлын байрны үндсэн цалингаас багагүй байхаар тогтоох бөгөөд түүнд нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговрыг хуульд заасны дагуу олгоно.

Гэхдээ улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх, ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны орондөсхүл түр ажлын байранд ажиллуулах тохиолдолд ажилтантай туршилтаар ажиллуулах гэрээ байгуулахгүй.

Туршилтаар ажиллах ажилтанд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилдгээрээ онцлогтой.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай урьдчилан мэдэгдэх хугацаа болон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах:

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажилтны болон ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалдаг ба ямар үндэслэлээр цуцалж байгаагаас хамааран урьдчилан мэдэгдэх хугацаа болон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж олгох зохицуулалт хамаарах ба үүнийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд дараахь байдлаар хуульчилсан.

Урьдчилан мэдэгдэх хугацааны зохицуулалтын хувьд:

Ажил олгогч нь дараах үндэслэлүүдээр ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай ажилтанд 30-аас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэх бөгөөд ажилтанд мэдэгдэл өгсөн тухайгаа шаардлагатай тохиолдолд ажил олгогч нотлох үүрэгтэй.

Үүнд:

1. Ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн;
2. Тухайн ажлын байранд өмнө нь ажиллаж байсан хүнийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу эгүүлэн авах болсон;
3. Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан, ажлын байр хасагдсан, орон тоо цөөрсөн;
4. Ажилтан мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдсон. Энэ тухай ажилтанд өмнө нь анхааруулж, мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлээ сайжруулах боломжит хугацаа олгосон байвал зохино;
5. Ажилтан эрүүл мэндийн хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэрээр тогтоогдсон бөгөөд түүнийг шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй, Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан арга хэмжээг ажил олгогч авсан боловч ажилтан хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй бол;

Дээрх үндэслэлүүдээр ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тохиолдолд мэдэгдэл өгнө.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийн зохицуулалт

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийг дараах тохиолдолд олгоно.

1. Ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн;
2. Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан, ажлын байр хасагдсан, орон тоо цөөрсөн;
3. Ажилтан мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдсон. Энэ тухай ажилтанд өмнө нь анхааруулж, мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлээ сайжруулах боломжит хугацаа олгосон байвал зохино;
4. Ажилтан эрүүл мэндийн хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэрээр тогтоогдсон бөгөөд түүнийг шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй, хуульд заасан арга хэмжээг ажил олгогч авсан боловч ажилтан хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй бол.

Дээр заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан ажилтанд нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй эсэхээс үл хамааран ажил олгогч дараах хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.

1. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад зургаан сараас хоёр жил хүртэл ажилласан бол нэг ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;
2. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад хоёр жилээс тав хүртэл жил ажилласан бол хоёр ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;
3. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад таван жилээс 10 хүртэл жил ажилласан бол гурав ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;
4. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол дөрөв ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх.

Ажил олгогч ажилтныг ажлаас халах тухай бичгээр мэдэгдэх эсвэл ажлаас халагдсаны тэтгэмж олгохоор байлаа ч хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахыг хориглох зарим хязгаарлалт байдаг. Тухайлбал Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар дараах үндэслэлээс бусад үндэслэлээр жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно. Үүнд:

- ▶ Ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан /хоёр ба түүнээс дээш/ гаргасан эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд цуцлахаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан;
- ▶ Ажил олгогчийн мөнгө болон эд хөрөнгийн бүрэн бүтэн байдлыг хариуцах эсхүл захиран зарцуулах эрх бүхий ажилтан ажил олгогчийн итгэлийг алдсан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан нь тогтоогдсон;
- ▶ Ажилтан ажилд орох үедээ боловсрол, мэргэжил, мэргэшлийн түвшнийг нотлох баримт бичгээ хуурамчаар бүрдүүлсэн нь тогтоогдсон болон аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсанаас бусад тохиолдол хамаарна.

ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар конвенцын дагуу ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох бодит шаардлага, үндэслэлийг тайлбарлах, зохих хугацааны өмнө урьдчилан мэдэгдэх эсвэл үүний оронд тэтгэмж олгох үүрэгтэй байдаг.

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Сургагч багш нь Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид тусгагдсан хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тухай мэдэгдэл өгөх, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж олгохтой холбогдсон заалтуудыг ашиглан хөдөлмөрлөх эрхийн картууд бэлтгэнэ.

Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Хөдөлмөрийн гэрээнд заавал тусгах гол нөхцлүүд болон бусад нөхцлүүдэд ямар ямар нөхцлүүд орох вэ, тайлбарлана уу?
- Хөдөлмөрийн гэрээний төрлүүдийг тайлбарлана уу?
- Ажилд орох ярилцлагын үеэр тухайн ажлын талаар ажил олгогчоос заавал мэдэх 10 асуултыг гарган тайлбарлана уу?
- Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцааны талаар жишээгээр тайлбарлана уу?
- Ажилтан болон ажил олгогчийн эрх үүргүүдийг тайлбарлана уу?
- Дагалднаар ажиллах хугацаандаа ажил олгогчийн зүгээс ямар баталгаагаар хангагдах вэ? Цалин хөлс авах эсэх болон хэрвээ авахаар бол ямар хэмжээтэй авах вэ?

Хичээл 5.

Нийгмийн хамгаалал



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Нийгмийн хамгаалал болон нийгмийн даатгалын ач холбогдлыг ойлгох;
- Хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүс нийгмийн даатгалын ямар тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр авч болох талаар мэдэх;
- Өөрийн улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн шинж, онцлогийн талаар ойлголт авна.



Хугацаа



90 минут



Танилцуулга



Энэ хичээл нь нийгмийн хамгааллын талаар үндэсний эрх зүйн зохицуулалт болон нийгмийн хамгааллын тогтолцооны гол ойлголтуудыг оролцогчдод таниулах зорилготой. Мөн нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндэс, эх сурвалж болон ач холбогдлын талаар оролцогчдод тодорхой ойлголт өгнө. Улс орнуудын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо хоорондоо ялгаатай тул сургагч багш холбогдох хөдөлмөрлөх эрхийн карт бэлтгэхийн тулд өөрийн орны нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, холбогдох хууль тогтоомжийн заалтуудыг судалсан байх хэрэгтэй. Ийнхүү судалсны үндсэн дээр нийгмийн хамгааллын тогтолцооны гол онцлог шинж, үйлчлэх хүрээ, тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрх үүсэх нөхцөл, тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ зэргийг багтаасан хөдөлмөрлөх эрхийн карт бэлтгэнэ. Энэ талаарх үндсэн мэдээллийг Монгол Улсын эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн сан www.legalinfo.mn болон нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогч эздийн холбоо болон үйлдвэрчний эвлэлүүдээс авч болно.

Энэ хичээлийн эхний хэсэгт Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр дэх нийгмийн хамгаалал болон нийгмийн даатгалын ач холбогдлын талаар авч үзнэ. Дараагийн хэсэгт нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн шинж чанар, албан бус эдийн засагт ажиллагсад болон албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилтнуудын нийгмийн даатгал болон нийгмийн хамгааллын талаарх зааварчилгааг авч үзнэ.

Хичээлийн төлөвлөгөө



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга 🕒 10 минут	- Сургалтын зорилго - Оролцогчдод нийгмийн хамгааллын үзэл баримтлалыг танилцуулах
Нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгалын ач холбогдлыг мэдэх Даатгуулагч иргэн нийгмийн даатгалын ямар тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр авч болох талаар ойлголт өгөх	Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр ба нийгмийн хамгаалал 🕒 25 минут	- Нийгмийн хамгааллын ач холбогдол - Нийгмийн хамгаалал нь зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрт хэрхэн нийцэж байгаа тухай - Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны гол салбарууд
Нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцооны онцлогууд	Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн шинж, онцлог 🕒 35 минут	- Нийгмийн хамгааллын хүрээнд хамаарах тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр - Нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгал хэрхэн албан бус эдийн засагт ажиллагсдын хэрэгцээг хангаж чадах эсэх тухай <i>Дасгал ажил 5.1. Бодит амьдралын жишээ: Сайн сайханд итгэх, сорилтод бэлтгэх нь</i>
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 20 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр дэх нийгмийн хамгаалал

Нийгмийн хамгаалал бол хүний эрхийн асуудал бөгөөд ОУХБ-аас “хүнийг ядуурал, эмзэг бүлэг, нийгмийн тусгаарлалтад өртөх явдлыг бууруулах, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн бодлогын цогц хөтөлбөр юм” хэмээн тодорхойлсон байдаг.¹⁰⁵ Хүний эрхийн үүднээсээ нийгмийн хамгаалал нь Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948), Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын факт (1966) зэрэг хүний эрхийн олон улсын баримт бичигт туссан байдаг. Гэвч харамсалтай нь 2022 оны байдлаар дэлхийн хүн амын 50 хүрэхгүй хувь нь нэг буюу хэд хэдэн нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр, тэтгэмжид хамрагдсан байна.¹⁰⁶ Нийгмийн хамгааллын тодорхойлолт нь улс орон бүрд өөр өөр байх бөгөөд сургагч багш үүнийг анхаарах хэрэгтэй.

Нийгмийн хамгаалал нь ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын чухал бүрэлдэхүүн юм. ОУХБ нь улс орнууд нийгмийн бүх гишүүдээ зохистой түвшний нийгмийн хамгаалалд хамруулахад нь дэмжлэг үзүүлэх бодлогыг идэвхтэй баримталж энэ чиглэлээр туслалцаа үзүүлдэг.

Нийгмийн хамгааллын хүртээмжийг хангах нь бүх ажилтнууд, тэр дундаа залуу ажилтнуудад чухал ач холбогдолтой. Тухайлбал, ажилтнууд өвдсөн тохиолдолд өөрийн халааснаас мөнгө гарахгүйгээр эрүүл мэндийн үйлчилгээг үр дүнтэй авах боломжтой бол энэ нь тэдний болон гэр бүлийнхний эрүүл мэндийг хамгаалахад чухал нөлөө үзүүлнэ. Хэрэв ажилтан өвдөх, гэмтэл бэртэл авах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, амаржих, өндөр наслах зэрэгт наад зах нь амьдралын баталгаат доод орлоготой байж чадвал ирээдүйгээ илүү сайн төлөвлөж эдийн засгийн боломжуудыг ашиглах боломжтой болно.

Нийгмийн хамгааллын талаарх олон улсын эрх зүйн тогтолцоонд юуны өмнө ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц хамаарах бөгөөд уг конвенцод нийгмийн хамгааллын гол цөмийг бүрдүүлэх зарчмууд болон тэтгэвэр, тэтгэмжийн төрлүүдийн талаар тусгасан. Түүнчлэн хүн амын хамрах бүлгийн хүрээ болон тэтгэвэр, тэтгэмжийн агуулга, хэмжээнд тавигдах наад захын шаардлагыг тогтоож, шимтгэл төлөгч болон үр шим хүртэгчдийн эрхийг хамгаалах, түүнчлэн захиргааны бусад асуудлуудыг зохицуулсан.

Мөн түүнчлэн ОУХБ-ын бусад конвенц, зөвлөмжүүд нь нийгмийн хамгааллын тодорхой салбарууд болон цагаач ажиллагсдыг хамруулах талаар зохицуулсан. Үүнд: Харьат болон харьяат бус иргэдэд адил тэгш хандахтай холбоотой Нийгмийн хамгааллын хүрээнд адил тэгш хандах тухай 1962 оны 118 дугаар конвенц, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн хамгааллын тухай 1964 оны 121 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны, өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн тухай 1967 оны 128 дугаар конвенц, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчилсний тэтгэмжийн тухай 1969 оны 130 дугаар конвенц, Нийгмийн хамгааллын эрхийг хадгалах тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар конвенц, Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц¹⁰⁷ зэрэг хамаарна.

Даяаршиж буй дэлхий ертөнцөд амьдарч буй хүмүүс эдийн засгийн глобал шинжтэй эрсдэлд илүүтэй өртөх болсон ба тиймээс аливаа хямралын нийгэмд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулахад, (ялангуяа албан бусаар ажиллагсад, хөгжлийн бэрхшээлтэй эсхүл зэрэг нийгмийн хамгийн эмзэг хэсэгт) нийгмийн хамгааллын өргөн суурьтай тогтолцоо чухал үүрэг гүйцэтгэнэ гэдгийг дэлхий нийтээрээ улам бүр ухамсарлах болсон. Энэ үндэслэлийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 202 дугаар зөвлөмжийг 2012 онд баталсан билээ. Энэхүү зөвлөмж нь хүн бүрд хүртээмжтэй нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг бий болгохыг энэ тэргүүнд анхаарах

¹⁰⁵ ОУХБ, [World Social Protection Report 2020–22](#), 2021.

¹⁰⁶ Эрүүл мэндийн үйлчилгээ болон өвчний тэтгэмжийг оруулахгүй. [World Social Protection Report 2020–22](#), 2021.

¹⁰⁷ ОУХБ-ын дараах эх сурвалжаас үзнэ үү: [“Toolkit on ILO Social Security Standards”](#), мөн [Building Social Protection Systems: International standards and Human Rights Instruments](#), 2021.

замаар нийгмийн хамгааллын иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлж, хамрах хүрээг өргөжүүлэх бодлогыг хэрэгжүүлэхэд гишүүн орнуудад гол удирдамж болж байгаа бөгөөд ОУХБ-ын өмнө нь батлагдсан конвенц, зөвлөмжүүдийг илүү дэлгэрүүлж байгаагаараа онцлогтой. Ялангуяа энэ нь гишүүн орнуудад нийгмийн хамгааллаас ангид байгаа ядуу зүдүү болон эмзэг хэсгийг нийгмийн хамгаалалд хамруулахад тус дөхөм болно. Тиймээс энэ зөвлөмж нь нийгмийн гишүүн бүр амьдралынхаа туршид наад зах нь нийгмийн хамгааллын суурь баталгаагаар хангагдахад чиглэж байгаа юм.

► Шигтгээ 5.1 Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн бүрдэл хэсгүүд¹⁰⁸

Улс орнуудын **нийгмийн даатгалын тогтолцоо** хоорондоо ялгаатай байдаг хэдий ч ихэнх улс орнуудын тогтолцоо дараах шинжийг агуулсан байдаг.

- ажилтан ба ажил олгогчийн төлөх шимтгэлээр санхүүждэг (талууд тэнцүү хэмжээгээр шимтгэл төлөх эсхүл ажил олгогч ажилтны төлдгөөс илүү хэмжээгээр шимтгэл төлөх, зарим тохиолдолд шимтгэлийн тодорхой хэсгийг төр хариуцах),
- заавал хамрагдах нөхцөлтэй,
- шимтгэлийг тусгай санд төвлөрүүлж, тэрхүү сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог,
- шимтгэл төлөгчийн орлого, эд хөрөнгийн хэмжээнээс үл хамаарч төлсөн шимтгэлд нь үндэслэн тэтгэвэр, тэтгэмж олгох зэрэг баталгаагаар хангадаг.

Нийгмийн даатгалд хамрагдахад орлогод үндэслэх ба ажилтнуудын хувьд ажил олгогч шимтгэл төлөх, харин хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид өөрсдөө шууд төлөх зохицуулалттай байдаг. Нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь өвдөх, амаржих, хөдөлмөрийн чадвар алдах, ажилгүй болох, тэтгэвэрт гарах, нас барах зэрэг нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд шимтгэл төлж буй гишүүдэд (эсхүл шимтгэл төлөгчийн гэр бүлд) үндэсний хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу орлогод үндэслэсэн эсхүл тогтмол хувь хэмжээгээр тэтгэвэр тэтгэмж байдлаар олгогддог. Орлогод суурилсан тэтгэмжийн тухайд ихэнх тохиолдолд үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхой хугацаанд шимтгэл төлсөн хүмүүст олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээг баталгаажуулсан байдаг.

Цалин хөлс бүхий ажилтнуудын хувьд цалин хөлснөөсөө тодорхой хувийг нийгмийн даатгалын санд төлөх ба энэ дүн нь ажил олгогчийн төлдөг хувьтай наад зах нь тэнцүү байдаг эсхүл төрөөс нэмж төлж болдог. Харин хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд шимтгэлийн төлбөрөө өөрсдөө хариуцах ёстой ч эмзэг ангиллын хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулах явдлыг дэмжсэн механизм мөн байдаг.

Нийгмийн даатгалын бүтээгдэхүүний үнэ цэн нь авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн мөнгөн дүнгээс зарим тохиолдолд тухайлбал нийгмийн даатгалд эрүүл мэндийн даатгал хамрагддаг бол авсан эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ зэрэг нь мөнгөн дүнгээсээ илүү гарсан байдаг. Мөн ямар нэг зүйл тохиолдсон нөхцөлд найдвартай хамгаалагдах сэтгэлийн тайван байдлыг өгч улмаар ядуурлаас сэргийлж тэгш бус байдлыг бууруулах ач холбогдолтой.

Нийгмийн халамжийн хөтөлбөр нь нийгмийн гишүүдийг ядуурал гачигдал, эмзэг байдлаас хамгаалах нийгмийн эрүүл мэндийн болон эдийн засгийн цогц арга хэмжээ юм.¹⁰⁹ Нийгмийн халамжийн тогтолцоо нь эмзэг бүлэгт, ялангуяа ядуу амьдарч буй айл өрхөд тусламж тэтгэмж хэлбэрээр олгогддог. Нийгмийн

¹⁰⁸ ОУХБ, [Нийгмийн даатгалын гарын авлага боть. 1 – Нийгмийн хамгааллын зарчим](#), 1998.

¹⁰⁹ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, [“Нийгмийн хамгааллын асуудал”](#), 2004; болон GSDRC, [“Нийгмийн хамгааллын төрөл”](#), 2019 он.

халамжийн ихэнх хөтөлбөрүүд нь орлогоос хамааран тогтоох аргаар хэрэгждэг.¹¹⁰ Нийгмийн даатгалын тогтолцоотой олон улс оронд хүн амынхаа нийгмийн даатгалд хамрагдаагүй иргэдээ хамгаалах эсхүл нийгмийн даатгалын тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ нь иргэдийн амьдралын наад захын хэрэгцээг хангаж чадахгүй байгаа бол орлогын нэмэлт баталгаагаар хангах зорилгоор нийгмийн халамжийн тогтолцоог давхар хөгжүүлсэн байдаг. Нийгмийн халамжийн санг татвараар бүрдүүлдэг ба улмаар тусламж шаардлагатай хүн, гэр бүлд тэтгэмж, тусламж хэлбэрээр олгодог. Нийгмийн халамж нь ядууралд өртсөн хүмүүст мөнгөн тэтгэмж олгох, хүнсний тусламж үзүүлэх, сургалтын төлбөрөөс чөлөөлөх зэргээр иргэддээ тусламж үзүүлдэг. Түүнчлэн халамжийн тогтолцоо нь хөдөлмөр эрхлэлтийн байдлаас үл хамааран эрүүл мэндийн анхан шатны үйлчилгээ авах боломжоор хангахыг зорьдог. Эдгээр хөтөлбөрүүд нь ажил хайх, боловсрол, сургалтад хамрагдах үед дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх боломжтой байдгаараа залуу ажилтнуудад ач холбогдолтой байдаг.

Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн шинж

- Энэ хичээлээр Сургагч багш нь үндэсний нийгмийн даатгалын тогтолцооны хүрээнд авах тэтгэвэр, тэтгэмжийн талаар (тэдгээрийн төрөл, авах эрх үүсэх нөхцөл, шимтгэлийн ба тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ) танилцуулна. Сургагч багш тараах материал бэлтгэн тарааж болно. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд үндэслэн бэлтгэсэн тараах материалын жишээг Шигтгээ 5.2-оос үзнэ үү.

Шигтгээ 5.2. Нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр, тэтгэмж¹¹¹

- Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ:** Үүнд гол төлөв эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ, эмчийн үзлэг (ерөнхий ба нарийн мэргэжлийн эмчийн үзлэг), хэвтүүлэн эмчлэх үйлчилгээ багтана. Заримдаа шүдний үзлэг, эмчилгээ, эрүүл мэндийн нөхөн сэргээх үйлчилгээ ч багтдаг. Мөн зарим тохиолдолд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авах эрх үүсэхэд тодорхой хугацаагаар ажил эрхэлж, шимтгэл төлсөн байх шаардлагыг хангасан байх ёстой байдаг. Зарим улс оронд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний зардлыг хувь хүн хамтарч төлөхөөс гадна эмчилгээ, үйлчилгээ авах хугацааны дээд хязгаарыг тогтоосон байдаг. (Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 102 дугаар конвенц, Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчилсний тэтгэмжийн тухай 1969 оны 130 дугаар конвенц).
- Өвчилсний тэтгэмж (хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж):** Өвдөх буюу өвчилсний улмаас ажлаа хийх боломжгүй болсон эрүүл мэндийн даатгуулагч нь хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацаандаа орлогын баталгаагаар хангагдана. Өвчилсний улмаас хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжид нийгмийн даатгал гол үүрэг гүйцэтгэх боловч, ажил олгогч нь өвчтэй байгаа ажилтандаа цалинг нь (эсхүл цалингийн тодорхой хувийг) өвчилснөөс хойш буюу ажлаа хийж чадахгүй байх хугацаанд үргэлжлүүлэн олгох үүрэгтэйг олон улс оронд хуульчилсан байдаг.

¹¹⁰ Means testing арга нь тухайн хүн тусламжгүйгээр байж чадах эсэхээс хамаарч тодорхой тэтгэмж авах эрхтэй эсэхийг тодорхойлоход хэрэглэгддэг.

¹¹¹ ОУХБ, [Social Security Manual Vol. 1 – Social Security Principles](#), 1998; ОУХБ, [Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the International Labour Organization](#), Зуун жилийн ойн хэвлэл, 2019; мөн ОУХБ, [World Social Protection Report 2020–22, 2021](#).

ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцод өвчилсний тэтгэмжийн хэмжээг цалин хөлсний 45 хувиас багагүй байхаар жишиг тогтоох, харин эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчилсний тэтгэмжийн тухай 130 дугаар конвенцод өвчилсний тэтгэмжийг цалин хөлсний 60 хувиар олгохоор жишиг тогтоож заасан байдаг. Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай 2023 оны хуулийн 4 дүгээр зүйлд зааснаар тэтгэмж бодох хэмжээ шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааран 50-75 хувь байдаг. Мөн 5 дугаар зүйлд зааснаар эхний таван өдрийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг ажил олгогчоос, зургаа дахь өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэл хугацааны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын сангаас тус тус олгодог.

- **Жирэмсний болон амаржсан эхийн болон эцгийн тэтгэмж, тусламж:** Эдгээр тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын сангаас эсхүл улсын төсвөөс олгодог. Эцгийн тэтгэмжийг зарим улс оронд авах боломжтой байдаг хэдий ч эхийн тэтгэмжийг бодвол нилээн хязгаарлагдмал байдаг. Эхийн тэтгэмжийн хэмжээ улс орон бүрд харилцан адилгүй байдаг (олон улсын хэм хэмжээнд өмнө авч байсан цалин хөлсний гуравны хоёроос доошгүй хэмжээтэй байхаар заасан). Энд мөн эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, шаардлагатай бол хэвтүүлэн эмчлүүлэх үйлчилгээ багтдаг. Жирэмсний болон амаржсаны амралт нь 14 долоо хоногоос (үүнээс зургаан долоо хоногийн амралтыг хүүхэд төрүүлсний дараа эдэлнэ) доошгүй хугацаагаар олгогдох ба түүнчлэн хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй өмнө нь эрхэлж байсан ажилдаа эргэн орох, ажлын цагаар хүүхдээ хөхүүлэх завсарлага авах эрхээр хангагдах ёстой. (Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 102 дугаар конвенц, Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц).

Монгол Улсад даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 120 хоногийн хугацаанд сүүлийн 12 сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож олгодог. Харин Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 10-аас доошгүй өдрийн чөлөөг ажил олгогч олгох ба энэ хугацаанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно. Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, олговор олгох талаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 136 дугаар зүйлд мөн хуульчилж өгсөн.

- **Ажилгүйдлийн тэтгэмж:** Энэ тэтгэмжийг өөрийн буруутай бус шалтгаанаар ажилгүй болж улмаар орлогогүй болсон хүнд олгодог. Тус тэтгэмжийг ихэвчлэн даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамааран ажилтан шинэ ажил олох хүртэл хамгийн их байж болох хугацаагаар олгоно. Ажилгүйдлийн тэтгэмж авахын тулд хамгийн багадаа хэдэн сарын шимтгэл төлсөн байх талаарх хугацааны шалгуурыг хангасан байхыг шаарддаг ба ихэвчлэн цалин хөлс бүхий ажилтнууд л ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсдэг бол зарим улсад хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн ангиллыг мөн хамруулсан байдаг.

Тэтгэмжийн хэмжээг тухайн ажилтны өмнө нь хөдөлмөр эрхэлж байх үеийн цалин хөлсний хэмжээнээс хамаарч тогтоох эсхүл жишиг цалин хөлсний тодорхой хувиар тооцож тогтоодог. ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцод ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээг жишиг цалин хөлсний 45 хувиас доошгүй, харин Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар конвенцод ажилгүй байгаа эхний үед жишиг цалин хөлсний 50 хувиас доошгүй байхаар тогтооно гэж заажээ.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг гол төлөв тухайн улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгүүлж, ажил идэвхтэй хайх нөхцөлтэйгөөр олгодог. Монгол Улсын хувьд

ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 24 сар ба түүнээс дээш хугацаанд, үүнээс ажилгүй болохын өмнөх сүүлийн 9 сар тасралтгүй төлсөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгэлтэй, ажил идэвхтэй хайж байгаа даатгуулагч тэтгэмж авах эрхтэй. Тэтгэмжийн хэмжээ шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамаарч 50-70 хувь байдаг ба ажлын 76 өдрөөр тооцож олгодог (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль (2023)).

- **Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр:** Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн нөхөн төлбөрийн хэмжээ, олгох хугацаа улс орон бүрт харилцан адилгүй байдаг. ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцод нөхөн төлбөрийг жишиг цалин хөлсний 50 хувиас доошгүй, харин Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн хамгааллын тухай 1964 оны 121 дүгээр конвенцод хөдөлмөрийн чадвараа алдсан буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон жишиг цалин хөлсний 60 хувиар тогтооно гэж заажээ. Нөхөн төлбөрт:

- 1) эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ болон хэвтэн эмчлүүлэх;
- 2) хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмж;
- 3) хөдөлмөрийн чадвараа байнга (буюу удаан хугацаагаар) бүрэн алдсан тохиолдолд олгох нэг удаагийн олговор;
- 4) хөдөлмөрийн чадвараа байнга (буюу удаан хугацаагаар) хагас буюу хэсэгчлэн алдсан тохиолдолд хувь тэнцүүлэн олгох нэг удаагийн олговор;
- 5) хэрэв даатгуулагч нас барсан бол (зөвхөн гэр бүлийн гишүүдэд нь олгох) нэг удаагийн олговор зэрэг багтдаг. “Үйлдвэрлэлийн осол”, “мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин”-ийг ихэвчлэн үндэсний хууль тогтоомжид тодорхойлсон байдаг.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар (2023) үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, үзүүлэх хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийг зохицуулсан. Жишээ нь, даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй (5.1 хэсэг). Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэврийг даатгуулагчийн сарын дундаж цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувиар тогтооно (5.2 хэсэг). Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн доод хэмжээ нь тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байна (5.1 хэсэг). Тэжээгчээ алдсаны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээг нэг хүнд тухайн үед мөрдөж байгаа сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувиар, хоёр хүнд 75 хувиар, гурав ба түүнээс дээш хүнд 100 хувиар тус тус тогтооно.

- **Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр:** Энэ тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа алдаж, ажил хийх боломжгүй болсон даатгуулагчид олгоно. Улс орнууд тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд шаардагдах шимтгэл төлсөн байх хугацааны доод хэмжээг тогтоосон байдаг. ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 102 дугаар конвенцод уг тэтгэврийг жишиг цалин хөлсний 40 хувиас доошгүй хэмжээгээр тогтоохоор заасан бол 1967 оны Хөгжлийн бэрхшээлтэй, өндөр настны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 128 дугаар конвенцод уг тэтгэврийн 50 хувиас хувиас доошгүй хувиар тогтоож, ийнхүү тогтоосон хэмжээг тухай бүр хянан шинэчилж байхаар заажээ. Мөн түүнчлэн олон улс орон зарим төрлийн хөгжлийн бэрхшээлийн ангилалд шимтгэлд суурилагүй тэтгэврийн сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог.

Монгол Улсад Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авах эрх, тэтгэврийн хэмжээг зэргийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль (2023) болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар (2023) зохицуулдаг ба хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувиас хамаарч аль хууль үйлчлэх нь хамаарна.

- **Өндөр насны тэтгэвэр:** Энэ нь ахмад настныг ядуурлаас хамгаалах болон ахмад настныг өөрсдийн амьдралын хэрэгцээгээ хангаж амьдрах явдлыг дэмжих зорилготой. Ажилтнууд нийгмийн даатгалын санд шимтгэл төлдөг ба мөн олон улс оронд татвараар санхүүждэг өндөр насны үндсэн тэтгэврийн тогтолцоо байдаг. Ихэнх орнууд хөдөлмөрлөх насны дээд хязгаар (гол төлөв 65 насаар)-ыг тогтоосон байдаг. Тэтгэврийн хэмжээ нь тухайн хүний ажилласан хугацаа, төлсөн шимтгэлийн хэмжээнээс хамаардаг. ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцод өндөр насны тэтгэврийг жишиг цалин хөлсний 40 хувиар тогтоож, амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй уялдуулан өөрчилж байхыг харин Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн тухай 1967 оны 128 дугаар конвенцод жишиг цалин хөлсний 45 хувиар тогтоож, тэтгэврийн хэмжээг тодорхой хугацаанд хянан өөрчилж байхаар заажээ.

Монгол Улсад өндөр насны тэтгэвэр авах эрх, бодох аргачлал, тэтгэврийн хэмжээг бодох томъёо зэргийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуулиар (2023) зохицуулдаг.

- **Хүүхэд, гэр бүлийн тэтгэмж:** Энэхүү тэтгэмж нь хүүхдийн эрхийг хангахад тулгарах санхүүгийн бэрхшээлийг шийдвэрлэх зорилготой, нийгмийн халамжийн тогтолцооны хүрээнд эсхүл бусад төсвийн сангаас олгогддог.

Тусламжийн төрөл хэмжээ нь улс орон бүрд өөр өөр байдаг ба тусламжийг тэтгэмж авах хүүхдийн хууль ёсны асран хамгаалагчид олгодог¹¹². ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэмжээний тухай) 1952 оны 102 дугаар конвенцод хүүхэд, гэр бүлд олгох мөнгөн ба мөнгөн бус (хоол хүнс, хувцас, орон байр зэрэг) тэтгэмж эсхүл энэ хоёрыг хослуулан олгох талаарх наад захын нөхцөлийг тодорхойлсон. Дээр дурдсанаас гадна олон улс оронд ажилтнууд хамрагдах боломжтой нийгмийн хамгааллын олон арга хэмжээ байдаг талаар Сургагч багш тайлбарлавал зохино. Тухайлбал, мөнгөн тэтгэмж, хүнсний тусламж зэрэг тусламж байх бөгөөд нийгмийн хамгааллын эдгээр хэлбэрүүд нь залуучууд ажил хайх болон ажлаа хийж байх үед тус нэмэр болно.

Зарим улс оронд нийгмийн хамгааллын үйлчлэх хүрээ нь зарим төрлийн ажил эрхэлдэг ажилтнуудаар хязгаарлагддаг. Өөрөөр хэлбэл зарим ажилтнуудын хувьд үндэсний хууль тогтоомжоор нийгмийн хамгаалалд албан журмаар хамруулахгүй байх нь бий. Жишээ нь, хөдөө аж ахуй¹¹³ зэрэг эдийн засгийн тодорхой салбарт ажиллагсад, гэрийн ажил¹¹⁴ зэрэг зарим ажил мэргэжил эсхүл тодорхой төрлийн ажилд үүнд түр ажилд ажиллах эсхүл цөөн цагаар ажилладаг бүтэн бус цагаар ажиллах ажиллагсад хамаарна. Олон улс оронд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг бүгдийг нь эсхүл заримыг нь хуульд заасан даатгалд хамруулдаггүй эсхүл сайн дурын даатгалд хамруулдаг нь тэдний хэрэгцээг тэр бүр хангахгүй байхын зэрэгцээ зохих хамгаалалтаас орхигдуулдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь тодорхойгүй, хоёрдмол байдлаар хэрэгждэг, “нуугдмал” ажилтнуудын тоо нэмэгдэж байгаа нь нийгмийн даатгалд хамрагдахгүй байх бас нэг хүчин зүйл болж байна. Түүнчлэн хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын

¹¹² 18-аас доош насны хүн.

¹¹³ ОУХБ, “[Extending Social Security to Agricultural Workers](#)”, ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын платформ; мөн ХХААБ, ОУХБ, [Extending Social Protection to Rural Populations: Perspectives for a Common FAO and ILO Approach](#), 2021.

¹¹⁴ ОУХБ, “[Making the Right to Social Security a Reality for Domestic Workers: A Global Review of Policy Trends, Statistics and Extension Strategies](#)”, 2022.

зарим хууль тогтоомжид ажилтнуудын тоо нь тодорхой босгоос доогуур байгаа жижиг аж ахуйн нэгжийн ажилтнуудыг хамруулдаггүй тул тэдгээр ажилтнуудыг хуулиар тогтоосон албан журмын нийгмийн даатгалын гадна үлдээж хамгаалалтгүй болгодог. Хөгжиж буй орнуудад албан бус салбарт ажиллагсад буюу албан ёсны бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжид ажилладаггүй хүмүүс ихэвчлэн нийгмийн даатгалд хамрагддаггүй байна. Үүнд ажил олгогчид, албан бус эдийн засагт ихээхэн хувийг төлөөлдөг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, мөн түүнчлэн албан бус аж ахуйн нэгжид цалин хөлс авч ажиллагсад хамаарна. Зарим тохиолдолд ажиллагсад хууль тогтоомжийн хүрээнд хамрагддаг хэдий ч хууль үйлчилдэггүйгээс бодит байдал дээр тэдгээр ажиллагсад хөдөлмөрийн болон нийгмийн хамгааллын эрхээ эдэлж чадахгүй байх тохиолдол бий. Жишээлбэл, дундаж орлоготой орнуудад албан ёсны бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжид хөдөлмөрийн гэрээгүйгээр цалин хөлс авч ажилладаг ажилтнууд (нийгмийн даатгалд бүртгэгддэггүй) албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн харьцангуй өндөр хувийг эзэлдэг байна. Монгол Улсын хувьд 2023 оны Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуульд албан журмаар даатгуулах (7 дугаар зүйл) болон сайн дураар даатгуулах (8 дугаар зүйл) гэсэн хоёр төрлийг тодорхойлсон.

Сүүлийн жилүүдэд олон улс орон нийгмийн хамгаалалд хамрагдаагүй хүмүүсийг цогц арга хэмжээ авах замаар хамруулах хүчин чармайлт гаргаж байна. Хуулийн үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэхийн зэрэгцээ олон улс орон нийгмийн даатгалын тогтолцооны захиргааны төвөгтэй байдлыг багасгах, тэр дундаа дижитал технологийг ашиглах замаар ажиллагсдын хандах боломжийг хөнгөвчлөх, ажил олгогчдод үзүүлэх захиргааны дарамтыг багасгахыг эрмэлзэж байна. Тиймээс нийгмийн даатгалын санд шимтгэл төлөх нь илүү хялбар болж тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн түүх, цалин хөлс, төлсөн шимтгэлийн талаарх мэдээллийг байнга шинэчлэх, улмаар тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрх үүсэхэд хэрэгцээтэй бүх мэдээлэл бүрэн, үнэн зөв байх (ялангуяа өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр зэрэг олон жил тасралтгүй олгогддог тэтгэврийн тухайд) шаардлагатай байдаг.



Ихэнх улс орны нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь ажилтан тэдгээрийн гэр бүлд нийгмийн даатгалын болон бусад тэтгэвэр, тэтгэмж олгох болон нийгмийн эмзэг бүлгийн хүмүүст “зорилтот бүлгийн” нийгмийн халамжийн тусламж үзүүлэх хоёр үндсэн чиг үүрэгтэй байдаг. Албан бус эдийн засагт ажиллаж буй хүмүүс эдгээрийн алинд ч хамрагддаггүй ба суурь орлогын баталгаагүй, эрүүл мэндийг хамгаалалтгүй байх нь албан эдийн засгаас гадуур ажиллаж байгаа хөдөлмөр эрхлэгчдийг нийгмийн баталгаагүй болгох гол үндэс болж байна.¹¹⁵ Зарим улс оронд нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд албан бус эдийн засагт хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулах, улмаар тэднийг албан эдийн засгийн тогтолцоонд шилжүүлэх ажлыг дэмжих талаар хүчин чармайлт гаргаж байна. Жишээ нь, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон бичил аж ахуйн нэгжид ажиллагсдыг эрүүл мэндийн даатгал, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсны тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр зэрэг тэтгэвэр, тэтгэмжид хамрагдах боломжийг хангахын тулд нийгмийн даатгалд хамруулах ажлыг хөнгөвчлөх, эдгээр ажилтнуудын нөхцөл байдал, хэрэгцээнд тохируулсан хялбаршуулсан механизм нэвтрүүлэх зэрэг арга хэмжээш хэрэгжүүлж байна. Сургагч багш нь орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд ажилтнуудад зориулсан нийгмийн хамгааллын ямар төрлүүд (хэрэв байгаа бол) байгаа эсэхийг судалж, тэдгээр төрөлд хамрагдахын тулд ажилтнууд юу хийх шаардлагатай талаар мэдээлэл бэлтгэх ёстой. Энэ сэдвийг судлахдаа үндэсний нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд байгаа бүхий л тэтгэвэр, тэтгэмжийг судлах нь чухал юм.



¹¹⁵ ОУХБ, “Албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажилчдад нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх нь: Олон улсын туршлагаас авсан сургамж”, 2021.



Үүнийг анхаараарай! 5.1. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг нийгмийн хамгаалалд хамруулах нь

Үндэсний хууль тогтоомжоос хамааран албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд нийгмийн хамгааллын бүх төрлийн баталгааг эдлэх боломжгүй байдаг. Энэ нь нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилтны харьяалагдах улс, хүйс, хүлээн авагч улсдаа оршин суусан хугацаа эсхүл шилжин суурьших ангиллаас шалтгаалдаг. Хүлээн авсан улсдаа нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийн үйлчлэлд хамрагдах боломжтой нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын хувьд тус хоёр улсын хооронд хоёр талт эсхүл олон талт нийгмийн хамгааллын хүчин төгөлдөр гэрээ байхгүй тохиолдолд тэтгэвэр, тэтгэмж нь эх орондоо буцаж ирэхэд нь хамаарахгүй гэдгийг анхаарах нь чухал юм.

Нийгмийн хамгаалал, тэтгэвэр, тэтгэмжийн хүртээмжийг дэмжихийн тулд НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн комисс зэрэг хүмүүнлэгийн байгууллагууд улс орнууд дахь салбар нэгжүүдээр дамжуулан нийгмийн хамгааллын тодорхой дэмжлэг, тусламж авах боломжийг олгодог.¹¹⁵ Үүнд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, жирэмсний болон өндөр насны тэтгэвэр тэтгэмж орно. Эдгээр тэтгэвэр тэтгэмжид албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудыг зохистой ажил эрж хайж олоход нь дэмжлэг үзүүлэх үүднээс мөнгөнд суурилсан арга хэмжээ ч хамаарч болдог. Тэтгэвэр, тэтгэмжид тавигдах шаардлагууд нь улс орон бүрд харилцан адилгүй байх бөгөөд албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын очсон улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооноос хамаардаг.¹¹⁶

Сургагч багш (1) албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд үндэсний нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдах боломжтой эсэх, тэдэнд тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж авахын тулд ямар шаардлага тавигдаж байгааг шалгах; мөн (2) албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудад тусгайлан чиглэсэн нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ байдаг эсэх талаар товч мэдээлэл өгөх ёстой.

Нийгмийн даатгалын үндэсний тогтолцооны үндсэн шинж чанаруудтай танилцсны дараа сургагч багш залуу ажилтнуудад тус тогтолцоонд хамрагдах нь чухал болохыг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй. Сургагч багш оролцогчдод тэтгэвэр, тэтгэмжийг албан ёсоор хөдөлмөр эрхэлсэн тохиолдолд авах боломж илүү байдаг ба боломжтой бол аль болохоор албан эдийн засагт ажиллахыг дэмждэг гэдгийг тайлбарлах нь зүйтэй.

Сургагч багш нь залуу ажилтнуудад ажил олгогчоос нийгмийн даатгалын шимтгэлээ төлдөг байх нь чухал гэдгийг ойлгуулах хэрэгтэй ба үүнийг мэдэх арга нь цалингийн хүснэгтээ ажил олгогчоос лавлаж шалгах явдал юм. Мөн E-Mongolia эсхүл Нийгмийн даатгалын үйлчилгээний NDaatgal системээс шалгах боломжтой талаар тайлбарлах нь зүйтэй.

Ажил олгогч нь байгууллагад мөрдөж байгаа цалин хөлсний тогтолцоо, журмыг ажилтанд мэдээлэх үүргийг хуулиар хүлээдэг. Байгууллагын цалингийн хүснэгтэд нийт цалин хөлсний дүн болон ажил олгогч, ажилтны нийгмийн даатгалд төлсөн шимтгэл, суутгалын төрөл, хэмжээг харуулсан байна. Цалингийн хүснэгтийг хэрхэн унших талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хичээл 6-аас үзнэ үү. Сургагч багш оролцогчдод ажил хайх эсхүл боловсрол, сургалтад хамрагдахад нь дэмжлэг үзүүлэх орон нутгийн нийгмийн халамж тусламжийн хөтөлбөрүүдийн талаар танилцуулбал зохино.

¹¹⁶ ОУХБ, НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн комисс, “Дүрвэгсдийн нийгмийн эрүүл мэндийг хамгаалах гарын авлага: Хамрах хүрээг үнэлэх арга барил, сургамж, практик хэрэгслүүд”, 2020.

¹¹⁷ ОУХБ, “Цагаач ажилчид, дүрвэгсэд болон тэдний гэр бүлд нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх нь: Бодлого боловсруулагчид болон дадлагажигчдад зориулсан гарын авлага”, 2021.



Дасгал ажил 5.1. Амьдралын гараа: Сайн сайханд итгэж, сорилт бэрхшээлд бэлтгэх нь

Энэ дасгал ажил нь оролцогчдод ажил, амьдралдаа бэлтгэх болон нийгмийн хамгааллын ач холбогдлыг ойлгоход нь туслах зорилготой. Залуучууд ажил, амьдралын туршлага бага байдаг тул өвдөх, гэмтэж бэртэх зэргээр ажлаа хийх боломжгүй болсон тохиолдолд ямарваа нэг сорилттой тулгарч болзошгүй байдаг. Үнэндээ ихэнх залуучууд нийгмийн хамгааллын ач холбогдлыг ойлгохгүй байж мэдэх тул эрсдэл тохиолдохгүй (өвдөх, хөдөлмөрийн чадвараа алдах гэх мэт) мэтээр бодож нийгмийн даатгалд бага дүнгээр хамрагдах сонирхолтой байдаг. Сургагч багш оролцогчдоос залуу ажилтнуудад нийгмийн даатгалд хамрагдаж шимтгэл төлөх талаар мэдээлэлтэй байж шийдвэр гаргахад нь туслахын тулд янз бүрийн хувилбар боловсруулах дасгал ажил хийлгэж болно.

Оролцогчдыг хоёр багт хувааж нэгэн залуу ажилтны түүхийг жишээгээр танилцуулна. Баг бүр өөр шийдэл боловсруулах ёстой. Нэг баг нь бүх зүйлс сайн сайхнаар өрнөх шийдлийг, харин нөгөөх нь бүх зүйл буруугаар эргэх шийдлийг санал болгоно. Дараа нь хоёр бүлэг дээрх хоёр өөр шийдэлд үндэслэн нийгмийн даатгалд хамрагдахын ач тус, сул талын талаар хэлэлцэж, баг бүр өөрийн саналаа дэвшүүлж танилцуулна. Ажилтны цалингаас авах шимтгэл, суутгалыг (холбогдох жишээг Хичээл 6-аас үзээрэй) аль болох хууль тогтоомжийн дагуу бодитой тооцох нь чухал гэдгийг оролцогчид санах ёстой.



Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Танай улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үндсэн шинж юу вэ? Энэ тогтолцоо нь ажилтнуудыг нийгмийн хамгааллын суурь баталгаагаар хангаж чадаж байна уу? Ажиллах хүчний чухам хэдэн хувь нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдаж байна вэ? Уг тогтолцоог илүү сайн, үр нөлөөтэй болгохын тулд ямар өөрчлөлт хэрэгтэй байна вэ?
- Нийгмийн хамгаалал нь танай улсын эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд ямар арга замаар хувь нэмэр оруулдаг вэ?
- Залуу ажилтнуудад нийгмийн даатгал яагаад чухал вэ?
- Ажилтны аль бүлэг нь нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээний хязгаарлалтад хамгийн их өртдөг вэ? Сургалтыг явуулж буй улсын ажилтнууд нийгмийн даатгалд хамрагдах боломжтой эсэхийг тодорхойлох хүчин зүйл юу вэ?
- Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд орлого хамгаалахаас гадна нийгмийн хамгааллын ямар хэлбэрүүд байдаг вэ? Тэдгээрт хэрхэн хандах боломжтой вэ?
- Албан бус эдийн засагт хөдөлмөр эрхлэгчид хэрхэн албан хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжиж, улмаар нийгмийн хамгаалалд хамрагддаг болох вэ?
- Та тэтгэвэрт гарсан хойноо хэрхэн амьдрах талаар төлөвлөгөө гаргасан уу? Тэр үед танд хэдий хэмжээний мөнгө хэрэг болох вэ? Тэр мөнгийг хаанаас авна гэж бодож байна вэ? Тэтгэвэрт гарсныхаа дараа зохистой түвшинд амьдрахын тулд ямар арга хэмжээ авахаар төлөвлөж байна вэ?

Хичээл 6.

**Хөдөлмөр
эрхлэлтийн нөхцөл:
ажлын цаг, цалин
хөлс, амралт,
чөлөө**



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Ажил амралтын цаг болон цалин хөлсийг зохицуулсан үндэсний хууль тогтоомжийн зохицуулалтуудаас тодорхой ойлголттой болох;
- Цалин хөлснөөс хийх суутгал, түүний хэмжээний талаар мэдэх;
- Цалингийн тооцооны хүснэгтэд тавигддаг наад захын шаардлагын талаар мэддэг болно.



Хугацаа



90 минут



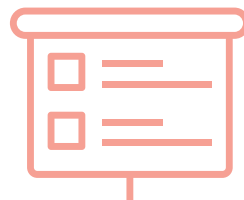
Танилцуулга



Энэ хичээлээр ажлын цаг, цалин хөлс, амралт, чөлөөний тухай үндсэн ойлголтыг өгөх ба түүнчлэн эдгээр ойлголтын талаар үндэсний хууль тогтоомжийн талаарх оролцогчдын ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлж бататгах зорилготой. Хичээлийн төгсгөлд цалин хөлс, цалингийн хүснэгт болон суутгалын талаар жишээгээр тайлбарлана. Энэ сэдвийн хүрээнд дурдагдах ихэнх хэм хэмжээ нь албан эдийн засагт ажил эрхэлж буй ажиллагсдад хамааралтай хэдий ч албан бус эдийн засагт ажиллагсдад зохих ойлголтыг өгч улмаар ажлын байрандаа өөрсдийн эрхээ хэрэгжүүлэх боломжийг олгоно. Сургагч багш нь оролцогчдод албан бус эдийн засагт ажиллагсдад ямар мэдээлэл хамаарах талаар аль болох илүү мэдээлэл өгвөл зохино.

Уг хичээлийг тухайн оронд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж хэм хэмжээнд үндэслэн орвол зохих бөгөөд сэдвийн дагуу хөдөлмөрлөх эрхийн карт бэлтгэж, Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид заасан суурь хэм хэмжээнүүдийг оролцогчдод танилцуулж тайлбарлан хэрэглэнэ. Мөн Олон улсын хөдөлмөрийн холбогдох хэм хэмжээний заалтуудыг ч танилцуулж тайлбарлана. Хэрэв тухайн улс ОУХБ-ын холбогдох гэрээ конвенцод нэгдэж орсон бол тэдгээр конвенцууд нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын суурь хэм хэмжээ болох талаас танилцуулна.

Хичээлийн төлөвлөгөө



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга 🕒 10 минут	- Сургалтын зорилго - Цалин хөлс, ажил, амралтын цагийн ойлголт
Ажлын цаг, амралт, чөлөө болон цалин хөлсний талаарх үндэсний хэм хэмжээний зохицуулалт	Ажлын цаг 🕒 20 минут	- Зохистой ажлын цагийн тухай ойлголт <i>Дасгал ажил 6.1. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээ</i>
Амралт/чөлөө болон цалин хөлсний талаарх үндэсний хэм хэмжээний зохицуулалт	Цалин хөлс 🕒 25 минут	- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ба шударга цалин хөлс - Ялгаатай цалин хөлс <i>Дасгал ажил 6.2. Цалингийн хүснэгт</i> <i>Дасгал ажил 6.3. Шуурхай зөвлөгөө</i>
Цалин хөлснөөс хийх нийтлэг суутгалын ойлголт Цалингийн хүснэгтийн үндсэн шаардлагыг тодорхойлох	Цалингийн хүснэгт 🕒 25 минут	- Цалингийн хүснэгтээ хэрхэн ойлгох тухай - Ажил олгогчийн хийж болох суутгалууд
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 10 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Ажлын цаг

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд шинээр оролцож буй залуучуудын хувьд өдрийн ихэнх цагт нь ажлаа хийж шинэ орчин нөхцөлд дасах хэрэгтэй болдог. Тиймээс сургууль төгсөөд ажилд орохтой зэрэгцэн залуучуудын хувьд амьдралынх нь хэв маягт томоохон өөрчлөлт ордог ба ялангуяа 18 насанд хүрээгүй хүүхдүүдэд ажлын байран дээр давхар хамгаалалт шаардагддаг. Энэ шаардлагад нийцүүлэн олон улс орон залуу ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн тусгай зохицуулалт баталсан байдаг. Тиймээс ч залуу ажилтны өдөрт эсхүл долоо хоногт ажиллах цагийн дээд хязгаарыг тогтоох, тэднийг шөнийн ээлжинд ажиллуулахыг хориглохоос гадна ажил, сургуулиа хослуулах боломж олгоход чиглэсэн тусгай заалтуудыг хууль тогтоомжид тусгаж хуульчилсан байдаг. Хэрэв сургагч багш нь энэ сургалтыг 15-18 насны залуучуудад зааж байгаа бол үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн мэдээллийг насны ангилалд тохируулан өгөх ёстой. ОУХБ-ын үзэж байгаагаар ажилд орох насны доод хязгаар 15 нас бол хүнд нөхцөлд ажилд орох насны доод хязгаар 18 нас байх ёстой.¹¹⁸

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжоор насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөрийг дараах байдлаар зохицуулсан. Тухайлбал:

- ▶ Насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн ажлын цаг 30-аас илүүгүй байна. Насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн цагаар болон илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.
- ▶ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10 ны өдрийн А/123 дугаар тушаалын хавсралт) 13-15 хүртэлх насны хүнээр хөнгөн ажил хийлгэхдээ ажлын цагийг дараах байдлаар баримтална.
 1. Хичээлийн үед долоо хоногт 15 цагаас илүүгүй хугацаагаар буюу долоо хоногт өдөрт 2 цаг, нийтдээ 10 цаг; гэр ахуйн ажилд өдөрт 1 цаг, долоо хоногт нийтдээ 5 цаг хүртэл ажиллуулж болно.
 2. Хичээлийн улирлын амралтын үед долоо хоногт 20 цагаас илүүгүй хугацаагаар буюу Даваа-Баасан гараг хүртэл өдөрт 2 цаг эсхүл долоо хоногийн амралтын өдөр 2 цаг; гэр ахуйн ажилд долоо хоногт 8 цаг хүртэл ажиллуулж болно.
 3. Хичээлийн болон хичээлийн улирлын амралтаас үл хамааран 13-15 хүртэлх насны хүнээр оройн 18 цагаас өглөөний 06 цагийн хооронд ажиллуулахгүй.

Ажлын цагийн зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн суурь зохицуулалтын нэг бөгөөд 1919 онд батлагдсан ОУХБ-ын хамгийн анхны конвенц болох “Ажлын цагийн тухай (аж үйлдвэр)” 1 дүгээр конвенц нь ажлын цагийг хязгаарлаж, ажилчдыг хангалттай хугацаагаар амруулах шаардлагыг тусгасан юм. Өдгөө ОУХБ-ын ажлын цагийн талаарх хэм хэмжээнүүд нь ажлын цаг, өдрийн болон долоо хоног бүрийн амрах хугацаа, жилийн амралтын өдрүүдийг зохицуулсан. Тухайлбал: “Долоо хоногийн амралтын тухай” (аж үйлдвэр) 1921 оны 14 дүгээр конвенц, “Баяр ёслолын өдрүүдээр цалин хөлстэй амрах тухай” (шинэчилсэн) 1970 оны 132 дугаар конвенц; “Шөнийн ажлын тухай” 1990 оны 171 дүгээр конвенц юм. Эдгээр хэм хэмжээнүүд нь ажилтнуудын бүтээмжийг дээшлүүлэхийн зэрэгцээ тэдний бие махбод, эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэгддэг. “Бүтэн бус цагийн ажлын тухай” 1994 оны 175 дугаар конвенц нь ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдлыг дэмжих зэрэг зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Хичээл 4-т дурдсанчлан Сургагч багш нь ажлын цаг, илүү цаг, шөнийн ээлжийн ажил, бүтэн бус цагийн ажил, ээлжийн амралт, ажлын цагийн хоорондох амралт зэргийг зохицуулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зүйл заалтуудыг сургалтад оролцогчдод сайтар танилцуулж тайлбарлавал зохино. Холбогдох зарим жишээг “Хичээл”-д оруулсан болно.

¹¹⁸ ОУХБ, “[Young Workers in Hazardous Occupations](#)”, Залуучуудын зохистой ажлын талаарх Дэлхийн тэргүүлэх 8 чиглэл, 2022.

Зохистой ажлын цаг¹¹⁹

ОУХБ-ын хувьд ажлын цагийг зөв зохицуулах асуудал нь зохистой хөдөлмөрийн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Ажилтны хүсэж буй ажлын цагийн хэмжээ болон бодитой ажилласан цагийн хоорондох “зөрүү”-г шийдвэрлэхийн зэрэгцээ аж ахуйн нэгжүүдийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэхийн тулд ажлын цагийг нарийвчлан авч үзвэл зохино.

Тус сэдвийн хүрээнд байнга “хэт” уртасгасан цагаар ажиллаж буй ажилтнуудын ажлын цаг, бүтэн бус цагийн ажил эрхэлж буй хэдий ч ажлын цаг, орлогоо нэмэгдүүлэх хүсэлтэй ажилтнууд ажлын цаг, шөнийн цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдрүүдэд эсхүл ээлжээр ажилладаг ажилтнуудын ажлын цагийн талаар авч үзнэ. Сүүлийн үед дэлхий нийтэд нийт ажиллагсдын гуравны нэг орчим нь долоо хоногт тогтмол 48 цагаас илүү ажилладаг бол нийт ажиллах хүчний тавны нэг нь богино буюу долоо хоногт 35-аас бага бүтэн бус цагаар ажиллаж байна.¹²⁰

Ажил амралтын цагийн харьцааг зөв шийдвэрлэж зохистой хөдөлмөрийн нөхцөлийг бүрдүүлснээр хөдөлмөр эрхлэлт болон бизнест хэд хэдэн эерэг нөлөө үзүүлдэг. Тухайлбал, ажлын бүтээмж нэмэгдэх, ажиллагсдын бие бялдрын болон сэтгэцийн эрүүл мэндэд эерэг нөлөө үзүүлэх, ажил таслалт буурах, ажиллах хүчний тогтвор суурьшил нэмэгдэх, ажилтнуудын хандлага, ёс суртахууны байдал дээшилдэг нь хөдөлмөрийн эцсийн үр дүнг сайжруулахад үр нөлөөгөө өгдөг байна. ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрөөс ажлын цаг буюу “зохистой ажлын цаг”-ийн дараах 5 үндсэн шинжийг тодорхойлжээ. Үүнд:

- ▶ **Ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд анхаарсан байх:** Байнга олон цагаар ажиллах нь ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөхөөс гадна аж ахуйн нэгжийн бүтээмжийг ч бууруулдаг гэж үздэг байна.
- ▶ **Гэр бүлд ээлтэй байх:** Ажлын зохистой цаг нь ажилтан болон түүний гэр бүл, цаашлаад нийгэмд ач тусаа өгдөг.
- ▶ **Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад анхаарсан байх:** Ажлын цагийн зохицуулалтын бодлого нь эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй нэгэн адил хөдөлмөр эрхлэх боломж олгох мөн залуу гэр бүл цалинтай ажил, гэр бүлийн үүрэг болон насан туршийн боловсролыг зэрэгцүүлэх боломжийг олгоход анхаарсан байх ёстой.
- ▶ **Аж ахуйн нэгжийн бүтээмж, өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн байх:** Ажлын цагийг бууруулснаар бүтээмж нэмэгддэг нь олон судалгаагаар батлагдсан байна.

Ажилтанд ажлын цагийнхаа талаар сонголт хийх, тохиролцох боломж олгосон байх: Ажлын цагийг уян хатан зохицуулснаар ажилтан ажил амьдралаа тэнцвэртэй авч явахад нөлөөлдөг тул ийм зохицуулалтыг ажилтнууд дуртай хүлээж авдаг байна.

Ажлын цагийг зохистойгоор тогтоож зохион байгуулснаар нэг талаас ажилтан ажил болон гэр бүлийн амьдралаа тэнцвэржүүлж, нөгөө талаас аж ахуйн нэгжийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлдэг тул ажилтан ба ажил олгогчийн аль алинд нь ач холбогдолтой.¹²¹

Долоо хоногийн ажлын цагийн хэмжээ, ажлын цагийг хэрхэн зохицуулж буй зэрэг нь ажилтны ажил амьдралын чанарт ихээхэн нөлөө үзүүлдэг. Ялангуяа олон цагаар тогтсон хуваарьгүй ажиллах эсхүл шөнийн цагаар, амралтын өдрүүдэд ажиллах нь хүний эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдөг. Ажил удаан хайсны эцэст ажилд орсон залуучууд олон цагаар ажиллахыг тэр бүр тоохгүй, тэр ч бүү хэл олон цагаар ажиллаж ажлаа сайн хийж байгаагаа ажил олгогчдоо харуулахыг зорьж мөн тэд ажлын цагаа сунган илүү цагаар ажиллахгүй бол ажлаа алдаж магадгүй хэмээн бодох нь ч цөөнгүй байдаг.

Байнга олон цагаар ажиллах нь хүний эрүүл мэндэд ямар сөрөг нөлөө үзүүлдгийг Сургагч багш сургалтад оролцогч залуучуудад тайлбарлаж өгөх нь зүйтэй.

¹¹⁹ ОУХБ, [Decent Working Time. New Trends, New Issues](#), 2006.

¹²⁰ ОУХБ, [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2023.

¹²¹ ОУХБ, [Decent Working Time. New Trends, New Issues](#), 2006.

Жишээ нь, ОУХБ болон ДЭМБ-ийн хамтарсан судалгаагаар 2016 онд дэлхий дээр 398,000 хүн цус харвалтаар, 347,000 хүн ажлын урт цагтай холбоотой зүрхний өвчнөөр нас барсан байна.¹²² Судалгаагаар долоо хоногт 35-40 цаг ажиллахтай харьцуулахад долоо хоногт доод тал нь 55 цаг ажиллах нь зүрхний өвчин, цус харвах эрсдэлийг аль алийг нь нэмэгдүүлдэг болохыг баталсан судалгаа хангалттай байдаг.

Тогтмол бус цагаар ажилладаг ажилтнууд унтах анхаарал төвлөрөхөд хүндрэлтэй байдаг нь түгээмэл бөгөөд шөнийн цагаар ажиллах нь эрүүл мэндийн хувьд тодорхой эрсдлийг нэмэгдүүлдэг. Ердийн бус цагаар эсхүл тогтсон хуваарьгүй ажиллах нь нойргүйдэх, оюун санаагаа төвлөрүүлж чадахаа болиход хүргэдэг төдийгүй шөнийн цагаар ажиллах нь эрүүл мэндийн олон асуудал үүсгэдэг байна.



Дасгал ажил 6.1. Ажилд орлоо - Хөдөлмөрийн нөхцөлтэйгээ танилцъя.



Энэ дасгал ажлаар оролцогчид ажлын цаг, илүү цаг, шөнийн ажил, амралт, чөлөөний талаар санаа бодлоо хоорондоо хуваалцана. Дасгал ажилд эдгээр асуудлын хүрээнд баримтлах суурь хэм хэмжээг тусгасан хөдөлмөрлөх эрхийн картыг бэлтгэж ашиглана. Сургагч багш үндэсний хууль тогтоомжийн гол заалтуудыг хөдөлмөрлөх эрхийн карт ашиглан танилцуулсны дараа оролцогчдоос нэг нь төлөөлөн гарч ажилтнууд болон ажил олгогчид ямар давуу ба сул талууд үүсгэж болох талаарх бусад оролцогчдын хариултыг самбарт жагсаан бичиж тэмдэглэнэ. Дасгал хэсэгт оруулсан Дасгал ажил 6.1 нь ээлжийн ба шөнийн ээлжийн ажлын давуу ба сул талыг харуулсан жишээ юм. Тус жишээг сургагч багш энэ дасгалын үеэр ашиглаж болно. Олон улсын хөдөлмөрийн холбогдох хэм хэмжээ болон Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид тулгуурлан бэлтгэсэн хөдөлмөрлөх эрхийн картыг Дасгал хэсэгт мөн багтаасан болно. (Хичээл 6).

¹²² ДЭМБ, ОУХБ, "Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke", хамтарсан шинэ хэвлэлт, 2021.5.17.

Цалин хөлс

- Тухайн хүний ажилд орох эсэхээ шийдэхэд цалин хөлсний хэмжээ гол нөхцөл болдог. Тиймээс цалин хөлсийг хэрхэн тооцож бодох, цалингаас ямар, хэдий хэмжээний суутгал хийх, цалин хөлсний асуудлыг үндэсний хууль тогтоомжоор хэрхэн зохицуулсан зэргийг залуу ажилтнууд сайтар ойлгох нь чухал.

Цалин хөлс гэдэг нь ажилтны хийж гүйцэтгэсэн ажил, үйлчилгээний төлөө ажил олгогчоос олгож буй мөнгөн олговор юм. Цалин хөлсийг нэг бол ажилтан, ажил олгогчийн хооронд байгуулсан гэрээгээр эсхүл үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоодог. Ажил олгогч нь цалин хөлсийг тогтмол хугацаанд олгох үүрэгтэй бөгөөд цалин хөлснөөс хийх суутгалын хэмжээг үндэсний хууль тогтоомжоор эсхүл хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр тогтоосон хэмжээнээс хэтрүүлэх ёсгүй.

Ихэнх улс орнууд үндэсний хэмжээнд мөрдөгдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тухайн улсын эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн түвшнийг харгалзан тогтоодог. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ бол ажилтан болон түүний гэр бүлийн наад захын хэрэгцээг хангах баталгаа болдог ба үүнийг хамтын гэрээ, хэлэлцээр болон хөдөлмөрийн гэрээгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг бууруулж тогтоохыг хориглоно.

Цалин хөлсний асуудлаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд цалин хөлсийг тогтмол олгох, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, ажил олгогч дампуурсан, татан буугдсан тохиолдолд ажилтанд олгогдоогүй байсан цалин хөлсийг нөхөж олгох зэрэг асуудлыг тусгасан байдаг. ОУХБ-ын “Цалингийн доод хэмжээг тогтоох тухай” 1970 оны 131 дүгээр конвенцод нэгдэж орсон гишүүн орнууд нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, тогтмол хугацаанд хянан үзэж, шинэчилж байх чиг үүрэг бүхий механизмыг бүрдүүлэх үүрэг хүлээдэг. Цалин хөлсийг хамгаалах тухай 1949 оны 95 дугаар конвенц нь цалин хөлсийг бүрэн, тогтмол цаг хугацаанд олгох шаардлагыг цалинтай ажил эрхэлж буй хүн бүрд хамааруулах ёстойг заасан байдаг. (2(1) дэх хэсэг) “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 1949 оны 85 дугаар зөвлөмжид хийснээрээ цалинждаг ажилтанд цалин хөлсийг нь тогтмол олгоход чиглэсэн баталгааг тусгажээ. Цалин хөлсний асуудлаарх ОУХБ-ын хэм хэмжээнүүд нь эдийн засгийн өөрчлөлтөд нийцүүлэн цалин хөлсийг шударгаар тогтоох асуудлыг чухлаар авч үздэг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг зохицуулсан Монгол Улсын хууль тогтоомжийг сургагч багш сургалтад оролцогчдод танилцуулна. Зарим улс оронд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг насанд хүрсэн ажилтанд болон залуу ажилтанд 2 өөр түвшинд тогтоодог байна. Сургалт зохион байгуулагдаж буй оронд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг залуучуудын хувьд тусад нь тогтоодог бол энэ нь ямар давуу болон сул талтай болохыг оролцогчдоор хэлэлцүүлж болно.

Жишээ нь залуучуудын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг насанд хүрэгчдийнхээс доогуур түвшинд тогтоох нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хувьд залуучуудыг илүү ажилд авах сонирхолтой гэж үзэх үндэслэл болж байхад нөгөөтэйгүүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэг түвшинд тогтоох нь өсвөр насны залуучууд сургуулиа эрт орхиж ажил хийх сонирхлыг нь дэмжиж байна гэж үзэх үндэслэл ч байдаг байна.¹²³

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 107 дугаар зүйлийн 107.3 дахь заалтад зааснаар ажил олгогч нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур үндсэн цалин тогтоохыг хориглоно. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 3.1 дэх заалтад “хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажиллагчийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг

¹²³ Дараах нэмэлт мэдээллийг үзнэ үү “[Sub-minimum wages for young people and apprentices](#)”; and Damian Grimshaw, “[At Work but Earning Less: Trends in Decent Pay and Minimum Wages for Young People](#)”, ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын ажлын баримт бичиг, No. 162, 2014.

хамгаалах зорилгоор эрх бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин, хөлсний нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаар” гэж тодорхойлсон. Мөн тус хуулийн 4.2 дахь заалтад зааснаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, инфляцын түвшинтэй уялдуулан өөрчлөн тогтоож байхаар заасан. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2023 оны 10 дугаар сарын 13-ны 12 дугаар тогтоолоор улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн сард 660,000 төгрөг байхаар тогтоосон.

ОУХБ-ын “Ажлын цагийн тухай” (аж үйлдвэр) 1 дүгээр конвенцод илүү цаг ажилласны хөлсийг (наад зах нь нэг цагийн үндсэн цалин дээр тухайн ажилтны авбал зохих бусад нэмэгдэл хөлсийг оруулан) нэмэгдүүлж олгох шаардлагыг тусгасан.

Түүнээс гадна “Долоо хоногийн амралтын тухай” (аж үйлдвэр) 2021 оны 14 дүгээр конвенц, “Цалинтай амрах тухай” 1936 оны 52 дугаар конвенц, “Долоо хоногийн амралтын тухай” (бизнес болон албан газар) 1957 оны 106 дугаар конвенц болон “Цалинтай амрах тухай” 1970 оны 132 дугаар конвенцын шинэчилсэн найруулга зэрэг конвенцод залуу ажилтан нийтээр тэмдэглэх баяр болон шашны ёслолын өдрүүдэд ажиллах шаардлага гарвал нөхөн олговор авах эрхтэй хэмээн заасан.

Сургагч багш нь илүү цагийн хөлс, баяр ёслолын өдрөөр ажилласны нэмэгдэл хөлс зэргийн талаар Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид хэрхэн тусгагдсаныг оролцогчдод тайлбарлана.

1951 оны “Тэгш цалин хөлсний тухай” 100 дугаар конвенц нь адил үнэлгээтэй ажил гүйцэтгэсэн эрэгтэй, эмэгтэй хүн аль аль нь шударга, адил тэнцүү цалин хөлс авах эрхтэй болохыг баталгаажуулсан.¹²⁴ Практикт тэр бүр адил цалин хөлс авах боломж тэр бүр хангагддаггүй бөгөөд эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээсээ дунджаар 20 хувиар бага цалинтай хэвээр байгаа ба¹²⁵ хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд үүнээс ч бага цалинтай байдаг байна. Сургагч багш нь залуу ажилтнуудад Монгол Улсад адил хөдөлмөр эрхэлж, адил цалин хөлс авах эрхийг баталгаажуулсан хууль тогтоомж байгаа эсэх талаар танилцуулж эдгээр хэм хэмжээ нь практикт хэрхэн хэрэгжиж буй эсэхийг тайлбарлана.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг зохицуулсан хууль тогтоомж нь зөвхөн албан ёсны ажилд хамаардаг хэдий ч ОУХБ-ын 2015 оны “Албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих зөвлөмж”-д (№ 204) албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажилтнуудыг албан болгох замаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний хамгаалалтыг өргөтгөхийг улс орнуудад уриалсан. Эдгээр хамгаалалт хэрэгжиж байгаа байдал улс орон бүрд харилцан адилгүй байна.¹²⁶

Сургагч багш дээр дурдсан агуулгын талаар мэдээлэл цуглуулах шаардлагатай. Ялангуяа орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, залуучуудын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ насанд хүрэгсдийнхтэй харьцуулахад ялгаатай эсэх, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалин хөлсний тэгш байдал, илүү цагаар ажилласан эсхүл амралтын өдрүүдийн нөхөн олговортой холбоотой хэм хэмжээний талаар мэдээлэл цуглуулна. Мөн сургагч багш цалин хөлс, норм нь салбар салбараас хамаарч харилцан адилгүй байж болохыг онцолж, оролцогчдын сонирхсон салбар дахь цалин хөлсний талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлбэл зохино.

¹²⁴ ОУХБ, [Equal Remuneration Convention, 1951 \(No. 100\)](#), 1951

¹²⁵ ОУХБ, [“International Equal Pay Day 2022: Can Pay Transparency Measures Help Reduce the Gender Pay Gap?”](#), ОУХБ-ын зайны сургалт, 2022.09.16.

¹²⁶ ОУХБ, [“Informal economy workers”](#), 2015.

Цалингийн хүснэгтээ уншиж ойлгох нь

Албан ёсоор хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан бүр цалин авах үедээ эсхүл цалингаа авахын өмнө цалингийн хүснэгтээ бичгээр гаргуулж авах эрхтэй. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 104.3 дахь хэсэгт зааснаар ажил олгогч ажилтанд цалин хөлс олгох бүрд дараах мэдээллийг бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэх үүрэг хүлээсэн. Үүнд:

- тухайн хугацаанд олговол зохих цалин хөлсний бүрэлдэхүүн;
- суутгалын хэмжээ, түүний үндэслэл;
- олгосон цалин хөлсний хэмжээ.
- Цалингийн хүснэгтэд дараах мэдээллийг тусгана.

Нийт цалин хөлсний дүн (татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн суутгалаас өмнөх)

Суутгалын дүн – жишээ нь, татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэл болон бусад ямар суутгал хийсэн;

Суутгалын дараах гар дээр авах цалин хөлсний дүн;

Хуулиар ажилтны цалин хөлснөөс зөвхөн тодорхой төрлийн суутгал хийдэг ба ажил олгогч дараах үндэслэлээр ажилтны цалин хөлснөөс хуульд заасан үндэслэлээр суутгал хийнэ.¹²⁷

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 119 дүгээр зүйлд зааснаар дараах тохиолдолд суутгал хийж болно. Үүнд:

- Хуулиар тогтоосон – жишээ нь ажил олгогч орлогын албан татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэл зэргийг ажилтны цалин хөлснөөс шууд суутгаж төлөх үүрэгтэй.
- Хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцсон-хөдөлмөрийн гэрээнд тухайлсан суутгал хийхийг зөвшөөрсөн тохиолдолд хийнэ. Ажил олгогч нь ажилтны цалингаас аливаа суутгал хийхээс өмнө хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгсөн байна. Үүнд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүний татвар, тэтгэврийн санд төлөх шимтгэл зэргийг суутгаж болно.
- Ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг ажилтнаар нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан;
 - шүүхийн эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагын шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;
 - ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123.2.3-т заасан (үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах) хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулсан;
- Хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол. (Тухайлбал, нийгмийн даатгалын шимтгэл, хувь хүний орлогын албан татвар зэрэг).
- Суутгал хийхээс өмнө ажилтан бичгээр зөвшөөрсөн байна. Хуульд заасны дагуу ажилтны цалин хөлснөөс суутгал хийх тохиолдолд ажилтанд урьдчилан мэдэгдэнэ. Ажилтан цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр эсхүл суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу гаргах эрхтэй.

Цалингийн хүснэгтээ хэрхэн ойлгохыг Сургагч багш залуу ажилтнуудад тайлбарлах ба Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогчид зөвшөөрсөн суутгалын талаар тайлбарлахын зэрэгцээ ажил олгогч цалингийн суутгалыг холбогдох санд тухай бүр төлж байгаа эсэхийг (татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэл зэрэг) хэрхэн шалгах талаар зөвлөнө. Энэ чиглэлээр мэдээлэл хэрхэн олж авах (жишээ нь зарим оронд даатгуулагч нийгмийн даатгалын мэдээллийн сангаас өөртэй нь холбоотой мэдээллийг интернэтээр хайж харах боломжтой байдаг бол зарим орны тухайд даатгуулагч нийгмийн даатгалын байгууллага дээр очиж мэдээлэл олж авах бололцоотой) талаар сургагч багш урьдчилан судалж бэлтгэсэн байна. Үүнд: Дасгал ажил 6.2-ыг ашиглаж болно. Монгол Улсын хувьд Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын цахим системийн тусламжтайгаар даатгуулагч нийгмийн даатгалын талаарх мэдээлэл холбогдох хүсэлт зэргээ илгээх боломжтой болсон.

¹²⁷ Adapted from Government of Ontario, [“My employment standards at work”](#).



Дасгал ажил 6.2. Цалингийн хүснэгт

Энэ дасгал ажил нь оролцогчдод цалингийн хүснэгтээ уншиж ойлгох дадлага олгоход чиглэгдэнэ. Ажилтны нийт цалин хөлс болон гар дээр олгогдож буй мөнгөний зөрүүг олоход цалингийн хүснэгт тусална. Ажилтны цалингаас хийх суутгал нь тухайн улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооноос хамаарч төрөл, хэмжээгээрээ харилцан адилгүй байдаг (Хичээл 5-ыг үзнэ үү). Оролцогчдод цалингийн хүснэгтний талаар таниулж ойлгуулахын тулд цалингийн хүснэгтний хуулбар олж (ажилтны овог, нэр, регистрийн дугаар оруулаагүй байх ёстой) үзүүлэхийн зэрэгцээ нийт цалин хөлс, суутгал, суутгалын дараах цалин хөлс зэрэг ойлголтыг тайлбарлаж өгнө. Хэрэв цалингийн хүснэгтний жишээ олдохгүй бол “Дасгал ажилд оруулсан үлгэрчилсэн загварыг ашиглаж болно.



Дасгал ажил 6.3. Шуурхай зөвлөгөө

Энэ дасгал ажил нь хичээлээр олж авсан мэдлэгийн хүрээнд оролцогчдын мэдлэг ур чадварыг шалгахад чиглэх бөгөөд тэднийг үе тэнгийнхэндээ цалин хөлс, ажлын цаг, цалинтай холбоотой асуудлаар зөвлөгөө өгч чаддаг болгоход оршино.

Хичээлийг дүгнэхдээ сургагч багш нь сургалтад оролцогчдыг ажлын цаг, цалин хөлс, ээлжийн амралтын тухай олж авсан мэдлэгийг нь бататгах зорилгоор дүрд тоглуулах байдлаар дасгал ажил хийлгэнэ. Оролцогчдыг 2 бүлэгт хуваах ба эхний бүлэгт ажлын байран дээрээ тодорхой асуудалтай тулгарч буй залуу ажилтнууд байх ба нөгөө бүлэг нь тэдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах зөвлөгчдөөс бүрдэнэ. Эхний бүлэгт орсон хүн бүр бодит амьдралын жишээ бүхий картнуудаас нэгийг сугалж (ашиглаж болох жишээг Дасгал хэсэгт оруулсан) авна. Уг жишээг нөгөө бүлэгт орсон зөвлөгч нарын аль нэгд нь танилцуулах бөгөөд зөвлөгч нь 2-3 минутын дараа тухайн асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар зөвлөгөө өгнө. Сургагч багш 5 минут тутамд зөвлөгч нарыг солих бөгөөд ингэснээр залуу ажилтан бүр өөрийн асуудлаа 2-оос доошгүй зөвлөгчид танилцуулж зөвлөгөө авах боломжтой. Энэ дасгал ажлыг сургагч багш хоёр удаа давтаж, оролцогч бүрийг ажилтан, зөвлөгчийн аль алиных нь дүрд тоглох боломж олгоно.

Энэ сэдвийг дүгнэхдээ сургагч багш залуу ажилтнуудад тулгамддаг асуудлуудыг нэрлэж, тэдгээр асуудлаар зөвлөгч нар ямар зөвлөгөө өгснийг, ямар зөвлөгөө нь хамгийн оновчтой байсан талаар санал бодлоо хуваалцахыг оролцогчдоос хүснэ.

Амралт

- ▶ **Ээлжийн амралт:** Ажилтан ажил үүргээ хийж гүйцэтгээгүй ч цалин хөлсөө аван нийгмийн даатгалд хамрагдсаар байх хугацааг хэлнэ. Ажилтан тодорхой тооны ажлын өдөр эсхүл долоо хоногоор үргэлжлэх ээлжийн амралт авах эрхтэй. ОУХБ-ын “Ээлжийн цалинтай амралтын тухай” (шинэчилсэн) 1970 оны 132 дугаар конвенцод ажилтан жилд гурван долоо хоногийн ээлжийн цалинтай амралт эдлэх эрхтэй хэмээн заасан. Тухайн ажил олгогчид зургаан сараас дээш боловч нэг жил хүрэхгүй хугацаатай ажиллаж буй ажилтан ажилласан хугацаандаа ногдох амралтын хоногийг хувь тэнцүүлэн тооцуулж авах эрхтэй. Түүнээс гадна 132 дугаар конвенцод ажилтан нэг удаад ээлжийн амралтынхаа хоёр долоо хоногийг тасралтгүй амрах боломжтой байх ёстой гэж заасан. Мөн ажилтны ээлжийн амралтын хуваарийг ажил олгогч нь ажилтан эсхүл түүний төлөөлөгчтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр тогтооно гэж заасан.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99 дүгээр зүйлд ээлжийн амралттай холбоотой харилцааг зохицуулсан. Тус хуульд зааснаар ажилтанд ажлын жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Хэрэв ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй бол тухайн ажилтанд ээлжийн амралтын цалинг нэг аравны тав дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээгээр мөнгөн урамшуулал олгоно. Уг хэмжээг нэмэгдүүлж олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцон олгоно. Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойш зургаан сар ажилласан бол түүнд ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ. Ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 өдөр байна. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй болон 18 насанд хүрээгүй ажилтны хувьд уг амралтын хугацаа ажлын 20 өдөр байна. Ажилтанд ээлжийн үндсэн амралтын хугацаан дээр нэмэгдэл амралтын хугацааг тооцохдоо хөдөлмөрийн хэвийн эсхүл хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж буй нөхцөл байдал, ажилласан хугацааг харгалзан өөр өөрөөр тогтооно. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно. Ажилтан өөрийн хүсэлтээр ээлжийн амралтыг тухайн ажлын жилдээ багтаан хэсэгчлэн эдэлж болно. Хэсэгчлэн амрах ээлжийн амралтын аль нэг тасралтгүй амралтын үргэлжлэх хугацаа нь ажлын 10 өдрөөс доошгүй байна.

- ▶ **Өвчтэй байх үеийн чөлөө:** Өвчтэй байх үеийн чөлөө нь:

- Өвчний улмаас ажлаас чөлөө авах;
- Өвчний чөлөөтэй байх хугацаанд цалин хөлсийг нөхөх мөнгөн тэтгэмж авах байдлаар хэрэгждэг.

Өвчний улмаас чөлөөтэй байх үед ажлын байрыг нь хадгалах бөгөөд чөлөөтэй байх хугацаанд олгох тэтгэмж нь ажилтны эрүүл мэнд, санхүүгийн баталгаа болдог. Ажил хөдөлмөр хүний эрүүл мэндийг хохироох ёсгүй ба ажилтан өвчилсөн нь ажлын байр, орлогоо алдах шалтгаан болох ёсгүй гэсэн үзэл баримтлал нь өвчтэй байх үеийн чөлөөний гол үндэслэл болдог юм. Өвчтэй байх үеийн чөлөө нь ажилтанд дараах бололцоог олгодог.

- Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ цаг алдалгүй авч, эмчилгээ хийлгэх;
- Биеэ түргэн илааршуулах;
- Эрүүл мэндийн байдлын улмаас өдөр тутамд гүйцэтгэх ажил үүрэгт нь нөлөөлөх сөрөг нөлөөллийг бууруулах;
- Хүнд өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх;
- Ажлын байр, ойр орчны хүмүүст халдвар тараах эрсдэлийг бууруулах.

Тиймээс өвчний чөлөө нь ажилтны эрүүл мэндийг сайжруулж бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Мөн энэ нь ажилтныг орлогын баталгаагаар хангаж, өвчний улмаас үүдэх санхүүгийн хүндрэлд орохоос сэргийлдэг. Ажлын байрны болон орлогын баталгаа хангагдсанаар буюу цалинтай өвчний чөлөө олгох нь эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээнд хамрагдах нөхцөлийг бүрдүүлэхийн зэрэгцээ ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах үндэслэл болдог.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100 дугаар зүйлд зааснаар ажил олгогч ажилтны хүсэлтээр хувийн чөлөө олгож болох бөгөөд хувийн чөлөө олгох журам, чөлөөний хугацаа, хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд олговор олгох эсэхийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна. Мөн тус хуулийн 60.1 дэх заалтад зааснаар ажил олгогч нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар эмнэлгийн магадалгаатай байгаа, ажил үүргээ гүйцэтгээгүй байгаа ажилтны ажлын байрыг хадгална.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хуулиар ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан даатгуулагч эсхүл хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн буюу Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 32.1-д заасан үндэслэлээр үр хөндүүлсэн даатгуулагч эх хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй. Гэхдээ тухайн даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа түр алдахын өмнөх дараалсан гурав ба түүнээс дээш сар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх шаардлагатай. Мөн тэтгэмжийн хэмжээг тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамаарч өөр өөр хувиар тогтоодог. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааны ажлын эхний таван өдрийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг ажил олгогчоос, зургаа дахь өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэл хугацааны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын сангаас олгоно.

► **Жирэмсний ба амаржсаны амралт:** Жирэмсэн эмэгтэй ба амаржсан эхэд тодорхой хугацаатай амралт эдлүүлэх нь эх хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах чухал арга хэмжээ юм. ОУХБ-ын “Эхчүүдийг хамгаалах тухай” 2000 оны 183 дугаар конвенцод жирэмсний болон амаржсаны амралтын хугацааг өмнө батлагдсан конвенцод заасан 12 долоо хоногоос 14 долоо хоног болгож нэмэгдүүлэн тогтоосон бөгөөд үүнээс 6 долоо хоногийн амралтыг амаржсаны дараа заавал эдлэх ёстойг заасан. Энэ амралтын хугацааг 18 долоо хоногоос доошгүй хугацаагаар тогтоох нь зүйтэй гэж ОУХБ-ын 2000 оны “Эхчүүдийг хамгаалах тухай” 191 дүгээр зөвлөмжид заасан. Жирэмсэн болон амаржсан эх өвчилсөн эсхүл жирэмслэлт ба төрөлт хүндрэлтэй буюу хүндрэх эрсдэлтэй бол жирэмсний болон амаржсаны амралтын хугацаагаа сунгуулах эрхтэй хэмээн дээрх конвенцод заасан. Жирэмсний болон амаржсаны амралттай холбоотой бас нэг чухал асуудал бол тухайн эмэгтэй ажилтан өмнө нь эрхэлж байсан ажилдаа эргэж орох эсхүл өмнө нь авч байсан цалин хөлстэй нь ойролцоо хэмжээний цалин хөлстэй ажлын байраар хангагдах эрх юм (Конвенцийн 4, 5 дугаар зүйл). Урьд батлагдсан конвенциудын нэгэн адил 183 дугаар конвенц нь эх амаржсаны дараа 6 долоо хоногоос багагүй хугацааны амралт заавал эдлэх ёстойг заасан ба энэ нь эх хүүхдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй үед эхийг ажилдаа орохыг шахаж дарамтлахаас сэргийлэх зорилготой.

- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар жирэмсний болон амаржсаны амралт, эцгийн чөлөө олгохтой асуудлыг мөн зохицуулсан. Тус хуулийн 137 дугаар зүйлд зааснаар эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 120 хоногоор тооцож заавал олгоно (Энэ зохицуулалт хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон эмнэлгийн заалтаар үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эхэд мөн хамаарна). Хэрэв ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол тус амралтын хугацааг 140 хоногоор тооцно. Мөн түүнчлэн тус хуулийн 138 дугаар зүйлд зааснаар нярай хүүхэд үрчлэн авсан эцэг, эхийн аль нэг нь хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжтэй чөлөө олгоно.
- Нийтээр тэмдэглэх баярын өдрийн амралт: Үндэсний хэмжээнд болон албан ёсоор тэмдэглэдэг баяр ёслолын өдрүүдэд ажилтан цалинтай амрах эрхтэй. Нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдийг ээлжийн амралтын хугацаанд оруулж тооцохыг хориглодог бөгөөд энэ талаар ОУХБ-ын 1970 оны “Ээлжийн цалинтай амралтын тухай” 132 дугаар конвенцод заасан байдаг. Нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилтан ердийн буюу дундаж цалин хөлсөө авах ёстой.
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 98 дугаар зүйлд зааснаар тасралтгүй ажиллагаатай үйлдвэрлэл, хүн амын нийтлэг үйлчилгээ, тээвэр, холбооны болон

зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх, тус хуулийн илүү цагаар ажиллуулхыг зөвшөөрснөөс (91.2 дэх заалт) бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилтан өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллуулахыг хориглосон. Мөн жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эсхүл 16 хүртэлх насны байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хориглоно. Мөн тус хуулийн 109.4-т зааснаар хэрэв нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно. Хэрэв нийтээр амрах баярын өдөр шөнийн цагт ажиллуулсан бол тус нэмэгдэл хөлс дээр шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.

- **Эцгийн чөлөө:** Хүүхэд төрсний дараа эцэгт богино хугацаатай чөлөө олгодог практик зарим улс оронд бий. Эцгийн чөлөөний талаар ОУХБ-ын аль нэг конвенцод тусгайлан зохицуулаагүй хэдий ч эцэгт чөлөө олгох асуудлыг үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулах, аж ахуйн нэгжүүд энэ практикийг хэрэглэх нь улам бүр нэмэгдсээр байна. Ялангуяа эцгийн чөлөөг хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгах явдал нэмэгдэж байгаа нь хүүхэд төрөх үед эцэг хүний гүйцэтгэх үүрэг дэмжлэг туслалцааг хүлээн зөвшөөрч эхэлсний илрэл юм. Эцгийн чөлөөний хугацаа нь улс орнууд болон улс дотроо ч өөр өөр байдаг ба ойролцоогоор хоёр өдрөөс эхлэн 18 долоо хоногоос дээш байдаг байна. Зарим оронд эцгийн чөлөө гэж тухайлсан чөлөө байдаггүй ч хойшлуулшгүй нөхцөл байдлын чөлөө, гэр бүлийн чөлөө зэрэг байдлаар чөлөөг шинэ эцэгт олгодог байна.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 137.5 дахь заалтад зааснаар эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 10-аас доошгүй өдрийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно хэмээн заасан.

- **Хүүхэд асрах чөлөө:** Энэ нь амаржсаны амралт болон эцгийн чөлөөний хугацаа дууссаны дараа нялх, балчир хүүхдээ асрах зорилгоор хүүхдийн эх эсхүл эцэгт олгодог харьцангуй удаан хугацааны чөлөө юм. Гэр бүлийн үүрэг бүхий ажилтнуудын тухай ОУХБ-ын 1981 оны 165 дугаар зөвлөмжид зааснаар хүүхэд асрах чөлөөг эх, эцэг хоёрын аль нь ч авах эрхтэй. Хүүхэд асарсны чөлөөг улс орнууд янз бүрээр зохицуулсан байдаг.

Жишээ нь Европын холбооны “Эцэг эх, асран хамгаалагчдын ажил-амьдралын балансын тухай удирдамж (EU) 2019/1158”-д 8 хүртэлх насны хүүхэдтэй эцэг, эхийн аль аль нь хүүхэд асрах чөлөөг тус тусдаа авах эрхтэй гэж заажээ. Хүүхэд асрах чөлөөний хугацаа гурван сараас доошгүй байх бөгөөд ийм чөлөө авсан ажилтан өмнөх ажилдаа эргэж орох эсхүл өмнө нь эрхэлж байсан ажилтай нь төстэй ажилд орох эрхээр хангагдах ёстой.

- **Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн** 139 дүгээр зүйлд зааснаар гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг (хүүхэд төрүүлсэн болон үрчлэн авсан) өөрөө хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгох бөгөөд энэ хугацаанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна. Хүүхэд асрах чөлөө нь дууссан эсхүл дуусаагүй боловч ажилтан хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнийг ажлын байранд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол адил чанарын өөр ажлын байранд ажиллуулна.

Мөн тус хуулийн 136 дугаар зүйлд зааснаар амрах, хооллох завсарлагаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно. Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлагыг ажилласан цагт тооцож ажилтанд олговор олгоно.

Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Хэт олон цагаар ажиллах, эсхүл байнга ердийн бус цагаар ажиллах нь ажилтанд ямар нөлөө үзүүлэх вэ? Ийм нөхцөл байдал ажилтны эрүүл мэнд, гэр бүлд ямар нөлөө үзүүлэх вэ?
- Та ямар ажил хайж байна вэ? Ажилд орсны дараа таны гар дээр ирэх (суутгалын дараах) цалин хөлсний хэмжээ хэд байгаасай гэж та хүсэж байна вэ?
- Танай улсад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ хэд вэ? Таны ажиллахыг хүсэж буй салбарт зах зээлийн дундаж цалин хөлс хэд байна вэ? Үүнийг хэрхэн олж мэдэх бэ?
- Цалин хөлснөөс гадна өөр ямар асуудал хөдөлмөр эрхлэлтийн гол нөхцөлд хамаарах вэ? Тэдгээрийг нэрлэж, ач холбогдлоор нь жагсааж тайлбарлана уу.

Хичээл 7.

Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн болон аюулгүй байдлын эрсдэлүүдийг тогтоож, тэдгээрийг багасгах арга хэмжээг санал болгож;
- Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд ажилтан, ажил олгогчийн эдлэх эрх, хүлээх үүргийг талаар зохих мэдлэгтэй болсон байна.



Хугацаа



90 минут



Танилцуулга

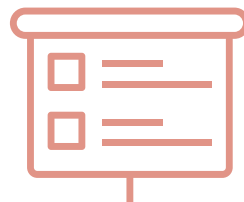


Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин нь зохистой хөдөлмөрийн үндэс суурь юм. 2022 онд ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхагийн 2 дахь заалтад эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхэд оруулахаар нэмэлт өөрчлөлт оруулсан. Энэхүү хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх нь ажлын байран дахь ажилтнуудын эрүүл мэндийн байдлыг нэн тэргүүнд тавихын зэрэгцээ гэмтэл, осол, өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд тусалдаг. Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим болгон тусгасан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд¹²⁸ (ХАБЭМ)-ийн соёлыг ажлын байранд нэвтрүүлэхэд түлхэц болсон. ХАБЭМ нь юуны түрүүнд ажилтнуудад учирч болзошгүй аюулыг арилгах, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэдэг. Үүнээс гадна ХАБЭМ-ын бусад сэдвүүд, тэр дундаа сэтгэцийн эрүүл мэндтэй холбоотой асуудлуудыг энэ хичээлээр авч үзэх болно.

Энэ хичээлийн зорилго нь оролцогчдыг ажлын байран дахь аюулгүй байдлын болон эрүүл мэндийн эрсдэлийн талаар мэдлэгтэй болгож, тэдгээрийг тодорхойлох арга зүйг эзэмшүүлэхэд оршино. Мөн эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх талаар ажилтан болон ажил олгогчийн эдлэх эрх, хүлээх үүргийг оролцогчдод ойлгуулна. Энэхүү хичээлийн төгсгөлд ажлын байран дахь аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн эрсдэлийг хяналтад авахын тулд залуу ажилтны авч болох арга хэмжээний талаар онцлон тусгасан болно.

¹²⁸ “Occupational health and safety” гэдгийг “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” гэж, “safe and healthy working environment” гэдгийг “Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин” гэж оноож орчуулах нь зүйтэй байна.

Хичээлийн төлөвлөгөө



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга 🕒 10 минут	- Сургалтын зорилго - Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчны тухай ойлголт
Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн болон аюулгүй байдлын эрсдэлийг тогтоож, түүнийг бууруулах арга хэмжээг санал болгох нь	Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн болон аюулгүй байдлын эрсдэлийг тогтоох нь 🕒 30 минут	- Эрүүл, аюулгүй ажлын байрны ач холбогдол - Залуу хүмүүс яагаад ажлын байрны осолд өртөх эрсдэлтэй байдаг вэ? - Сэтгэцийн эрүүл мэндийн ач холбогдол, ажлын байран дахь сэтгэц, нийгмийн эрсдэлийн тойм - Ажлын байранд байж болох аюулын үндсэн төрөл <i>Дасгал ажил 7.1. Аюул эрсдэлийг олж тогтооё!</i>
Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд ажилтан, ажил олгогчийн эдлэх эрх, хүлээх үүргийн талаар мэддэг болно.	Аюулгүй байдал ба эрүүл мэнд: ажлын байран дахь эрх, үүрэг 🕒 35 минут	- Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчинтой холбоотой ажилтан, ажил олгогчийн эрх, үүрэг <i>Дасгал ажил 7.2. Аюулгүй байдлын пирамид</i>
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 15 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Энэхүү сэдвээр сургалт явуулахдаа Сургагч багш нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилтан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа ажилтан нь албан ёсоор ажиллаж буй ажилтны нэгэн адил эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын эрсдэлтэй тулгардаг гэдгийг анхаарах нь зүйтэй байна. Гэсэн хэдий ч тэд өөрсдийн ажиллаж буй салбарт зохицуулалт байхгүйгээс эдгээр эрсдэлд илүү их өртөж болзошгүй. Цаашилбал, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн болон албан бус ажилтан нь нийгмийн даатгал болон бусад хамгаалалтад хамрагдах боломж хязгаарлагдмал байж болох бөгөөд энэ нь ажлын байрны осол эсхүл мэргэжлээс шалтгаалах өвчний нийгэм, эдийн засаг, эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөллийг улам бүр нэмэгдүүлж болзошгүй юм.

Эрүүл, аюулгүй ажлын байрны ач холбогдол

- Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин нь “үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнчлэн ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах, дэмжихэд” туслалцаа үзүүлдэг.¹²⁹ Энэ зарчим нь ажиллах нөхцөл болон ажиллах орчныг аль алиныг сайжруулах нь чухал болохыг илэрхийлдэг ба хөдөлмөрийн зах зээлд эрүүл, аюулгүй ажиллах орчны үүрэг чухал юм. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн чанарт нөлөөлж, эдийн засгийн эргэлт болон бүтээмжтэй уялдаатай байдаг.¹³⁰

Шигтгээ 7.1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд (ХАБЭМ) - дэлхий дахинд¹³¹

ОУХБ-ын тооцоолсноор жил бүр 2.4 сая хүн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас амьгасаа алдаж байна. Түүгээр ч зогсохгүй үйлдвэрлэлийн ослоор нас барсан хүмүүсийн тоо нэмэгдэх хандлагатай болжээ. Хүний аминд хараахан хүрээгүй ослын тоо жилд 340 саяд, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр шинээр өвчилсөн хүний тоо жилд 160 саяд хүрсэн байна.¹³²

Ажлын байрны осол, өвчлөлд хэд хэдэн хүчин зүйл нөлөөлдөг. Эдгээр хүчин зүйл нь зохион байгуулалтын, орчны болон хүний хүчин зүйл байдаг. Зарим салбар маш өндөр эрсдэлтэй. Жишээ нь, олборлох уурхайд ажиллагсад бүдэг гэрэлтэй орчинд хурдан хөдөлгөөнтэй тоног төхөөрөмж ажиллуулдгаас гадна аюултай тоос тоосонцор, хорт хийгээр амьсгалах, эсвэл тэсрэлт, галын аюул эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаг.

Ажлын байрны осол, эрүүл мэндийн өвчлөл нь ажилтан болон түүний гэр бүл түүнчлэн аж ахуйн нэгж, нийгэмд хүний зан үйлийн болон эдийн засгийн хүнд дарамт учруулдаг. Харин эсрэгээрээ, эрүүл ажиллах хүчин зүйл нь бизнесийн бүтээмжийг дээшлүүлж, осол аваар, өвчлөлийн тохиолдлыг багасгаж, даатгал, нөхөн олговрын нэхэмжлэлийг бууруулж энэ нь аж ахуйн нэгж, үндэсний эдийн засагт үр өгөөжөө өгдөг болох нь нотлох шаардлагагүй илэрхий зүйл юм.

Залуу ажилтнууд үйлдвэрлэлийн осолд өртөх эрсдэл илүү өндөртэй байдаг. Энэ нь тэд хэтэрхий хичээж ажилладагтай холбоотой байж болох бөгөөд мөн тэд туршлагагүйн улмаас эрсдэлийг бодитой үнэлэх чадвар дутмаг, нийгмийн дарамтад илүү өртөмтгий, ажлаа хэрхэн аюулгүй гүйцэтгэх талаар ойлголт нимгэнтэй ч холбоотой байдаг.¹³³ Залуучууд ашиглаж буй багаж төхөөрөмж, машин механизм нь ямар аюултайг сайн ухаараагүй, ажлын байрны орчиндоо сайтар дасаагүй байх нь олонтоо. Ажлаа сайн хийж чадна гэдгээ харуулах гэсэн хүсэл нь осолд өртөх, гэмтэж бэртэх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг. Ялангуяа ажилд “шинээр” орсон залуучууд ажлын байрны аюултай нөхцөл байдлын талаар мэдээлж, “асуудал үүсгэх”-ийг хүсдэггүй.

Залуу ажилтнууд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нөлөөллийг хамт ажилладаг ахмад ажиллагсдаасаа илүү мэддэг. Тэдний бие бялдрын хөгжлийн үе шатаас шалтгаалан аюулт эрсдэлд өртсөн тохиолдолд тэдний тархи, бие махбодийн хөгжилд удаан

¹²⁹ ОУХБ, [Technical and Ethical Guidelines for Workers' Health Surveillance](#), OSH Series No. 72, 1998 холбоосоос үзнэ үү.

¹³⁰ ОУХБ, [Quick Guide on Sources and Uses of Statistics on Occupational Safety and Health](#), 2020 холбоосоос үзнэ үү.

¹³¹ ОУХБ, [My Life, My Work, My Safe Work. Managing Risk in the Work Environment](#), 2008; and ILO, [Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention](#), 2014 холбоосоос үзнэ үү.

¹³² ОУХБ, [“The Enormous Burden of Poor Working Conditions”](#), 2023 холбоосоос үзнэ үү.

¹³³ ОУХБ, [Improving the Safety and Health of Young Workers](#), 2018 холбоосоос үзнэ үү.

хугацаанд нөлөөлдөг.¹³⁴ Залуу ажилтнууд ажлын байран дахь сэтгэцийн эрүүл мэндэд онцгой өртөмтгий байдаг бөгөөд үүнийг Шигтгээ 7.2-т тодорхойлсон болно.

► Шигтгээ 7.2. Сэтгэцийн эрүүл мэнд

Сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах нь зохистой хөдөлмөрийн үндэс суурь юм. ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенцод заасны дагуу ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдал нь “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй шууд холбоотой эрүүл мэндэд нөлөөлөх бие махбодийн болон сэтгэцийн элементүүд”-ийг багтаадаг. Ажлын эрүүл, аюулгүй орчин нь сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжихийг эрмэлздэг бол эсрэгээрээ ажлын аюултай орчин нь сэтгэцийн эрүүл мэндийг доройтуулдаг. Ажлын байранд сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих, хамгаалах үүрэг нь ажил олгогч болон ажилтанд аль алинд нь хамаарах юм.

Сэтгэцийн эрүүл мэндийн дэмжлэг хангалтгүй байх нь үр ашиггүй байх, бүтээмж муудах, идэвхгүй болох, ажлаа таслах зэрэгт хүргэдэг. Насанд хүрсэн ажилтнуудын 15 хувь нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн ямар нэгэн эмгэгтэй байдаг.¹³⁵ Зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломж нь сэтгэцийн эрүүл мэндэд эерэг нөлөө үзүүлдэг. Жишээлбэл, эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс болон ХДХВ-ийн халдвартай хүмүүс ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт болон дарамтад илүү өртөмтгий байдаг тул сэтгэцийн эрүүл мэнд нь муудах эрсдэл илүү өндөр байдаг.

Тогтвортой орлого, хамтран ажиллагсадтайгаа харилцах харилцаа, хүндэтгэл бүхий орчин, ажил хэргийн ойлгомжтой зохион байгуулалт нь ажилтнуудын өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж, нийгмийн чиг үүрэг, бүтээмж болон гүйцэтгэлийг сайжруулдаг.

Хөдөлмөрийн аюултай нөхцөл буюу “сэтгэц, нийгмийн эрсдэл”¹³⁶ ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэндэд нөлөөлж болзошгүй бөгөөд сэтгэцийн болон нийгмийн эрсдэлт хүчин зүйлүүд салбар бүрт байдаг боловч тодорхой салбарын эсхүл тодорхой ажилтнууд тэдгээрт илүү өртөмтгий байдаг. Жишээлбэл, албан бус ажилтнууд аюулгүй байдлын зохицуулалт, хамгаалалт, нийгмийн зохион байгуулалтын дэмжлэг байхгүйгээс болж сэтгэц, нийгмийн эрсдэлд илүү өртөмтгий байж болно.

Ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих үйл ажиллагааны жишээг доор харуулав.¹³⁷

- Сэтгэц, нийгмийн эрсдэлийг удирдан зохион байгуулах замаар ажилтай холбоотой сэтгэцийн эрүүл мэндийн доройтлоос урьдчилан сэргийлэх;
- Ажлын байран дахь сэтгэцийн эрүүл мэндийн ач холбогдлын талаарх ойлголтыг сурталчлах;
- Сэтгэцийн эмгэгтэй ажилтнуудыг орон байраар хангах замаар дэмжих.

Сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах энэхүү гурван тулгуур арга хэмжээг хэрэгжүүлэх үүрэг нь ажилтан, ажил олгогч болон Засгийн газарт байдаг.

¹³⁴ ОУХБ, [Improving the Safety and Health of Young Workers](#), 2018 холбоосоос үзнэ үү.

¹³⁵ ДЭМБ, [“Mental Health at Work”](#), factsheet, 2022 холбоосоос үзнэ үү.

¹³⁶ ОУХБ-аас сэтгэц-нийгмийн эрсдэлийг “хөдөлмөрийн орчин, ажлын агуулга, байгууллагын нөхцөл, ажилтнуудын чадавхи, хэрэгцээ, соёл, ажлын гадуурх хувийн хүчин зүйлсийн хоорондын харилцан үйлчлэлийг хэлэх бөгөөд энэ нь ойлголт, туршлагаар дамжуулан эрүүл мэнд, ажлын гүйцэтгэл, ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлж болзошгүй байдаг” гэж тодорхойлсон байдаг. Илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг ОУХБ, [“Workplace Stress: A Collective Challenge”](#), PPT танилцуулга, 2016 оны 4 дүгээр сар холбоосоос үзнэ үү.

¹³⁷ ОУХБ болон ДЭМБ, [“Mental Health at Work: Policy Brief”](#), 2022 холбоосоос үзнэ үү.

Хүйс, хөгжлийн бэрхшээл болон нүүлгэн шилжүүлэлтийн байдал зэрэг хөндлөнгийн хүчин зүйлүүд нь ажлын байран дахь сэтгэц, нийгмийн эрсдэл, осол гэмтэл, сэтгэцийн эрүүл мэнд муудах зэргийг багтаасан мэргэжлээс шалтгаалах эрсдэлд илүү өртөмтгий байхад улам ихээр нөлөөлж байна. Жишээлбэл, эмэгтэйчүүд бага цалинтай албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд илүү их ордог бөгөөд энэ нь тодорхойгүй орлого болон ажлын тогтвортой бус байдлаас болж баталгаагүй байдалд ороход хүргэдэг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй залуучууд ажлын байран дээрээ доромжлогдож, гадуурхагдах өндөр эрсдэлтэй тулгардаг бөгөөд энэ нь улмаар сэтгэцийн эрүүл мэнд муудахад хүргэдэг. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучууд ажлын байран дээрээ гэмтэж бэртсэн тохиолдолд эрүүл мэндийн хангалттай хамгаалалд хамрагдах боломжгүй байдаг бөгөөд сэтгэц, нийгмийн эрсдэл өндөр албан бус орчинд ажиллах магадлал илүү их байна.

Хүүхдийг ажлын байртай холбоотой аюул эрсдэлээс хамгаалахын тулд ОУХБ-ын насны доод хэмжээг тогтоох тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц болон Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах тухай 1999 оны 182 дугаар конвенцууд батлагдсан бөгөөд 18 нас хүрээгүй хүүхдийг аюул эрсдэлтэй хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй байх нөхцлийг бүрдүүлэхийг зорьдог. Гэхдээ дээрх конвенцуудад дурдсан жагсаалтаар хязгаарлахгүйгээр аюул эрсдэлтэй хөдөлмөрт хүүхдийг бие махбодийн, сэтгэл санааны болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртүүлэх ажил, газар доорх ажил, мөн аюултай машин механизм ашиглах шаардлагатай ажлыг хамааруулна.

Ажлын байран дахь эрүүл мэндийн болон аюулгүй байдлын эрсдэлийг тогтоох нь:

- Ажлын байран дахь эрсдэлийг олон хүмүүс уул уурхай, барилга гэх мэт онцгой аюултай мэргэжилтэй холбон төсөөлдөг. Оффисын болон үйлчилгээний салбарын ажил мэргэжлүүдэд учирч болох аюул эрсдэлийн талаар тун цөөн хүн боддог. Тиймээс аливаа ажлын байранд үйлдвэрлэлийн осол, аюул байж болохыг оролцогчдод ойлгуулах нь чухал байна. “Аюул эрсдэл” гэдэг нь бие махбодын болон сэтгэцийн хувьд хохирол учруулж болзошгүй аливаа үйл ажиллагаа, нөхцөл байдал, эсхүл бодисыг хэлнэ. Хэд хэдэн төрлийн аюулт эрсдэлийг тодорхойлж болох юм. Эдгээр нэр томъёоны тодорхойлолтыг Шигтгээ 7.3-т харуулав.

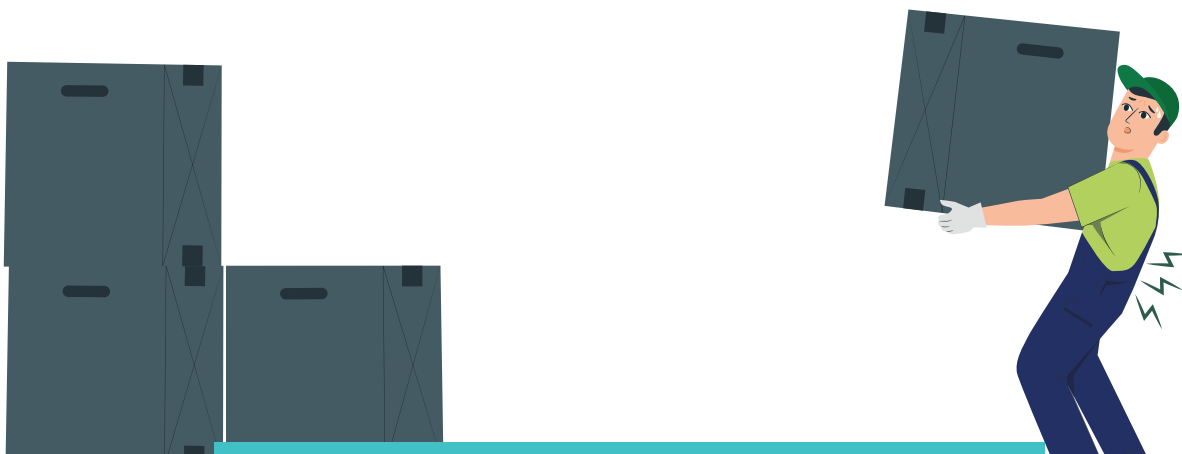
Шигтгээ 7.3. Аюул эрсдэл бүхий хүчин зүйлийн үндсэн төрөл¹³⁸

- Аюулгүй байдалд аюул нөлөөлөх эрсдэлт хүчин зүйл:** Үүнд: Жишээлбэл өндөрт ажиллах; аюултай машин механизм, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл ашиглах; тээврийн хэрэгсэл жолоодох, унаж бэртэх, суваг шуудуу ухах; гулгамтгай гадаргуу, нойтон шалан дээр явах, шатамхай, тэсэрч дэлбэрэх материал, бодистой ажиллах, тэдгээртэй ойр ажиллах зэрэг орно. Залуу ажилтнууд ажлын туршлага багатай, ур чадвар муутай, аюулгүй ажиллагааны аюул эрсдэл болон холбогдох журмын талаар мэдээлэл, зааварчилгаа аваагүй, мөн хараа хяналт дутмаг зэргээс шалтгаалан аюулгүй байдалд нөлөөлөх эрсдэлд өртөмтгий байж болзошгүй.
- Физикийн аюул эрсдэлийн хүчин зүйл:** Үүнд: Дуу чимээ, чичиргээ, тодорхой төрлийн гэрэлтүүлэг, огцом температур (халуун, хүйтэн аль аль нь) болон цацраг туяа (нар, гагнуурын хэт ягаан туяа) зэрэг эрүүл мэндэд хор хөнөөл учруулж болох янз бүрийн физикийн эрсдэлт хүчин зүйлст өртөх зэрэг багтана. Өсвөр насандаа хэт ягаан туяанд удаан хугацааны туршид өртсөн ажилтнууд (ихэвчлэн энэ нь өсвөр наснаас эхэлдэг) үүнээс улбаалж насанд хүрснээс хойш арьсны хорт хавдраар өвчлөх эрсдэл нэмэгддэг.

¹³⁸ ОУХБ, “Improving OSH for Young Workers: A Self-training Package”, 2019 холбоосоос үзнэ үү.

Мөн залуу ажилтнууд нь насанд хүрэгчдээс илүүтэй хэт дуу чимээнээс шалтгаалсан сонсголын бэрхшээлтэй болох эсрдэлд өртөмтгий байдаг.

- **Биологийн аюул эрсдэлийн хүчин зүйл:** Үүнд: бактери, шимэгч хорхой, вирус болон аюултай амьтан, шавж, ургамлуудад өртөх зэрэг орно. Эдгээр нь арьс, гэдэс, амьсгалын замын өвчин гэх мэт олон төрлийн өвчин үүсгэдэг. Биологийн аюул эрсдэл нь залуучууд олноор ажилладаг эдийн засгийн салбар болох хөдөө аж ахуй (амьтантай харьцах), хүнсний үйлдвэрлэл болон ресторан (хоол хүнстэй харьцах), эрүүл мэнд (хүн, цус болон биеийн бусад шингэнтэй харьцах) болон хог хаягдлын менежмент зэрэг салбаруудад түгээмэл байдаг.
- **Химийн аюул эрсдэлийн хүчин зүйл:** Үүнд: хий, тоос, утаа, уур, шингэн зэрэг багтана. Химийн бодисыг ихэнх ажлын байр болон бүх салбарт ашигладаг. Тухайн химийн бодисын хортой нөлөө нь химийн бодисын концентрац, химийн бодистой харьцах давтамж, үргэлжлэх хугацаа, түүнчлэн хувь хүний мэдрэмж, онцлог шинж чанар (жишээ нь: хүйс болон нас) зэрэг бусад хүчин зүйлсээс хамаарна. Өсвөр насандаа химийн хорт бодистой харьцах нь нөхөн үржихүйн систем, дааврын тэнцвэрт байдалд ноцтой хор уршиг учруулдаг.
- **Эргономик аюул эрсдэлийн хүчин зүйл:** Энэхүү аюул эрсдэлд хүнд ачаа зөөх, хурдан эсхүл байнга давтагддаг хөдөлгөөн хийх, мөн бие махбодыг зохисгүй байрлалд оруулахад хүргэдэг буруу бүтэцтэй машин механизм, тоног төхөөрөмж болон ажлын арга барилыг дагаж мөрдөх зэрэг хамаарна. Нурууны өвдөлт, шөрмөсний үрэвсэл, мөгөөрсөн жийргэвчийн ивэрхий, карпаль, туннелийн синдром зэрэг булчингийн тогтолцооны эмгэгүүд нь эргономик аюул эрсдэлд өртсөний улмаас үүсдэг ердийн үр дагаврууд юм. Хүнд ачаа зөөдөг өсвөр насны хүмүүсийн хувьд бие нь өсөж, хөгжиж байдаг тул ясны бүтэц гэмтэх, өсөлт зогсох эрсдэл өндөр байдаг. Цаашилбал ажлын арга барил, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжүүд ихэвчлэн насанд хүрэгчдэд зориулагдсан байдаг тул бие бялдар нь бүрэн гүйцэд өсөж хөгжөөгүй байгаа залуу ажилтнууд амархан ядрах, бэртэл гэмтэл авах, булчингийн тогтолцооны эмгэгт өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг.
- **Сэтгэц, нийгмийн аюул эрсдэлийн хүчин зүйл:** Эдгээр аюул эрсдэл нь ажлын байрны интерьер дизайн, менежмент болон зохион байгуулалтын нөхцөл байдлын үр дүнд үүсдэг бөгөөд энэ нь сэтгэц эсхүл бие махбодод хохирол учруулах магадлалыг нэмэгдүүлдэг. Сэтгэц, нийгмийн аюул эрсдэлийн үед түгээмэл тохиолддог хариу үйлдэл нь стресс юм. Ажлаас шалтгаалсан стресс нь түр зуурын анхаарал сарниулах, алдаатай дүгнэлт хийх, үйл ажиллагааг хэвийн гүйцэтгэхэд алдаа гаргах шалтгаан болж, ажлын байрны осол эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг. Энэ нь сэтгэцийн эмгэг (бие болон сэтгэлийн тэнхээ барагдах, сэтгэл гутрал), бие махбодын бусад асуудал (зүрх, судасны өвчин болон яс, булчингийн эмгэг), мөн зан үйлийн сөрөг хэлбэр (архинд орох, тамхи татах) зэргийг нэмэгдүүлдэг. Залуу хүмүүсийн оюун ухаан, сэтгэл, нийгмийн хөгжил 20 нас хүртэл үргэлжилдэг тул тэдний сэтгэц, нийгмийн аюул эрсдэлд өртөх нь ихээхэн хор хөнөөлтэй байдаг.



Дасгал ажил 7.1. Аюул эрсдэлийг олж тогтооё!



Энэхүү дасгал ажил нь оролцогчдод учирч болзошгүй аюултай байдал, эрүүл мэндийн аюул эрсдэлийг тодорхойлох чадварыг буй болгоход чиглэсэн. Сургагч багш оролцогчдыг 4-5 хүнтэй баг болгон хувааж, баг тус бүрт ажлын байран дээрх фото зураг (түргэн хоолны гал тогоо, хүнсний дэлгүүр, оффисын байр болон шатахуун түгээх станц)-т харуулсан аюул эрсдэлийг олж тогтоох, түүнчлэн тухайн ажлын байр тус бүрт тохиолдож болох холбогдох үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалт гаргах даалгавар өгнө.

Энэхүү дасгал ажлын үеэр сургагч багш оролцогчдыг аюул эрсдэлийн төрөл (хими, физик, эргономик, сэтгэц-нийгмийн гэх мэт)-ийг ангилахад нь тусалж, зарим аюул эрсдэл (аюулгүй байдлын аюул эрсдэл) шууд нөлөөлдөг байхад зарим нь (эрүүл мэндийн аюулт эрсдэл) урт удаан хугацааны туршид үр нөлөө үзүүлдэг болохыг онцгойлон авч үзнэ. Сургагч багш нь харилцан ярилцах явцдаа сэтгэц-нийгмийн аюул эрсдэлийн талаар дурдахыг зорилго болгож, оролцогчдод ажлын байранд яагаад сэтгэцийн эрүүл мэнд чухал талаар хэлэлцэж, өөрсдийн болон хамтран ажиллагсдынхаа сэтгэцийн эрүүл мэндийг удирдан зохион байгуулахын тулд юу хийж болох талаар харилцан ярилцахад анхаарлаа хандуулах нь зүйтэй байна.¹³⁹

Хэрэв сургуульд суралцаж буй залуу хүмүүст зориулан энэхүү сургалтыг явуулж байгаа бол сургагч багш нь ажлын байртай нэгэн адил анги танхимд аюул эрсдэл учирч болдог талаар мөн тэдгээр аюул эрсдэлийг тодорхойлж, мэдээллэх ёстой талаар оролцогчдод ойлгуулахад туслах зорилгоор анги танхимын аюул эрсдэлт хүчин зүйлсийг тодорхойлох Дасгал ажил 7.1 (Б)-ыг хийлгүүлж болно. Сургагч багш оролцогчдыг дахин жижиг багт хуваарилан, анги танхим (шал, хана, гэрэлтүүлэг, агааржуулалт, дуу чимээ, температур)-ыг ажиглаж, болзошгүй аюулт эрсдэлийн жагсаалт гаргахыг даалгана.

¹³⁹ Сэтгэцийн эрүүл мэндийн талаарх илүү мэдээллийг ОУХБ, [“Improving OSH for Young Workers: A Self-training Package”](#), 2019 холбоос болон ОУХБ болон ДЭМБ, [“Mental Health at Work: Policy Brief”](#), 2022 холбоос; эсхүл ОУХБ, [“COVID-19 Disrupts Education of More Than 70 per cent of Youth”](#), хэвлэлийн нийтлэл, 2020-08-11 холбоосоос тус тус үзнэ үү.

Аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд: Ажлын байран дахь эрх, үүрэг

Ажилтнууд аюул эрсдэлээс сэргийлж, хэрэв аюул эрсдэлийг арилгах эсхүл багасгах арга замыг мэддэг бол дийлэнх үйлдвэрлэлийн ослоос сэргийлэх боломжтой. Ажилтнууд ажлын байран дахь аюулгүй байдал болон эрүүл мэндэд учирч болзошгүй аюул эрсдэлийн талаар тодорхой эрх эдэлдэг боловч тэд мөн өөрсдийгөө хамгаалах, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах үүрэг хүлээдэг. Хэрэв хэн нэгэн асгасан шингэн зүйлээ арчаагүйгээс хамт ажиллагсад нь халтирч унахад хүрэх эсхүл хэн нэгэн тодорхой ажлыг ганцаараа хийж гүйцэтгэх боломжтой гэж үзсэнийхээ улмаас бэртэж гэмтэх зэрэг нь энэхүү тохиолдлын жишээ юм.

Сургагч багш оролцогчдыг өөрсдийн ажлын байран дахь аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд учирч болох аливаа аюул эрсдэлийг багасгах үүргийн талаар тунгаан бодоход дэмжлэг үзүүлнэ. Эрүүл, аюулгүй ажлын байр бий болгох үүрэг нь ажлын байран дахь хүн бүрт хамааралтай байдаг бөгөөд энэ нь тухайн хүн бүр тус тусын үүргээ хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, чадвартай байхын хирээр тэр нь илүү сайн хэрэгждэг. Ажил олгогч нь ажлын байранд өндөр хэмжээнд хяналт тавьдаг бөгөөд тэд эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаар хууль зүйн үүрэг хүлээдэг. Гэвч ажилтнууд ч гэсэн эрсдэлийг тодорхойлж, тэдгээрийг арилгах эсхүл багасгах арга хэмжээг авах талаар санал гаргадаг байх шаардлагатай. Ажил олгогч, ажилтнуудын үүргийг улс үндэсний нөхцөл байдал, практикийн хязгаарлалтын хүрээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг аль болох дэмжих нийтлэг үүрэг гэж тооцох бөгөөд тэдгээрийг биелүүлэх нь зайлшгүй хэрэг юм.

Сургагч багш ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад авч хэрэгжүүлж буй ажил олгогч болон ажилтнуудын үүргийг нэгтгэн дүгнэж үзэх нь зүйтэй.¹⁴⁰ Зарим жишээг Шигтгээ 7.4-т дурдав.

¹⁴⁰ Үүнийг дараах холбоосоос авч тохируулсан бөгөөд Saskatchewan, [“Module 8. Fairness works: Employment standards” in Ready for Work](#), 2018, хуудас 11-13 холбоосоос үзнэ үү.

Шигтгээ 7.4. Ажил олгогч болон ажилтны үүрэг

Ажил олгогч	Ажилтан
- Эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангах; - Ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалахад шаардлагатай мэдээллээр хангах, сургалт хийх; - Ажлын байр, багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн аюулгүй ажиллагааг хангах хяналт шалгалтыг авч хэрэгжүүлэх; - Багаж хэрэгсэл, машин механизм, тоног төхөөрөмжийг зохих ёсоор засварлаж байгаа эсэхийг хянах; - Удирдлага эсхүл ажилтан аюултай нөхцөл байдал, үйл ажиллагааны талаар мэдээлсэн бол шаардлагатай арга хэмжээг даруй авах; - Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын шаардлагын талаар мэдлэгтэй байж, түүнийг дагаж мөрдөх.	- Өөрийн болон бусад ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахад хариуцлагатай хандах; - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлаар ажил олгогчтой хамтран ажиллах; - Аюулгүй ажлын журам, хамгаалалтыг ашиглах; - Аюул эрсдэлийн талаар (аюултай нөхцөл байдал, үйл ажиллагаа гэх мэт) нэн даруй мэдээлэх; - Аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн сургалтад хамрагдах; - Аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагын талаар мэдлэгтэй байж, түүнийг дагаж мөрдөх; - Хувийн хамгаалах хэрэгсэл хүрэлцэхгүй байвал ажил олгогчид мэдэгдэх, түүнийг зохих ёсоор хэрэглэх.

Дээрх үүрэг нь ажилтны дараах үндсэн гурван эрхэд тусгалаа олсон байдаг. Үүнд:¹⁴¹

- **Мэдээлэх эрх:** Ажлын байрны аюул эрсдэл, түүнийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар мэдээлэх эрх. Ажил олгогч нь эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангах үүрэгтэй тул ажилтнуудад аюулт эрсдэлийг хэрхэн даван туулах талаар мэдээлэл өгч, сургах үүрэгтэй. Шинэ ажилтнуудад зориулсан сургалт нь дараах мэдээллийг багтаана. Үүнд: Тухайн салбар эсвэл ажлын төрөлд хамаарах аюулгүй ажиллагааны журам болон практик; ажлын байран дахь аливаа аюул эрсдэлийн тухай мэдээлэл, эрсдэлийг бууруулах зорилгоор боловсруулсан журам; аюултай бодис, тэдгээртэй ажиллахдаа авах арга хэмжээг тодорхойлсон шошго, таних тэмдэг ашиглах; гал түймэр болон бусад онцгой байдлын үеийн журам; хориглосон буюу хязгаарласан бүсийг тодорхойлох; хувийн хамгаалалтын тоног төхөөрөмж; аюул, ослын талаар мэдээлэх журам зэрэг болно.
- **Оролцох эрх:** Ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын үйл ажиллагаанд оролцох эрх. Үүнд ажилтнуудад ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг сайжруулах талаар зөвлөгөө өгөх зорилгоор байгуулагдсан хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн хороонд элсэх, төлөөлөх, төлөөлүүлэх эрх багтана. Эдгээр Хороог тодорхой нөхцөл (жишээлбэл, цөөн ажилтантай аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд)-д заавал байгуулсан байхыг шаарддаг.
- **Ажлаа зогсоох эрх:** Хэрэв амь насанд аюултай, ноцтой аюул учруулах эрсдэлтэй гэж үзэх үндэслэл байвал ажилтнууд ажлаа зогсоох эрхтэй байна. Ажил олгогчид нь холбогдох аюул эрсдэлийг даван туулах шаардлагатай арга хэмжээ авах хүртэл ажилтнуудын амь

¹⁴¹ Эх бичвэр нь энэхүү холбоост үндэслэсэн бөгөөд Saskatchewan, "Module 3. Safety works: Occupational health & safety" in [Ready for Work](#), 2018, хуудас 51-87 холбоосоос үзнэ үү.

нас, эрүүл мэндэд ноцтой аюул заналхийлж байгаа ажлын нөхцөл байдалд тэднийг буцаж ажиллахыг шаардах эрхгүй. Аюултай гэж үзэж ажил хийхээс татгалзсан ажилтан нь татгалзсан тухайгаа удирдлагадаа мэдэгдэж, ялгаварлан гадуурхах үйлдлээс (тухайлбал, үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдах гэх мэт) хамгаалагдах эрхтэй.

Ажилтан болон ажил олгогчид дээр дурдсан эрхийг хамгаалж, хөдөлмөрийн зохистой нөхцөл, орчинг бий болгож, хадгалахыг хичээх ёстой. Эдгээрийг тухайлан дурдвал:

- Ажил нь эрүүл, аюулгүй орчинд байх ёстой;
- Хөдөлмөрийн нөхцөл нь ажилтнуудын эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал, хүний нэр төрийн шаардлагад нийцсэн байх ёстой;
- Ажил нь хувийн амжилт, өөрийгөө хөгжүүлэх, нийгэмд бодитой хувь нэмэр оруулах бодит боломжийг санал болгож байх ёстой.

ОУХБ-ыг үүсгэн байгуулах дүрмийн оршил хэсэгт «ажилтнуудыг хөдөлмөр эрхлэлтийн улмаас үүсэх эмгэг, өвчин, гэмтэл бэртлээс хамгаалах» нь нийгмийн шударга ёсны үндсэн элемент мөн гэж тусгайлан заасан бөгөөд тэр цагаас хойш дахин баталгаажуулсаар ирсэн байна. ОУХБ-аас хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой 40 гаруй хэм хэмжээ, түүнчлэн 40 гаруй мэргэжлийн үйл ажиллагааны дүрмийг баталсан. ОУХБ-ын баримт бичгийн бараг тал хувь нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг шууд болон шууд бус байдлаар зохицуулсан байдаг. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенц, 2006 оны 187 дугаар Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг сурталчлах суурь конвенцууд нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндсэн хоёр суурь конвенц гэж тооцогддог. Цаашилбал, 2023 онд ОУХБ нь 2024-2030 он хүртэл авч хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн дэлхийн хэмжээний шинэчилсэн стратеги, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Энэхүү стратегийн зорилго нь эрүүл, аюулгүй ажиллах орчны үндсэн эрхийг дэлхий даяар сурталчлах, хүндэтгэх, үе шаттайгаар хүлээн зөвшөөрөх ахиц дэвшлийг хурдасгахад ОУХБ-ын гишүүн улсуудад үзүүлэх дэмжлэгийг нэмэгдүүлэхэд оршино. Энэхүү стратеги нь үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас барах, осол гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнийг дэлхийн хэмжээнд бууруулахад хувь нэмэр оруулах, түүнчлэн нийгэм, эдийн засгийн холбогдох зардлыг багасгах зорилготой болно.¹⁴²

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Сургагч багш нь үндэсний Хөдөлмөрийн тухай хуулиас авсан холбогдох мэдээлэл бүхий Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг бэлтгэнэ.

○ Ажлын байран дахь аюул эрсдэлийг хянах нь: Аюул эрсдэлийг олж тогтоох багийн дасгал ажлын үеэр сургагч багш эрсдэлийг бууруулахад ашиглагдах арга хэрэгсэл, арга замуудын талаар ярилцах боломжтой:

- ▶ **Аюул эрсдэлийг арилгах:** Аюул эрсдэлийг арилгах хамгийн сайн арга бол аюулыг ажлын байрнаас бүрмөсөн арилгах эсхүл тусгаарлах явдал юм. Жишээлбэл, асгарсан зүйлийн эргэн тойронд хамгаалалт хийх, халтирдаггүй шалыг суурилуулах, тоног төхөөрөмжийн хурц иртэй болон хөдөлгөөнтэй хэсгүүдээс ажилчдыг хамгаалахын тулд биет буюу бодит хамгаалалт хийнэ. Ингэснээр ажлын байр аюулгүй болж, энэхүү үүрэг зөвхөн ажилтнуудад ногддоггүй болно.
- ▶ **Ажлын байрны бодлого, журмыг сайжруулах:** Энэхүү аргыг аюулыг арилгах эсвэл тусгаарлах боломжгүй үед хэрэглэнэ. Аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн сайн бодлого нь ажилтан аюултай төхөөрөмж, шингэн зүйлд өртөх (жишээлбэл, «болгоомжтой»

¹⁴² ОУХБ, [Global strategy on occupational safety and health 2024-2030 and plan of action for its implementation](#), GB.349/INS/8 холбоосоос үзнэ үү.

гэсэн тэмдэг тавих, асгарсан бодисыг нэн даруй цэвэрлэх) эсхүл хэт ядрах эрсдэлийг (жишээлбэл, ажилтнуудыг зохицуулж болохуйц цагаар ажиллуулах, шаардлагатай тохиолдолд ажилтнууд чөлөө авах боломжтой байх зэргээр) бууруулах боломжтой юм.

- ▶ **Хамгаалах хувцас, хэрэгслийг хэрэглэх:** Хувийн хамгаалах хэрэгсэл (ХХХ) нь аюулыг шууд арилгадаггүй тул аюулыг хянах хамгийн бага үр дүнтэй механизм юм. Ажилтанд эвгүй, төвөгтэй байсан ч шаардлагатай бол түүнийг заавал ашиглах ёстой. Жишээ нь хальтирдаггүй гутал өмсөх, эсвэл толгойгоо хамгаалахын тулд хамгаалалтын дуулга эсвэл «хатуу малгай» өмсөх явдал юм. Хүн бүр өөрт тохирсон хамгаалалтын хэрэгсэл авах эрхтэй. Тохиромжгүй ХХХ нь ажилтны бие махбод болон сэтгэл зүйд нөлөөлж, тэднийг хамгаалалтгүй эсвэл аюулд өртөмтгий болгох мэдрэмжийг төрүүлдэг. Ихэнх ХХХ нь эрэгтэйчүүдэд зориулагдсан байдаг тул эмэгтэйчүүд тохиромж муутай ХХХ-тэй байх явдал түгээмэл байдаг.

Ажилтан бүр ажлын байрны аюул эрсдэл, түүнийг хэрхэн даван туулах талаар мэдэх эрхтэй байдаг. Шинэ ажилтныг аюул эрсдэлээс сэрэмжилж сургах нь ажил олгогчийн үүрэг юм. Шинэ залуу ажилтнуудын хувьд олон асуулт асуух нь эвгүй байдаг байж магадгүй. Гэвч хэрэв тэд асуулт асуугаагүй, ажил олгогч нь тэднийг аюулгүй ажиллахад сургаагүй бол тэд хэзээд аюул эрсдэлийн талаар ойлголтгүй байх бөгөөд осолд өртөх магадлал өндөр байдаг. Сургагч багш оролцогчдод ямар нэг зүйл мэдэхгүй, ойлгохгүй байвал үргэлж асуух хэрэгтэй гэдгийг ойлгуулах нь зүйтэй. Оролцогчид ажил олгогчтойгоо эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлаар ярилцахад чиглүүлж болох зарим асуултуудыг Шигтгээ 7.5-д тусгасан болно.

▶ Шигтгээ 7.5. Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчны талаар ажил олгогчоос асуух асуулт

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаарх сургалт, танилцуулгыг хэзээ авах вэ?
2. Миний мэдэх ёстой аюул эрсдэл юу вэ?
3. Ажлыг хэрхэн аюулгүй гүйцэтгэхтэй холбоотой асуулт надад байвал хэнтэй ярилцах вэ?
4. Хэрэв би ямар нэгэн зүйл буруу, болохгүй байгааг анзаарсан бол хэнд мэдэгдэх ёстой вэ?
5. Эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой ямар журмыг би дагаж мөрдөх шаардлагатай вэ?
6. Ажлыг гүйцэтгэхэд ямар аюулгүй байдлын хэрэгсэл хэрэгтэй вэ?
7. Би хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл ашиглах талаар сургалтад хамрагдах уу?
8. Яаралтай тусламж хэрэгтэй үед би яах ёстой вэ? Хэрэв би гэмтвэл хэнд мэдэгдэх ёстой вэ?
9. Галын хор, анхны тусламжийн хэрэгсэл, яаралтай тусламж хаана байдаг вэ?
10. Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаар миний үүрэг юу вэ?
11. (Алсын зайнаас ажиллах тохиолдолд) Алсын зайнаас ажиллахдаа аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн баталгааг хангах тал дээр компани ямар бодлого баримталдаг вэ?

Хэрэв аюул эрсдэлийн талаар мэдээлсний дараа тухайн ажилтанд аюулгүй байдал мэдрэгдэхгүй хэвээр байвал тэрээр ажил олгогчтой ярилцаж, тэднээс бүрэн тайлбар (дээрх асуултуудыг удирдамж болгон ашиглаж) хүсэж бүх асуултдаа хариулт авч байх шаардлагатай. Хэрэв ажил олгогч хариулт өгөөгүй, тухайн хариулт хангалтгүй, эсхүл тэдний хариулт нь эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг дэмжихэд үл нийцэж байвал ажилтнууд Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яамны харьяа хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн байгууллагын мэргэжилтэнтэй холбогдож болно. Мөн зарим компаниуд (дийлэнх томоохон компаниудад байдаг) эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудал эрхэлсэн нэгжтэй байдаг ба ажилтнууд тус нэгжийн мэргэжилтний аль нэгэнтэй холбогдож болно. Ажилтнуудын асуултад хариулж, зөвлөгөө өгөх нь тухайн мэргэжилтнүүдийн ажлын нэг хэсэг байдаг. Сургагч багш нар залуу ажилтнуудад шаардлагатай бол холбогдож болох хүмүүсийн жагсаалтыг гаргаж өгөх нь зүйтэй.

Дасгал ажил 7.2. Аюулгүй байдлын пирамид



Энэхүү дасгал ажлын зорилго нь оролцогчдын ажлын байран дахь аюул эрсдэлийг удирдах чадварыг бэхжүүлэхэд оршино. Тус дасгал ажил нь самбар дээр зурсан 3 хэсгээс бүрдэх пирамид дээр хийгдэнэ. Хэсэг бүр нь аюул эрсдэлийг удирдан зохион байгуулах гурван аргын аль нэгийг (Эрсдэлт хүчин зүйлийг зайлуулах, ажлын байрны бодлого, журмыг сайжруулах, хамгаалах хэрэгсэл өмсөх) жагсаасан бөгөөд тус бүр нь тодорхой тооны оноотой байна. Оролцогчдыг 3-4 гишүүнтэй жижиг багуудад хуваана. Багийн нэг хүн бичиж нөгөө нь багуудад очиж ажиллана. Баг тус бүр өөрсдийн гэсэн өнгөт карттай байх тул энэ нь дасгал ажлын төгсгөлд баг бүрт оноо өгөх боломжтой болгоно. Багууд зураг бүрийн тайлбар болох бодит тохиолдлыг 3 минутын дотор уншаад, пирамидын харгалзах хэсэгт картаа наахаар багуудад очиж ажилласан багийн гишүүнийг явахаас өмнө осол тус бүрийг давтахаас урьдчилан сэргийлэх шийдлүүдийг картан дээрээ бичнэ. Сургагч багш нь зураг, тайлбарын дагуу хэдэн ч тойрог хийлгэж болох ба ялагчийг оноог үндэслэн тодорхойлно. Сургагч багш боломжтой бол оролцогчдын өгсөн хариултаас өөр хувилбаруудыг санал болгож дасгал ажлыг удирдан чиглүүлэх нь зүйтэй.



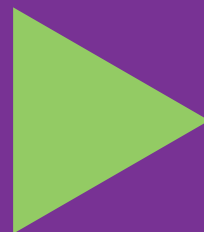
Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгоход ажил олгогч болон ажилтнуудын ашиг сонирхол ижил байх арга замыг тодорхойлно уу. Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын зорилгод хүрэхийн тулд тэдний хамтын ажиллагааны гол түлхүүр нь юу байх вэ? Ажилтнуудыг бүрэн оролцуулахын тулд ажил олгогчийн зүгээс юу хийж чадах вэ? Ажилтнуудын үүрэг юу вэ?
- Эрүүл, аюулгүй ажлын байрны нэн чухал ач холбогдлыг залуу ажилтнууд хэрхэн ойлгох вэ? Ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын зорилттой уялдаа холбоотой байхын тулд сонирхлоо хэрхэн илэрхийлж, ямар арга хэмжээ авах вэ?
- Ажилтнуудын эрүүл мэндэд хожим нь ноцтой асуудал үүсгэж болзошгүй эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын зарим аюул эрсдэлийг нэрлэнэ үү. Ажилтнууд болон ажил олгогчид эдгээр аюул эрсдэлийн үр дагавар, үүнийг хэрхэн арилгах талаар мэдээлэлтэй болох зарим арга замыг нэрлэнэ үү?
- Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг амжилттай шийдвэрлэх нь эдийн засаг, нийгэмд гол ашиг тусаа хэрхэн үзүүлэх вэ?

Хичээл 8.

**Хөдөлмөрийн
маргаан, ажлын
байран дахь зөрчлийн
зохицуулалт**



Сургалтын зорилго



Энэ хичээлийн төгсгөлд оролцогчид:

- Хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд буй шударга бус үйлдлийн улмаас үүдсэн бэрхшээлийг шийдвэрлэх аргын талаар мэдэж, үүний дотор хамтын хэлэлцээрийг ашиглах;
- Ажил олгогчтой санал зөрөлдөөн маргаан үүссэн үед ямар арга хэмжээ авах талаар мэддэг болно.



Хугацаа



180 минут



Танилцуулга



Сургалтын энэхүү сүүлийн хичээл нь залуучуудад эрхээ хамгаалах арга замын талаар таниулах зорилготой. Ажлын байранд гарсан аливаа маргааныг тодорхойлоход залуучууд дэмжлэг үзүүлж чадах хүн, байгууллага, институтыг тодорхойлж, маргаан гарсан эсхүл эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд мэдээлэх, шийдвэрлэх боломжит арга замыг мэддэг байх нь чухал юм. Түүнчлэн энэхүү хичээлээр залуучуудын хэрэгцээ шаардлагад нийцэх зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх стратегийг тодорхойлох замаар ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг удирдах өөр өөр стратегиудыг танилцуулна.

Тус хичээл нь залуучуудын эрх зөрчигдсөн үед ямар арга хэмжээ авах, хэнд хандах, юу хийх, хэрхэн хийх талаар тоймлон хүргэнэ. Хичээлийн эхний хэсэгт ажлын байран дахь эрхийн зөрчлийг мэдээлэх талаар голчлон авч үзэх ба хоёр дахь хэсэгт оролцогчдод ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг хэрхэн удирдах талаар тайлбарлахад чиглэгдэнэ.

Хичээлийн энэ үе шатанд сургагч багш нь хүний нөөцийн менежер, үйлдвэрчний эвлэл эсхүл ажилтны төлөөллийг урьж оролцуулан, ажлын байранд төвөгтэй асуудал үүсэх үед хэрхэн эмээж, эргэлзэж байсан тухай туршлагыг нь яриулж, оролцогчдын дунд хэлэлцүүлэг өрнүүлэх нь зүйтэй.

Хичээлийн төлөвлөгөө



Сургалтын зорилго	Хөтөлбөр ба хугацаа	Агуулга
	Танилцуулга 15 минут	- Сургалтын зорилго - Эрхийн зөрчлийн талаар хэрхэн мэдээлэх
Хөдөлмөрийн харилцаанд буй шударга бус үйлдлийн улмаас үүдсэн бэрхшээлийг шийдвэрлэх аргын талаар мэдэж (ажилтнуудын эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалахын тулд үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын хэлэлцээрийг ашиглах)	Ажилтны төлөөллийн байгууллагаар дамжуулан эрхээ эдлэх 🕒 35 минут	- Ажилтны төлөөллийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг, хариуцлага - Албан бус ажилтны төлөөлөл
	Ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг мэдээлэх 🕒 40 минут	- Ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг мэдээлэх арга замууд - Дасгал ажил 8.1. Ажлын байран дахь асуудалд бүтээлчээр хандах механизмууд
Ажил олгогчтой маргаан үүссэн үед ямар арга хэмжээ авах тухай	Зөрчилдөөний шийдвэрлэх стратегийг тодорхойлж, асуудалд бүтээлчээр хандах 🕒 60 минут	- Зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх стратеги - Дасгал ажил 8.2. Ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг удирдах: Тиймээс та уур бухимдалтай байна уу... - Дасгал ажил 8.3. Та ямар арга барилтай вэ? - Дасгал ажил 8.4. ...дахин энэ талаар сонсмооргүй байна
	Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг 🕒 30 минут	Суралцсан зүйлсийн хураангуй

Ажлын байран дээрх зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх

Залуучууд хөдөлмөрлөх эрхийнхээ талаар мэдэж авах нь маш чухал юм. Гэвч эдгээр эрхээ хэрэгжүүлэхэд мэдлэгтэй байх нь дангаараа хангалтгүй. Бусад нөхцөл байдлын нэгэн адил ажлын байранд асуудал үүссэн бол зөрчилдөөн болж хувирдаг. Энэ нь зөрчилдөөнд оролцож буй хүмүүс болон эргэн тойрны хүмүүсийн хувьд таагүй байдал, бухимдал үүсгэж болно. Ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг шийдвэрлэхийн тулд залуучууд хүндэтгэлтэй, ухаантайгаар өөрийгөө хамгаалж чаддаг байх нь чухал. Албан хөдөлмөр эрхлэлтийн хувьд залуучуудад ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг шийдвэрлэхэд туслах дэмжлэгийн тогтолцоо байх нь зүйтэй.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхийг зорьж буй ажилтан дараах алхмыг хийж болно. Үүнд:

- ▶ **Ажил олгогчтойгоо ярилцах:** Хөдөлмөрийн шударга бус, аюул эрсдэлтэй нөхцөлийн талаар ажилтнууд ажил олгогчтойгоо ярилцаж эхлэх хэрэгтэй. Ихэнх ажил олгогчид аливаа асуудлыг хөндлөнгийн этгээдийн оролцоогүйгээр шийдвэрлэхийг эрмэлздэг. Залуу ажилтнууд маргааны нөгөө талын байр суурийг ойлгож, баримт, дүрэм журам, гэрээний үүрэгт үндэслэн, шударга ёсны үндсэн дээр ажил олгогчдоо хандах нь чухал юм. Ажил олгогчтойгоо хийх яриа хэлэлцээ нь амжилтад хүрэхэд хэд хэдэн хүчин зүйлс нөлөөлдөг. Тухайлбал, ажил олгогч хууль тогтоомжийн холбогдох заалтын талаар мэдэхгүй, эсвэл тухайн үүссэн нөхцөл байдалд хууль хэрхэн нөлөөлж байгаа талаар сайн ойлголтгүй байж болно. Тиймээс хэрэв боломжтой бол ажилтан, ажил олгогч хоёулаа тухайн асуудлыг авч хэлэлцэхэд цаг гаргаж, шаардлагатай бол мэдээлэл, зөвлөгөө авах нь чухал. Зарим ажил олгогч хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар ярилцах, мэдээлэл, санал хүлээж авахад нээлттэй ханддаг бол зарим нь тийм байдаггүй. Зарим ажил олгогч ажилтны зүгээс асуудлыг нээлттэй ярьж мэдэгдсэний дараа түүнд шударга бус хандаж, сахилгын арга хэмжээ авах, эсвэл хариуцлага тооцож магадгүй. Ажилтан яриа тохиролцоог хэрхэн зөв эхлүүлснээс уулзалт ярилцлагын үр дүн бүхэлдээ хамаарч болох учраас тухайн асуудлаар ажил олгогч ямар санаа бодол, байр суурьтай байгааг нь мэдэж, тодруулахаас яриагаа эхлүүлэх нь зүйтэй. Залуучууд зөрчилдөөнийг эвлэрүүлэхэд тусалж чадах хүний нөөцийн менежер эсвэл нэг ажлын байранд ажилладаг ажилтнуудын төлөөлөл зэрэг дотоод нөөц бололцооны талаар мэдээлэлтэй байх ёстой.
- ▶ **Урьдчилан шийдвэрлүүлэх:** Хэрэв ажилтнууд ажил олгогчтойгоо ярилцах боломжгүй эсвэл тэдний оролцох оролдлого амжилтгүй болсон бол хөдөлмөрийн эрх бүхий байгууллагад хандаж туслалцаа хүсэж болно. Хэрэв ажил олгогч Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг үл ойшоож, зөрчсөн бол эрх бүхий байгууллага нь ажилтнуудын хүсэлтэд үндэслэн ажил олгогчтой холбогдож, тулгарч буй асуудлын талаар ярилцдаг. Ихэнх ажил олгогчид хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар гаргасан гомдлын дагуу шуурхай арга хэмжээ авдаг.
- ▶ **Гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх:** Хэрэв ажил олгогч асуудлыг эв зүйгээр (хэлэлцээр, зуучлал, эвлэрүүлэн зуучлах замаар) шийдвэрлэх оролдлого гаргахад хариу өгөхгүй бол ажилтан гомдол гаргаж болно. Асуудлыг тайлбарлах шаардлагатай тохиолдолд (ихэвчлэн бичгээр) ажилтан өөрт байгаа бүх мэдээллээ өгөх шаардлагатай. Албан ёсны гомдол нь шалгалтаар эхэлдэг. Хэрэв ажил олгогч хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчсөн нь тогтоогдвол нөхцөл байдлыг засаж залруулах журам (талуудын хооронд эвлэрүүлэн зуучлахаас эхлээд арбитр, шүүх ажиллагаа гэх мэт) байдаг.
- ▶ **Хүлээх:** Ажилтан зарим тохиолдолд нэн даруй гомдол гаргахгүй байж болно. Харин хэсэг хугацаанд хүлээж байгаад ажлаасаа чөлөөлөгдсөний дараа гомдол гаргаж болно. Харин гомдлоо тодорхой хугацааны дотор багтааж гаргах ёстой гэдгийг мэдэж байвал зохино.
- ▶ **Тодорхой нэр, хаяггүй гомдол:** Зарим улс оронд Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тодорхой нотлох баримт байгаа тохиолдолд эрх бүхий байгууллагад гаргасан нэргүй эсвэл гуравдагч этгээдийн гомдлыг хүлээж авдаг.

Орон нутагт гадуурхагдсан бүлэг (жишээлбэл, эмэгтэйчүүд, үндэстний цөөнх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, дүрвэгсэд) эсхүл ихэвчлэн гадуурхагддаг бүлгүүд нь үр дагавар эсвэл хүчний тэнцвэргүй байдлаас эмээж маргааны талаар мэдээлэх эсэхдээ эргэлздэг болохыг анхаарах хэрэгтэй. Та тэдэнд маргааны талаар хэрхэн мэдээлэх үе шатууд байдаг талаар (жишээлбэл, нэр нь мэдэгдэгч) эсвэл тэдэнд зөрчилдөөний үед тэднийг дэмжих боломжтой орон нутгийн байгууллагуудын талаар тайлбарлан өгч болно.

Улс орон бүр хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлүүлэх тогтолцоог бүрдүүлсэн байдаг. Сургагч багш нь тухайн улсын хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах механизмын талаар судалж, санал өгөх болон ажилтан гомдол гаргаж болох орон нутгийн болон үндэсний байгууллагуудын жишээг гаргаж өгөх нь зүйтэй. (Шигтгээ 8.1-ийг харна уу).

Мэдээлэх газруудын жишээнд ажлын байранд хөдөлмөрийн харилцааны хэм хэмжээг хэрхэн хэрэгжүүлж, мөрдүүлж байгааг шалгах, ажилтан болон ажил олгогчдод үндэсний хууль тогтоомжийг ажлын байран дээр хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар зөвлөгөө өгөх үүрэгтэй хөдөлмөрийн байцаагчтай холбогдож болно. Хөдөлмөрийн байцаагчид ажлын цаг, цалин хөлс, ажлын байран дахь аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, хүүхдийн хөдөлмөр зэрэг салбарт үндэсний хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн хэрэгжүүлж ажиллах талаар чиглүүлж тусламж үзүүлнэ.

Ажлын байран дахь маргаан, зөрчил нь талуудын аль алинаас нь гарч болно. Ажил олгогч ажилтанд холбогдуулан хэрэв тэрээр ажил олгогчийн өгсөн зааварчилгааны дагуу ажиллаагүй эсхүл буруутай нь тогтоогдсон тохиолдолд тухайн хүнд холбогдуулан маргаан шийдвэрдэх механизмыг эхлүүлэх боломжтой гэдгийг анхаарах нь чухал юм.

► Шигтгээ 8.1. Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үндэсний механизм¹⁴³

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд зөрчилдөөн гарахыг үгүйсгэхгүй. Талууд сайн дураараа, гуравдагч этгээдийн оролцоогүйгээр яриа хэлэлцээр хийх нь хамгийн үр өгөөжтэй. Яриа хэлэлцээр амжилтгүй болсон тохиолдолд ихэвчлэн хохирсон талуудын хэрэглэж болох механизм байдаг¹⁴⁴.

Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд “шүүхээс гадуурх маргаан шийдвэрлэх тогтолцоо” буюу ADR механизм илүүтэй ашиглагдаж байна. Энэ нэр томъёо нь хөдөлмөрийн маргааныг зуучлагчийн туслалцаатайгаар талууд шууд хэлэлцэн шийдвэрлэхээс эхлээд шүүхтэй адил заавал биелүүлэх шийдвэр гаргадаг хөдөлмөрийн арбитр, хөдөлмөрийн жижиг шүүх зэрэг олон төрлийн механизмыг багтаасан ойлголт юм. Маргаан таслах хувилбарт тогтолцоог дотор нь хэлэлцээ, эвлэрэл болон зуучлал, арбитрын тогтолцоо гэж ангилдаг.

- **Хэлэлцээ** нь маргалдагч талууд гуравдагч этгээдийн оролцоогүйгээр шууд хэлэлцээ хийж маргаанаа шийдвэрлэхийг дэмжиж, чиглүүлдэг.
- **Эвлэрэл болон зуучлалын тогтолцоо** нь хоорондоо маш төстэй бөгөөд маргааны талууд нь үүссэн маргаанаа зуучлах эсвэл эвлэрүүлэх зорилгоор гуравдагч этгээдийг оролцуулдаг. Эвлэрүүлэн зуучлагч нь талуудын хоорондын яриа хэлэлцээнд гүүр болох эсвэл маргаан таслах нөхцөлийг тодорхойлоход туслах үүрэгтэй харин маргааныг таслан шийдвэрлэх эрхгүй болно.
- **Арбитрын тогтолцоо** нь талуудын хооронд үүссэн маргааныг таслан шийтгэх эрхийг гуравдагч этгээдэд олгодог.

¹⁴³ Aristea Koukiadaki, [Individual and collective labour dispute settlement systems - a comparative review](#) (ILO, 2020)-холбоосоор дэлгэрэнгүйг үзнэ үү.

¹⁴⁴ ОУХБ-ын 1967 оны [Examination of Grievances Recommendation, 1967 \(No. 130\)](#)-д ажил олгогчийн үйлдэл нь холбогдох хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ эсвэл хамтын гэрээнд харшлах тохиолдолд ажилчдын гомдол гаргах эрхийг дэмждэг. 1981 оны [Collective Bargaining Convention, 1981 \(No. 154\)](#)-д хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх байгууллага, журам нь үр дүнтэй байх ба тэдгээрийн үйл ажиллагааны арга нь бие даасан, хүртээмжтэй, албан бус, шуурхай, зөвшилцсөн байх ёстой гэж заасан байдаг.

► Шигтгээ 8.2. Монгол Улс дахь Хөдөлмөрийн маргааны зохицуулалт

Монгол Улсад хөдөлмөрийн маргааныг Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан болон Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан гэсэн хоёр төрөлд хуваана. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан гэж хамтын хэлэлцээ хийх бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөх, хөдөлмөрийн гэрээг өөрчлөхтэй холбоотойгоор түүний талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг хэлнэ.

Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг дараах журмаар шийдвэрлэнэ:

- Тохиролцож буюу эвлэрлийн журмаар шийдвэрлэх;
- Хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр маргааныг зохицуулах;
- Хөдөлмөрийн арбитраар маргааныг шийдвэрлүүлэх;
- Ажил хаялт зохион байгуулах замаар шийдвэрлэх.

Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх эсхүл эдгээр хэм хэмжээг тайлбарлахтай холбоотойгоор талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг хэлнэ¹⁴⁵.

Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг дараах журмаар шийдвэрлэнэ:¹⁴⁶

- Тохиролцож буюу эвлэрлийн журмаар шийдвэрлэх;
- Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссоор урьдчилан шийдвэрлүүлэх;
- Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссгүй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон иргэд хооронд үүссэн маргааныг сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор шийдвэрлүүлэх;
- Шүүхээр шийдвэрлүүлэх.



Дасгал ажил 8.1. Ажлын байран дахь асуудалд бүтээлчээр хандах механизм

Энэхүү дасгал нь оролцогчдод ажлын байранд тулгарч буй бэрхшээлийг шийдвэрлэх боломжит механизмуудыг тодорхойлоход туслах зорилготой юм. Энэ нь залуу оролцогчдод боломжит бүх механизмын талаар илүү их мэдлэгтэй болоход нь туслах үүрэгтэй. Сургагч багш оролцогчдын асуултад хариулж, шаардлагатай үед залуучуудад тохирох механизмыг ашиглахад бэлтгэгдсэн байвал зохино.

Оролцогчдыг багт хуваах бөгөөд баг тус бүрт өөр өөр кейс өгнө. Баг бүр өөрсдийн тохиолдлыг уншиж, асуудлыг тодорхойлно. Хэрэв асуудалтай тулгарвал ямар дарааллаар ажиллахаа тодорхойлох шаардлагатай. Нэгдсэн хэлэлцүүлгийн үеэр багууд хариултаа танилцуулна. Сургагч багш нь хичээлд өгөгдсөн ажилтны тухайн асуудлын талаарх тохиолдлыг ашиглаж болно. Тэд оролцогчдод ижил асуудлыг шийдвэрлэх олон арга зам байж болохыг сануулна.

¹⁴⁵ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.16.

¹⁴⁶ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 154 дүгээр зүйл.

Зөрчилдөөний шийдвэрлэх стратегийг тодорхойлж, асуудалд зөвөөр хандах нь¹⁴²

Ажилд шинээр орсон ихэнх залуучуудын хувьд ажил олгогчийн санаанд нийцэх, сайн ажилтан гэдгээ харуулахын зэрэгцээ хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэх нь тийм хялбар байдаггүй. Шинээр ажилд орсон залуучууд ажил олгогчид төвөг удаж, өөрийнхөө талаар таагүй сэтгэгдэл төрүүлэхээс болгоомжилсноос болж эрхээ эдэлж чаддаггүй.

Эрх нь зөрчигдсөнийг гадарласан, мэдэрсэн ажилтны уур бухимдал юун түрүүнд хүрдэг бөгөөд ажил олгогч, шууд удирдлагатайгаа сөргөлдөх хүсэлтэй байдаг.

Хэдийгээр уур бухимдал хүний жам ёсны хариу үйлдэл мөн боловч уураа барьж, асуудалд бүтээлчээр бодитой хандаж сурах нь маш чухал юм.

Уур бухимдлаар асуудлыг шийдэх гэвэл ажил олгогч болон хамт олныхоо өмнө нэр хүндээ алдах үр дагавартай ба түүнчлэн ажлын байран дахь асуудалд түрэмгий ханддаг ажилтныг ажил олгогч нар тэвчдэггүй. Ажлын байран дахь асуудлаас үүдсэн уур бухимдлыг зөв удирдахад туслах ерөнхий дүрмийг дор дурдав.

- ▶ **Уур бухимдлыг хүлээн зөвшөөрөх:** Уур бухимдал нь хүнд байгалиас заяагдсан мэдрэмж юм. Уур бухимдлыг үл ойшоох, уурласнаасаа болж өөрийгөө буруутгах, тохиолдсон зүйлийн талаар дахин дахин эргэж санах нь ашиггүй бөгөөд эрч хүчийг бардаг сөрөг нөлөөтэй.
- ▶ **Нөгөө хүнийхээ үзэл бодол, байр суурь, санааг ойлгохыг хичээх:** Нөгөө хүнийхээ талаар хэт эртэдсэн дүгнэлт хийхээс зайлсхийж, асуудалд хандаж буй ялгаатай байр суурь, асуудлын мөн чанарыг ойлгохыг хичээх хэрэгтэй.
- ▶ **Уур бухимдлаар юу хийхийг бодох:** Өөрийнхөө уур бухимдлыг нөгөө талдаа шууд ба шууд бусаар (жишээлбэл, найздаа) илэрхийлэх, эсвэл уур бухимдлыг илэрхийлэхгүй байх нь ямар үр дагаварт хүрч болох тухай бодох нь зүйтэй. Нэн даруй, дараа нь эсвэл огт хийхгүй байх нь хэд хэдэн хүчин зүйлээс хамаарна. Залуу ажилтан шийдвэр гаргахдаа нөгөө хүн хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлэхийг анхаарч үзэх хэрэгтэй. Жишээ нь холбогдох хүнтэй шууд ярилцах уу? эсвэл уур бухимдлаа гаргах өөр арга зам хайх уу? гэх мэтээр шийдэх нь зөв.
- ▶ **Тохиромжтой гэж үзсэн үедээ уур бухимдлаа шууд илэрхийлэх:** Цаг хугацаа хамгийн чухал хүчин зүйл байж болох юм. Асуудлыг ганцаарчлан, тодорхой ярилцах цаг ирэхийг хүлээх нь чухал. Ярилцлагыг зөв эхлүүлэх, өрнүүлэх арга ухаан ч бас чухал бөгөөд энэ нь үр дүнтэй байдаг.
- ▶ **Уур бухимдлаа үр бүтээлтэй, бүтээлч байдлаар илэрхийлэх нь:** чухал бөгөөд уур бухимдал нь зөвхөн хор уршиг учруулах болн гэдгийг санах хэрэгтэй.
- ▶ **Уур бухимдлаа шууд илэрхийлэх нь зохимжгүй тул шууд бусаар илэрхийлэх.** Уур бухимдлаа шууд илэрхийлэх нь зохимжгүй байдаг тул шууд бусаар илэрхийлэх аргыг хэрэглэх нь зүйтэй. Итгэл даах хүнд аминчлан ярих, эсвэл уур бухимдлаа өөр арга замаар илэрхийлэх арга байж болно.

¹⁴² Saskatchewan, "Модуль 8. Шударга ёс: Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэм хэмжээнүүд" Ажилд Бэлэн", 2018, 31-32.



Дасгал ажил 8.2. Ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг удирдах нь: Та бухимдаж байна уу...

Энэ дасгал ажлын үед оролцогчид ажлын байран дахь асуудлыг шийдэх арга замын талаар болон ажил олгогчийн зүгээс гаргасан шударга бус үйлдэл, хандлагын дараа уур бухимдлаа хэрхэн гаргах талаар мэдэх болно. Оролцогчдыг хоёр бүлэгт хувааж, ажилтан, ажил олгогчийн хооронд болсон ярилцлагын өөр өөр жишээ өгнө. Бүлэг бүр оноосон жишээг уншиж танилцаад талуудын эрх, үүргийг тодорхойлж, ажилтан ажил олгогчид ямар хариу өгөх ёстойг хэлэлцэж тодорхойлно. Нэгдсэн хэлэлцүүлгийн үеэр бүлгүүд хариултаа танилцуулна. Дасгал ажлын төгсгөлд сургагч багш тухайн хоёр жишээний хувьд талууд юу хэлэх, ямар алхам хийх ёстой байсныг жишээлэн тусгасан тараах хуудас өгнө. Ийм тараах хуудасны жишээг “Дасгал ажил”-д оруулсан.



Ажлын байран дахь зөрчилдөөнийг удирдах стратеги

Ажилтан шууд удирдлага, ажил олгогч, хамтран ажиллагсадтайгаа ямар нэг байдлаар зөрчилдсөн тохиолдолд түүнийг шийдвэрлэхэд ашиглах хэд хэдэн арга зам бий. Тухайн нөхцөл байдалд ямар арга хэрэглэх нь ажилтны зөрчилдөөнд хандах хандлагаас шалтгаалдаг. Зарим ажилтан зөрчилдөөнтэй тулгарахаараа түүнээс зайлсхийхийг хичээдэг. Харин зарим нь ямар ч хамаагүй аргаар ялалтад хүрэхээр шийдвэрлэсэн байж болно. Хэрэв ажилтан, ажил олгогч өөрийнхөө (болон бие биеийнхээ) арга хандлагыг сайн мэддэг бол зөрчилдөөнийг үр дүнтэй шийдвэрлэх боломж нэмэгддэг. Ажилтан зөрчилдөөн шийдвэрлэх арга барилаа тодорхойлохын тулд өөрийнхөө болон ажил олгогч шууд удирдлага хамтран ажиллагсдынх нь зорилго, тэдний хоорондын харилцаа хэр чухал вэ? гэдгийг үнэлж цэгнэх нь зүйтэй. Хэрэв зорилгоо биелүүлэх нь харилцаагаа хадгалахаас илүү чухал гэж үзвэл зорилгоо биелүүлэхэд чиглэсэн стратегийг сонгоно. Нөгөөтэйгүүр хэрэв харилцаа чухал гэж үзвэл харилцаагаа сэвтүүлэхгүй хадгалахад чиглэсэн стратегид төвлөрнө. Зөрчилдөөнийг удирдах таван ерөнхий арга барил байдаг.

Арга барил	Зорилго чухал эсэх	Харилцаа чухал эсэх	Стратеги
Тэди бамбарууш	Чухал биш	Маш чухал	Намжаах Энэ төрлийн хүмүүс бол харилцаагаа сэвтүүлэхгүй л байвал зорилгодоо хүрэх эсэх нь тийм ч чухал биш гэж үздэг. Харилцаагаа хадгалахын тулд нөгөө тал нь асуудлыг өөрийнхөөрөө шийдэж байгаад нэг их ач холбогдол өгдөггүй.
Яст мэлхий	Чухал биш	Чухал биш	Зөнд нь орхих Энэ төрлийн хүмүүс зорилгоо биелүүлэх, харилцаагаа хадгалахын аль алиныг нь чухал биш гэж үздэг. Тиймээс тэд асуудлаас зугтааж тэр чигээр нь орхидог.
Үнэг	Дунд зэргийн чухал	Дунд зэргийн чухал	Буулт хийх Энэ төрлийн хүмүүс зорилгоо биелүүлэх, харилцаагаа хадгалахын аль алиныг нь тодорхой хэмжээнд чухал гэж үздэг хүмүүс. Үнэг зөвшилцөлд хүрэхийн тулд зорилго болон харилцааныхаа тал хэсгээс татгалзаж чаддаг.
Махчин загас	Маш чухал	Чухал биш	Хүчлэх Энэ төрлийн хүмүүс ялах, ялагдахын төлөө тэмцдэг бөгөөд зорилго хамгийн чухал, харилцаа чухал биш гэж үздэг. Тэд зорилгодоо хүрэхийн тулд бусдыг хүчлэх, ятгах арга хэрэглэдэг.
Шар шувуу	Маш чухал	Маш чухал	Асуудлыг шийдэх/хэлэлцэж тохирох Эдгээр хүмүүс зорилго болон харилцааг аль алиныг нь маш чухал гэж үздэг. Талууд өөр өөрсдийнхөө зорилгодоо бүрэн хүрэхийн зэрэгцээ харилцаагаа хадгалж чадах тийм шийдлийг эрж хайдаг.

Эх сурвалж: Лилан Тегерсе, Ажил дээрх зөрчилдөөнтэй тэмцэх нь, Вашингтон, The different press, 2014.

Дасгал ажил 8.3. Та ямар арга барилтай вэ?



Энэ дасгал ажил нь оролцогчдод зөрчилдөөнийг удирдах янз бүрийн стратегитай танилцахад туслах зорилготой. Оролцогчдыг хоёр бүлэгт хулаана. Бүлэг бүр өөрт оногдсон жишээг уншиж танилцсаны дараа зөрчилдөөнийг удирдах 5 стратегийг хамгийн шилдэгийг (1) гэж, удаахыг нь (2),(3),(4) хамгийн мууг нь (5) гэж жагсааж бичих ба багийн бусад гишүүдтэй сонголтоо хэлэлцэх нь зүйтэй.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг сайжруулах

Ажлын байранд шударга ёсыг бүрдүүлэх, зохистой ажлын байрыг бий болгоход Засгийн газар, ажил олгогч эздийн холбоо болон ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны хамтын ажиллагаа шаардлагатай байдаг. Засгийн газар нь зохистой хөдөлмөрийн орчин бүрдүүлэхийн тулд Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг боловсруулна. Ажил олгогч эздийн холбоо болон Үйлдвэрчний эвлэл нь гишүүдийнхээ эрх ашгийг төлөөлөн хамгаална. Хэдийгээр тэдний байр суурь тэр бүр нийлдэггүй ч гэсэн зохистой хөдөлмөрийг бодит үйл хэрэг болгох сонирхол аль алинд нь байдаг. Хөдөлмөрийн нөхцөл, бүтээмж хоёр нь харилцан хамааралтай. Шударга, аюулгүй нөхцөлд ажиллаж буй ажилтан илүү бүтээмжтэй ажилладаг. Аливаа зөрчлийг ажилтан, ажил олгогч хамтдаа хэлэлцэж, шийдлээ зөвшилцөх хэрэгтэй.

Дасгал ажил 8.4. ...дахин энэ талаар сонсмооргүй байна



Энэ дасгал ажил нь оролцогчдод зөрчилдөөнийг удирдах янз бүрийн стратегитай танилцахад туслах зорилготой. Оролцогчдыг хоёр бүлэгт хулаана. Бүлэг бүр өөрт оногдсон жишээг уншиж танилцсаны дараа зөрчилдөөнийг удирдах 5 стратегийг хамгийн шилдэгийг (1) гэж, удаахыг нь (2),(3),(4) хамгийн мууг нь (5) гэж жагсааж бичих ба багийн бусад гишүүдтэй сонголтоо хэлэлцэх нь зүйтэй.

Энэхүү дасгал ажил нь оролцогчдод хэлэлцээр хийх ур чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэгдэнэ¹⁴⁸.

Энэ дасгал ажил нь 1990–ээд онд Лондон хотын Докланд дүүрэгт өрнөсөн “амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин, хөлсний төлөөх кампанит ажил” (хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай бус)-ын жишээнд тулгуурласан дүрд тоглох дасгал юм. Уг дасгал ажлаар бага цалинтай ажил, тэгш бус байдал, ажилтны төлөөлөл, эрхээ хамгаалахын төлөө хамтын аян өрнүүлэхийн ач холбогдол зэрэг асуудлыг хөндөнө.

Сургагч багш нь үндэсний бодит жишээг ашиглаж энэ дасгалын даалгаврыг зохиож болно. Хэрэв тийм бол цалин хөлс, ажлын цаг, хамтын хэлэлцээ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар ажил олгогч ба ажилтны байгууллагын хооронд хийж буй яриа хэлэлцээний талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулсан мэдээ, мэдээллийг ашиглаж дүрд тоглох дасгалыг боловсруулж болно. Энэ дасгал ажил нь тодорхой асуудлуудад анхаарал хандуулах бөгөөд оролцогчдыг танил бус дүрд хувиргаж, бусад бүлгүүдтэй үр дүнтэй харилцах аргад суралцахад чиглэгдэнэ.

¹⁴⁸ ОУХБ-ын үзэж байгаагаар амьжиргааны доод түвшин нь "цаг хугацаа, газар нутгийн нөхцөл байдлыг харгалзан амьдралын боломжийн түвшинг хангахад хангалттай цалин юм. Дараах холбоосоос харна уу: Эммануэль Рейно, *"The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective"*, ОУХБ-ын Нөхцөл ба хөдөлмөр эрхлэлтийн цуврал, 2017 оны № 90.

Бататгах асуулт, бүлгийн хэлэлцүүлэг



- Та өөрийн хувийн зөрчилдөөнийг удирдах арга барилаа хэрхэн тодорхойлох вэ? Бусад хүний арга барилыг тодорхойлж, үнэлж цэгнэхийн тулд ямар арга хэрэглэх вэ? Тодорхой асуудлаар санал зөрчилдсөн, санаа нийлэхгүй байгаа хүнтэй ямар арга хэрэглэх вэ?
- Санал зөрүүтэй байр сууриа ойртуулж нэг мөр ойлголцох хүчин чармайлт нь бүтэлгүйтсэний улмаас хоорондын зөрчил нь илүү хурцадмал болсон олны танил хувь хүмүүсийн жишээг мэдэх үү? Зөрчилдөөнийг эвийн журмаар шийдвэрлэх гэсэн тэдний оролдлого яагаад бүтэлгүйтсэн бэ? Тэд зөрчилдөөнөө хурцатгахгүйн тулд өөр ямар арга хэрэглэх ёстой байсан бэ?
- Таны нөхцөл байдлыг ойлгож, зөвшилцөх сонирхолгүй байгаа ажил олгогчтой хэрхэн харьцах вэ?
- Маргалдагч талууд харилцан буулт хийж, зөвшилцөлд хүрч улмаар энэ эерэг байр суурин дээрээ тулгуурлан хамтдаа урагшлах тийм тохиолдол байна уу? Ийм үр дүнд яаж хүрч болох вэ? Маргааныг бүрэн шийдээгүй ч гэсэн эерэг үр дүнд хүрч чадах жишээг зохионо уу?

Хичээлийн төгсгөлд



Хичээлийн төгсгөлд сургагч багш нь оролцогчдыг хичээлийн үеэр олж авсан мэдлэг мэдээллээ цэгцлэх, дутуу ойлгосон зүйлээ багшаас асууж лавлах, мөн тэдэнд туслах хүн, байгууллагын холбоо барих мэдээллийг солилцох боломжит хугацаа өгнө. Түүнээс гадна ажилтны төлөөлөл болон ажил олгогчдын төлөөлөлтэй ярилцаж эдгээр байгууллагын үүргийн талаар асуултад хариулах боломж олговол хичээлийн төгсгөл үр дүнтэй болно.

Хичээлийн төгсгөлд сургагч багш нь хичээлийн үеэр олж авсан мэдлэг, туршлагаа үнэлэхийг оролцогчдоос хүснэ (Хавсралт 5-аас санал хүсэлтийн жишиг асуулгыг харах боломжтой). Энэхүү дасгал ажлын үр дүнд сургагч багшид дараа дараагийн хичээл, сургалтыг илүү сайн бэлтгэж зохион байгуулахад тус нэмэр болно.



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

Ухаалгаар ажиллая:

Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх

► Сургагч багшийн
гарын авлага



Дасгал 1

Залуучуудын ажил хөдөлмөр



Дасгал ажил 1.1. Шударга ажлын байр¹

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Энэ дасгалыг эхлэхээс өмнө сургалт явуулж буй улс оронд мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн гол заалтуудыг хураангуйлсан Хөдөлмөрлөх эрхийн багц картыг бэлдэнэ. Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг хэрхэн бэлтгэхийг сургагч багшийн гарын авлагад жишээ болгон үзүүлсэн. Эдгээр картыг сургалтын үйл ажиллагаа үргэлжилж буй үед сургалтын өрөөний хана эсвэл самбарт байрлуулж болно. Ингэснээр сургалтад оролцогчдоод хөдөлмөрлөх эрхийн тухай хэлэлцүүлэг хийхэд хэрэгтэй мэдээлэл бэлэн байх болно. Судалсан зүйлсийн хураангуйг гарын авлагын агуулгын дагуу (жишээ нь, хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар, ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ээлжийн амралт зэрэг) бэлтгэсэн байна. Энэ мэдээллийг тухайн улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, дүрэм журам, хамтын гэрээ, хэлэлцээрээс авч болно. Мөн ажилтны эрхийн талаар Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай холбогдон мэдээлэл авч болно.

Залуучууд хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрлөх эрхийн талаар мэдэж буй зүйлсээ эргэцүүлэн бодох боломжтой байх хэрэгтэй. Энэ дасгал нь ажилтанд шударга, зүй ёсоор хандах талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлэхэд чиглэх ба ингэснээр сургагч багш нар сургалтад оролцогчид эрхийнхээ талаар хэрхэн ойлгож буй талаар ерөнхий ойлголтыг олж авах зорилготой. Оролцогчдыгхоёр хоёроор нь эсвэл жижиг бүлэг болгож өмнө нь хийж байсан ажлын туршлагадаа үндэслэн (зуны ажил эсвэл ажлын дадлага хийх гэх мэт) "Зүй ёсны ажлын байр гэж юуг ойлгох вэ?" гэсэн асуулт тавина.

Оролцогчид "зүй ёсны ажлын байр" гэж юуг үзэж буй талаар ярилцаж жагсаан бичнэ. Ажилгүй, ажил хайж байгаагүй хүмүүс найз нөхөд эсвэл гэр бүлийн гишүүдэд тохиолдсон явдлыг ашиглаж болно. Оролцогчдоос асууж болох бусад асуулыг доор жагсаав. Хичээл бүр 10 минутын асуулт хариултын үе шаттай.

¹ [Хянан тохируулав: Саскачеван, "Модуль 7. Шударга ажил: Удиртгал" Ажилд Бэлэн, 2018, 7-8.](#)

Оролцогчдоос асуух жишиг асуулт

1. Та эсвэл найз чинь анх хэдэн настайдаа цалин хөлстэй ажил хийж эхэлсэн бэ?
2. Ямар ажлын байр байсан бэ?
3. Та эсвэл найз чинь долоо хоногт хэдэн цаг ажилладаг байсан бэ?
4. Та эсвэл найз чинь хэдий хэмжээний цалин хөлс авч байсан бэ?
5. Хэрэв та эсвэл найз чинь илүү цагаар ажиллаж байсан бол илүү цагийн хөлсөнд хэдий хэмжээний цалин хөлс авсан бэ?

Оролцогчдын сэтгэгдлийг хэлэлцүүлэг, дасгал ажил бэлтгэж өөрчлөн засварлахад ашиглаж болох тул тэмдэглэж авахад бэлдээрэй. Жишээлбэл, оролцогчид сургалтын хуваарь зөрсөн, сэдэв эсвэл бусад санаа зовоосон зүйлс, салбарын онцлогтой ажлын байрны асуудал, сургалтын агуулгад оруулж болох эсвэл болохгүй сэдэв, хэлэлцүүлэгт оролцуулбал хэрэгтэй хүмүүс зэргийг дурдаж болно.



Дасгал ажил 1.2. Ажлын уян хатан зохицуулалт ба хөдөлмөр эрхлэх шинэ хэлбэр: давуу ба сул тал

Оролцогчдыг 2 бүлэгт хуваана. Бүлэг бүрд ажилтан, ажил олгогчийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн тодорхой хэлбэр бүрийн давуу ба сул талын тухай хэлэлцэх даалгавар өгнө. Оролцогчид хариултаа хоёр тусдаа дэлгэмэл цаасан дээр (нэг нь ажилтных, нөгөө нь ажил олгогчийнх) бичих ба тус бүр дээр “давуу тал”, “сул тал” гэсэн хоёр багана зурсан байна. Дасгалыг хийж гүйцэтгэх хугацаа 10 минут.

Энэхүү дасгалыг оролцогчдыг ажлын уян хатан зохицуулалттай эсвэл ажил эрхлэх шинэ хэлбэрээр ажиллаж буй залуучуудын талаар бодож эрэгцүүлэхэд ашиглаж болно.

Тухайлбал, зайнаас ажиллах нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хэрэгтэй байж болно. Дасгалын эцэст хэлэлцсэн уян хатан хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрийн талаар зохицуулалтыг дурдаж, холбогдох Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг ханан дээр эсвэл самбарт байрлуулна.

Жишээ ба хариулт

► Бүтэн бус цагийн ажил

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байдаг. Харин ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байна гэж заасан.

◎ Жишээ 1

Ажил олгогч	
Давуу тал	Сул тал
- Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл өөрчлөгдөхөд тохируулах боломж; - Ажлын уян хатан төлөвлөлт; 	- Хагас цагийн ажилтнуудын ажлыг зохицуулахад гарах зардал өндөр; - Ажилтнуудын долоо хоногт ажиллах боломжит цагийн хязгаарыг бууруулах.

Ажилтан	
Давуу тал	Сул тал
- Чөлөөт цаг илүү гарах, ажил, гэр бүл, амралтаа тэнцвэржүүлэх; - Залуучуудын хувьд хөдөлмөрийн зах зээлд хөл тавих боломж; - Илүү олон хүн ажилтай байх боломж. 	- Ажлын цаг богино тул цалин хөлс бага; - Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ бага (жишээ нь жирэмсний тэтгэмж); - Ажил мэргэжлээрээ ахих боломж багасах; - Илүү хүчин зүтгэл шаардах (ялангуяа, бүтэн цагийн ажлыг бүтэн бус цагт багтаан гүйцэтгүүлж байгаа бол); - Ажлын цагийг хэвийн бусаар зохицуулах магадлал өндөр.

► Түр хугацааны ажил

Түр хугацааны ажил гэж зөвхөн богино хугацаанд хийгдэх ажлыг хэлнэ (1-ээс 12 хүртэлх сар болон түүнээс дээш хугацаатай байж болно). Түр ажлын байранд ажиллуулах тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах ба тогтоосон тооноос дээшгүй удаа сунгаж болдог.

Зарим тохиолдолд санхүүжилт, хийгдэх ажлын ажлын цар хүрээтэй холбоотой цаг хугацаагаар хязгаарлагдсан ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх бол хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулж болдог. Гэрээний хугацаа дуусахад хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болох бөгөөд энэ тохиолдолд ажил олгогч энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх шаардлагагүй.

◎ Жишээ 2

Ажил олгогч	
Давуу тал	Сул тал
- Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн эрэлтээс хамааран ажиллагсдын тоог зохицуулдаг (эрэлт нэмэгдвэл олон ажилтан ажиллуулах, эрэлт буурвал ажилтны түр хугацаатай гэрээг сунгахгүй) тул илүү уян хатан; - Хугацаагүй гэрээтэй ажилтан ээлжийн амралт, жирэмсний, амаржсаны эсхүл өвчтэй зэрэг шалтгаанаар чөлөөтэй байх үед түр хугацаатай гэрээгээр шинэ ажилтан авч ажиллуулж болдог тул уян хатан хөдөлмөрийн нөхцөлийг төлөвлөх боломжтой; - Тодорхой төсөл хэрэгжүүлэхэд мэргэжилтнүүдийг ажиллуулах боломж нээгдэнэ; - Хугацаагүй гэрээтэй ажиллуулах ажилтныг сонгон шалгаруулах арга хэрэгсэл болгон ашиглаж болно.	- Зохион байгуулалтын зардал нэмэгдэх; - Түр хугацааны ажилтнуудын урам зориг, хичээл зүтгэл нь хугацаагүй гэрээтэй ажилтнуудынхтай харьцуулахад сул байх; - Түр ажилтнуудын сургалтын зардал нэмэгдэх.

Ажилтан	
Давуу тал	Сул тал
- Залуучууд хөдөлмөрийн зах зээлд анх хөл тавих боломж; - Илүү олон ажилтан ажил эрхлэх; - Ажил мэргэжлээ сонгохоос өмнө төрөл бүрийн ажил хийж турших боломж. 	- Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, цалин хөлсний хувьд баталгаа муутай байх; - Ажлын хооронд ажилгүй байх хугацаа уртсах; - Ажил мэргэжлээр ахиж дэвших боломж муу; - Олон төрлийн үүрэг даалгавар гүйцэтгэж сурах шаардлагатай; - Нийгмийн даатгалын шимтгэл тасралтгүй төлсөн байхыг шаардсан тэтгэмж авах эрх үүсэхгүй буюу ингэх боломж хязгаарлагдмал; - Ажлын гүйцэтгэлээ харуулахын тулд ихээхэн хичээл зүтгэлтэй ажиллах шаардлагатай; - Ажлын цаг хэвийн бус зохицуулагдах магадлалтай; - Шаардлагатай үед орон байраар хангуулах кампанит ажил явуулах эрх хэмжээ хязгаарлагдмал.

Дээр дурдсан бүтэн бус цагийн ажил ба түр хугацааны ажил гэсэн хоёр жишээнээс гадна уян хатан ажил эрхлэлтийн гурав дахь жишээг оруулж болно. Тухайлбал, зайнаас ажиллах эсвэл өдгөө улам бүр түгээмэл болж буй платформ эдийн засагт ажиллах зэрэг байж болно.

► **Зайнаас ажиллах**

Зайнаас ажиллах гэдэг нь ажилтан ажил олгогчийн төв оффисоос өөр газраас буюу гэрээсээ ажил үүргээ гүйцэтгэхийг хэлнэ. Зайнаас ажиллагсад бүтэн бус цагаар эсвэл бүтэн цагаар ажиллах гэрээ байгуулж болно.

◎ **Жишээ 3**

Ажил олгогч	
Давуу тал	Сул тал
• Оффисын талбайн хэрэгцээ багасах; • Ажилтнуудын халаа сэлгээ багасах. • •	• Багаар ажиллах боломж багасах; • Шууд харилцах нь багасах. • •

Ажилтан	
Давуу тал	Сул тал
• Ажлын цаг уян хатан; • Ажил амьдралын тэнцвэрт байдал сайжрах. • •	• Ажилдаа ирж очихтой холбоотой зардал буурах, зарцуулах хугацаа багасах; • Илүү олон ажлын байрны боломжид хүрэх. • •



Дасгал ажил 1.3. С/Ш: Хөдөлмөрийн зах зээлийн сул талыг судлах нь

Оролцогчдыг 2 багт хуваан 2 оролцогч шүүгч хийх ба нэг оролцогч цаг баригчийн үүрэг гүйцэтгэнэ. Доорх хүснэгтэд үзүүлсний дагуу нэг багт “Саад бэрхшээл” гэсэн гарчигтай цаас, нөгөө багт “Шинж байдал” гэж гарчигласан цаас өгнө.

- “Саад бэрхшээл” гэдэгт албан бус эдийн засаг дахь хөдөлмөр эрхлэлт, ялгаварлан гадуурхалт, цалин хөлс багатай ажил зэрэг хөдөлмөрийн зах зээлд буй болсон тодорхой нөхцөл байдлыг ойлгоно.
- “Шинж байдал” гэдэг нь зарим залуучуудыг хөдөлмөрийн зах зээл дээр тодорхой үр дагаварт өртөх илүү эрсдэл бий болгодог хувь хүний онцлог шинжийг хэлнэ. Тухайлбал, хөгжлийн бэрхшээлтэй залуу ажилтнууд ажлын байран дээрээ ялгаварлан гадуурхалттай байнга тулгардаг. Цөөнхийн хэлээр ярьдаг ажилтнуудыг ихэвчлэн шаардлагатай ур чадваргүй гэж үзэж бага цалин хөлс олгодог.

Баг бүр өөрт оноогдсон «С/Ш» дээр бусад оролцогчдоос хариулт цуглуулах төлөвлөгөө гаргахад 5 минут зарцуулна. Багууд энэ хугацаанд асуух асуултаа боловсруулж, хэн хэнээс ярилцлага авах, асуултаа хэрхэн тэмдэглэхээ шийднэ. Хугацаа дууссаны дараа (цаг баригчийн шийдвэрээр) багийн гишүүд нэмэлт 5 минутын хугацаанд өрөөгөөр тойрч нөгөө багийн гишүүдээс ярилцлага авч мэдээлэл цуглуулна.

Тэдгээрийн хийх үйлдлийг хоёр шүүгч мөн хянана. Дараа нь баг бүр цуглуулсан мэдээллээ цаасан самбарт бичихэд 5 минут зарцуулна. Дасгалын төгсгөлд хоёр баг аль “Шинж байдал” нь хамгийн их “Саад бэрхшээл”-тэй тулгарч буй талаар нэгдсэн ойлголтод хүрнэ.

Багуудын илтгэл дууссаны дараа сургагч багш оролцогчидтой нийтлэг болон ялгаатай сэдэв, анхаарал татсан болон дутуу орхисон асуудлыг хэлэлцэж, хоёр тусдаа цаасан самбарт бичсэн асуудлын уялдаа холбоог гаргана.

● Жишээ 4

Саад бэрхшээл	Шинж байдал
1. Албан бус эдийн засгийн ажил	A. Цагаач ажилтан
2. Эрүүл мэндийн байдал, ажилгүйдэл, идэвхгүй байдал зэргийн улмаас ялгаварлан гадуурхагдах	B. ДОХ/ХДХВ-ын халдвар тээгч ажилтнууд
3. Цалин хөлс багатай, нийгмийн хамгаалалд хамруулдаггүй ажил	C. Ур чадвар багатай ажилтнууд
4. Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн хариуцлага, хүйс зэрэг үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхагдах. Бүтэн цагийн ажил хийх боломжгүй байх.	D. Өрх толгойлсон эх
5. Аюултай бөгөөд аюулгүй байдал хангагдаагүй ажил	E. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан



Дасгал ажил 1.4. С/Ш: Зохистой хөдөлмөрийн саятан

Оролцогчдыг 2 багт хуваана. Баг бүрд ижил хэмжээний тооцох нэгж өгч, тухайн ажил зохистой хөдөлмөрийн төрөл мөн эсэх талаар сургагч багшийн асуусан асуултад хариулах илтгэгчээ сонгоно. Багуудын хариулт өгөх хугацаа 15 секунд байна. Хэрэв тэд зөв хариулбал 200,000 тооцох нэгж хожиж, буруу хариулбал 200,000 тооцох нэгж алдана. Баг бүрд эхлээд 300,000 тооцох нэгжийн бонус өгсөн байна. Хамгийн түрүүнд нэг сая тооцох нэгжтэй болсон баг хожно.

Оролцогчид тухайн ажлын практик зохистой эсэхийг шийдэхийн тулд үйлдвэрлэлийн дадлага, зуны амралтаар хийж байсан ажил эсвэл байнгын ажил зэрэг өмнөх болон одоо хийж буй ажлын туршлага эсвэл найз нөхөд, танил, гэр бүлийн гишүүдийнхээ жишээнээс эш татаж болно.

Сургагч багш энэ дасгал ажлыг тухайн улсын нөхцөл байдалд илүү нийцүүлэхийн тулд залуучуудад нөлөөлдөг зохистой хөдөлмөртэй холбоотой нэн түгээмэл асуудлууд, ийм ажлын хомсдолын талаар судалж, оролцогчдод тавих асуултаа тохируулж бэлтгэнэ. Энэ дасгал ажлыг Хичээл 4, Хичээл 6-д хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар ярилцах үед ч хэрэглэж болно. Зохистой хөдөлмөрийн жишээг Хичээл 3-ын “Ялгаварлан гадуурхалд Үгүй гэж хэлье” дасгал ажил 3.1-т орсон ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, дарамттай холбоотой тодорхой жишээнүүдийг ашиглан өргөжүүлж болно.

Асуулт, хариултын жишээ

Асуулт	Хариулт
1 Майдар цэвэрлэгч бөгөөд долоо хоногт дунджаар 15 цаг илүү ажилладаг. Гэвч илүү цагийн хөлс авдаггүй, харин гурван долоо хоног тутамд нэг өдөр цалинтай амардаг.	ЗОХИСГҮЙ Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын нэг долоо хоног эсвэл нэг сард ажиллах илүү цагийн хязгаар, илүү цагийн хөлсийг хэрхэн тооцож олгох тухай заасан байдаг. Мөн энэ зохицуулалтад хамаарахгүй нөхцөл (тухайлбал, удирдах ажилтнууд ихэнхдээ илүү цагийн хөлс авдаггүй) заасан байдгаас гадна ажилтныг илүү цаг ажилласан хугацаагаар (цалинтай) нөхөн амруулж болох эсэхийг заасан байдаг. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 1, 30, 153 дугаар конвенц</i>
2 Долгор өнгөрсөн жилээс эхлэн гутлын үйлдвэрт бүтэн бус цагийн ажилтнаар ажиллаж байна. Гэвч түүнд жирэмсний чөлөө авах эрхгүй гэж хэлжээ.	ЗОХИСГҮЙ Бүтэн бус цагийн ажилтан бүтэн цагийн ажилтантай адил эрх эдэлнэ. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 175 дугаар конвенц</i>
3 Тамир оройн цагаар ресторанд ажилладаг оюутан. Рестораныг авгах нь эзэмшдэг тул хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс 20 хувиар бага цалин авдаг.	ЗОХИСГҮЙ Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ үйлчлэхгүй байж болох ажилтны ангиллыг тодорхойлсон. Эдгээр ангилалд тариаланчид, хааяа ирдэг хүүхэд асрагч зэргийг ихэвчлэн хамардаг ч ажил олгогчийн төрөл төрөгсдийг хамруулахгүй. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 131 дүгээр конвенц</i>
4 Жаргалан программ хангамжийн компанид ажилладаг бөгөөд өдөрт нэг цагийн хугацаатай үдийн хоолны цалингүй завсарлага авдаг.	ЗОХИСТОЙ Ажлын нэг өдөрт оногдох амрах, хооллох завсарлагын хугацааг Хөдөлмөрийн тухай хуульд эсвэл хамтын гэрээнд заасан байдаг. Амрах, хооллох завсарлагын хугацааг ажлын цагт тооцохгүй. Цалингүй амрах, хооллох завсарлага гол төлөв 30 минутаас 1 цаг хүртэлх хугацаатай байна.
5 Энэрлэн 16 настай оюутан бөгөөд хичээлийнхээ хажуугаар нэг жижиг дэлгүүрт ажилладаг. Тэрээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинждаг.	ЗОХИСТОЙ Ерөнхийдөө 15-аас дээш насны залуус хөнгөн ажил хийж болно. Гэхдээ тухайн ажил нь хичээлийн ирцэд саад учруулахгүй байх ёстой. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц</i>
6 18 настай Сайхнаа барилгын бригад дээр ажилд орсон. Ажил олгогч нь түүнд хувийн хамгаалалтын хувцас хэрэгслийн (гутал, каск малгай) зардлаа өөрөө хариуцах ёстой гэж хэлжээ.	ЗОХИСГҮЙ Ажилтны хувийн хамгаалалтын хувцас, хэрэгслийн зардлыг ажил олгогч хариуцах үүрэгтэй. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 167 дугаар конвенц</i>

	Асуулт	Хариулт
7	Амгалан 17 настай. Очир алмааз чулуу олборлох уурхайд (газар доор ажиллах) ажилд оржээ. Ажилтнууд чулуу хулгайлахаас сэргийлж ээлжийн төгсгөлд хүн бүрийг нэгждэг гэж түүнд ахлагч нь дуулгажээ.	ЗОХИСГҮЙ Газар доорх ажил нь аюултай ажилд тооцогддог бөгөөд 18 нас хүрээгүй хүнийг газар дор уурхайд ажиллахыг хориглодог. Ажилтанд нэгжлэг хийх нь иргэний нэр төрд халдсан үйлдэл бөгөөд хууль бус. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 138, 182, 176 дугаар конвенц</i>
8	Маргад шар айргийн үйлдвэрт хоёр жил ажилласан. Гэвч компанийн борлуулалт муудахад Маргадад урьдчилсан мэдэгдэл, нөхөн олговор өгөлгүйгээр ажлаас нь халжээ.	ЗОХИСГҮЙ Мэдэгдэл өгөх үндэслэл, хугацааг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулдаг бөгөөд ажилласан хугацаанаас хамаарна. Ажлаас халах мэдэгдэл авсан ажилтанд ажил олгогчийн зүгээс ажлаас халагдсаны тэтгэмж олгож болно. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 158 дугаар конвенц</i>
9	Тунгалаг үсчнээр ажиллах хүсэлтэй. Хотын төвийн нэгэн үйлчилгээний төвд үсчний орон тоо байгааг олж мэджээ. Гэвч түүнийг ажилд авахаас өмнө 15 хоног туршилтын хугацаагаар ажиллуулна гэж хэлсэн байна.	ЗОХИСТОЙ Туршилтын хугацаагаар ажиллуулахыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зөвшөөрсөн байдаг.
10	Болор 23 настай. Хоёр жилээс багагүй хугацааны ажлын туршлага шаардсан ажилд орохоор өргөдөл өгчээ. Гэвч тэрээр дөнгөж 15 сарын ажлын туршлагатай. Түүнийг ажилд аваагүй.	ЗОХИСТОЙ Ажил олгогч нь ажлын байрны шаардлага, ажлын туршлагыг харгалзан ажилтан сонгон шалгаруулж авах эрхтэй.
11	Тайван түр ажлын гэрээгээр 3 сар ажиллаж байна. Ажил олгогч нь түүнд хугацаагүй гэрээгээр авч ажиллуулна гэж амлаж байсан ч гэрээнийх нь хугацаа дуусахад дахин 3 сараар сунгажээ.	ЗОХИСТОЙ Ерөнхийдөө түр ажлын гэрээг сунгаж болдог. Гэхдээ түр ажлын гэрээг хэдэн удаа сунгаж болох, түр ажлын үргэлжлэх хугацаа зэргийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан.
12	Сараа сүүлийн гурван жилийн турш бүтэн бус цагийн ажил хийж байгаа бөгөөд хүүхдүүд нь цэцэрлэгт яваад эхэлсэн тул тэрээр бүтэн цагаар ажиллах хүсэлтээ ажил олгогчдоо илэрхийлжээ. Ажил олгогч нь бүтэн цагаар хийх ажлын байр байхгүй байна гэж түүнд хэлжээ.	ЗОХИСТОЙ Ажил олгогч бүтэн бус цагийн ажлыг бүтэн цагийн ажилд шилжүүлэх үүрэг хүлээхгүй. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 175 дугаар конвенц</i>
13	Туул түр ажлын гэрээгээр дадлагажигчаар ажиллаж байгаа. Тэр бүтэн цагийн ажилтан болохыг хүссэн. Хэрвээ түүнтэй болзохыг зөвшөөрвөл бүтэн цагаар ажиллуулна гэж дарга нь хэлжээ.	ЗОХИСГҮЙ Ажил олгогч хүн ажилд авсны хариуд бэлгийн /хайр дурлалын харилцаанд орохыг хүсэх эрхгүй. <i>Эх сурвалж: ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц</i>



Дасгал 2

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт



Дасгал ажил 2.1. Зохистой хөдөлмөр эрхлэх

Оролцогчдыг 3-5 хүнтэй багт хуваана. Баг бүрийн оролцогчид 10 минутанд дараах асуултуудад хариулж, хариултаа бусад багуудтай хуваалцана.

Оролцогчдоос асуух жишиг асуулт

1. Өнгөрсөн хугацаанд ямар төрлийн ажилд орох хүсэлт гаргасан бэ?
2. Эдгээр ажил нь албан болон албан бус хөдөлмөрийн зах зээлийн аль нь байсан бэ?
3. Ажилд ороход ямар нэгэн саад бэрхшээл тулгарсан уу? Хэрэв тийм бол юу байсан бэ?
4. Та эдгээр саад бэрхшээлийг амжилттай даван туулж чадсан уу? Хэрэв тийм бол яаж?
5. Дараагийн удаа та юуг өөрөөр хийх вэ?

Энэхүү дасгал нь оролцогчдод эргэн тойрныхоо хүмүүсийн бодит амьдралын туршлагын талаар ойлголт өгөхөд чиглэгддэг. Энэ нь (1) оролцогчдын хооронд энэрэнгүй сэтгэлийг бий болгох, (2) оролцогчдод ажилд орох олон арга зам байдгийг ойлгуулахыг эрмэлздэг.



Дасгал ажил 2.2. Саад бэрхшээлийг даван туулах

Оролцогчдыг 4 багт хуваана. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуу ажил хайж байхдаа саад бэрхшээлтэй тулгарч буй хувилбаруудыг баг бүрт хуваарилна.

Оролцогчид эдгээр саад бэрхшээлийг даван туулахад цаас, үзэг ашиглан хийж болох дараагийн алхмуудыг бичих хэрэгтэй.

Жишээ хувилбарууд

● Хувилбар 1: Аяагийн түүх

Аяа бол дүрвэгч юм. Тэрбээр түүнтэй хамт дүрвэсэн гэр бүлийнхээ хамт хүлээн авагч улсад амьдраад 2 жил болж байна. Аяа болон түүний гэр бүлийнхэн эх орноосоо явах гэж яаран төрсний гэрчилгээ, аялалын бичиг баримт зэрэг бүх бичиг баримтаа үлдээжээ. Аяа хэд хэдэн хэлээр чөлөөтэй ярьдаг бөгөөд дүрвэгсдийн хуаранд орчуулагчаар ажилд орохоор ярилцлага өгч байсан ч түүнийг ажилд авахын тулд иргэний үнэмлэхийг шаардсан. Аяад ямар сонголт байгаа вэ?

● Хувилбар 1: Дашагийн түүх

Даша бол дүрвэгч юм. Түүнд хүлээн авагч улсад түр хугацаагаар ажиллах зөвшөөрөл олгосон. Даша эх орондоо статистикийн мэргэжил эзэмшсэн. Харамсалтай нь түүний эх орноос авсан эрдмийн зэрэг нь хүлээн авагч улсад автоматаар хүлээн зөвшөөрөгддөггүй. Түүний эрдмийн зэрэг хүчинтэй эсэхийг хэрхэн баталгаажуулах вэ?

● Хувилбар 2: Тимурын түүх

Тимур гадаадаас ирээд гурван сарын турш хүлээн авагч улсад амьдарч байна. Тимур англиар чөлөөтэй ярьдаг ч испани хэлээр эрдмийн зэргээ хамгаалсан. Түүний хүсэлт гаргасан ихэнх ажлын байранд (хүлээн авагч улсад) англи хэл эсвэл төрөлх хэлээ эзэмшсэн байх шаардлагатай ба Тимур испани хэлээр боловсрол эзэмшсэн тул ажил олгогчид түүнийг хэлний шаардлага хангахгүй гэж үздэг. Тимур хэлний ур чадвараа хэрхэн хүлээн зөвшөөрүүлж болох вэ?

● Хувилбар 4: Сонигийн түүх

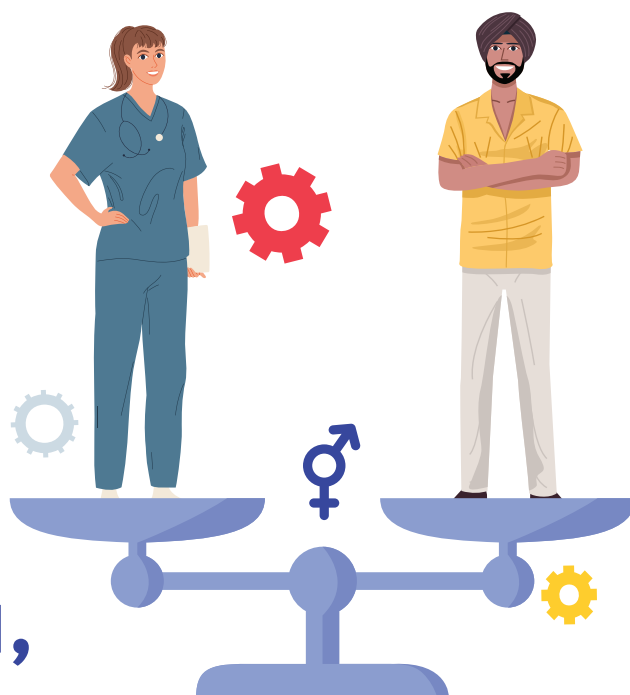
Сони бол хотын гаднах хуаранд амьдардаг дүрвэгч [холбогдох хувилбарыг сонго]. Хэдийгээр түүний зорчих эрхийг хуулиар хязгаарлаагүй ч бааз болон хотын хоорондох нийтийн тээврийн хэрэгсэл хязгаарлагдмал бөгөөд Сони тээврийн хэрэгсэл жолоодох ч эрхгүй юм. Тэрээр ажил хийхийг хүсэж байгаа ч түүнд замын хөдөлгөөний хязгаарлалтыг даван туулахад бэрхшээлтэй байдаг. Сони ажилд орохын тулд ямар сонголт хийх ёстой вэ?

Сургагч багшид зориулсан тэмдэглэл:

Эдгээр хувилбарууд нь ерөнхий бөгөөд тодорхой тайлбарлагдсан байгаа. Оролцогчид шаардлагатай үед тухайн орон нутгийн нөхцөл байдалд тохируулан хэрэглэх ба сургагч багшийн танилцуулсан бүх хувилбарт боломжит шийдэл байх ёстой гэдгийг анхаарах нь чухал юм. Хэрэв дээр дурдсан хувилбарууд нь тухайн орон нутгийн нөхцөлд шийдэгдэх боломжгүй бол сургагч багш тэдгээрийг өөрчлөх эсвэл шийдэл байгаа эсэх бусад хувилбаруудыг хайж олох хэрэгтэй.

Дасгал 3

Ажлын байран дахь тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, дарамт



Дасгал ажил 3.1. Ялгаварлан гадуурхалтыг зогсооё!

Ялгаварлан гадуурхалтын талаарх залуучуудын ойлголтыг дээшлүүлэх, ялгаварлан гадуурхалтыг таньж илрүүлэхэд нь тус дэм болохын тулд сургагч багш оролцогчдыг хоёр хоёроор нь баг болгож өгөгдсөн бодит жишээг ялгаварлан гадуурхалт мөн эсэх, хэрэв мөн бол ямар үндэслэл, шалтгаанаар үүссэнийг хэлэлцэж тодорхойлохыг даалгана. Энэ дасгалын үеэр сургагч багш нь оролцогчид өөрсдөд нь болон өөр хэн нэгэнд тохиолдсон ажилд орох, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны явцад ялгаварлан гадуурхсан бодит жишээг бусадтайгаа хуваалцахыг дэмжих нь зүйтэй. Дор дурдсан бодит тохиолдол нь энэ дасгал ажлыг хийхэд ашиглаж болох жишээ юм. Сургагч багш эдгээр бодит тохиолдлыг өөрийн улсын нөхцөл байдалд тохируулан уялдаа холбоотой байхаар бэлтгэх нь зүйтэй юм.

Жишээ хувилбарууд

◎ Лхагваад тохиолдсон явдал

Лхагваа нэгэн томоохон их дэлгүүрт худалдааны зөвлөхийн ажлын байранд анкетаа өгчээ. Их дэлгүүрт шинээр ажилтан авахгүй байгаа гэж дэлгүүрийн захиргаа түүнд мэдэгдсэн байна. Гэвч хэдэн долоо хоногийн дараа Лхагваа сургуулийнхаа нэг найзтайгаа таарч уг их дэлгүүрт

ажиллаж байгааг мэджээ. Зуны хөл хөдөлгөөн ихтэй үед нь ажиллахаар хэд хоногийн өмнө уг ажилд орсон гэж найз нь түүнд хэлсэн байна.

Ялгаварлан гадуурхагдсан байж болох үндэслэл: Угсаа гарвал. Лхагваа хөдөө орон нутгийнх учраас түүнийг ажилд аваагүй нь түүнийг ялгаварлан гадуурхсан байна.

● Саяанад тохиолдсон явдал

Саяана бол дүрвэгч бөгөөд хүлээн авагч улсад сүүлийн 10 гаруй жил амьдарч байгаа болно. Тэрээр нэгэн жижиг даатгалын компанид ажилладаг, ойрмогхон гурван хүний бүрэлдэхүүнтэй багийг удирддаг менежерийн албан тушаалд дэвшсэн. Түүнийг албан тушаал дэвшсэнээс хойш багийнх нь нэг гишүүн өмнөхөөсөө илүү дайсагнаж байгааг анзаарсан бөгөөд түүнийг "энэ улсаас уугуул гаралтай" хэн нэгнээс "албан тушаал дэвших эрхийг нь хулгайлсан" гэж байнга хошигнодог байна.

Ялгаварлан гадуурхагдсан байж болох үндэслэл: Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн байдал буюу уугуул гарал. Саяанад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн байдал эсхүл эх орноос нь болж дайсагнах байдлаар хандаж байна.

● Маралд тохиолдсон явдал

Ахлах сургуулийн сурагчдыг барилгын туслах ажилтнаар байнга авч ажиллуулдаг нэгэн компанид Марал ажилд орохоор анкетаа өгчээ. Гэвч тус компанийн менежер барилгын талбайн ажилд орон тоо байхгүй, харин компанийн төв байранд нарийн бичгийн даргын ажлын орон тоо байгаа гэж хэлжээ. Марал уг ажлын байранд ажиллахаар өргөдөл өгч, ажилд оржээ. Гэвч хэдэн долоо хоногийн дараа нөгөө менежер Маралыг эмэгтэй хүн болохоор эрэгтэй хүнд зориулагдсан барилгын ажилд авахыг хүсээгүй, харин нарийн бичгийн даргын ажилд оруулж, тус хүргэсэн гэж өөр нэг ажилтанд ярьж байхыг Марал сонссон байна.

Ялгаварлан гадуурхагдсан байж болох үндэслэл: Хүйс/Жендер. Хэрэв компанийн менежер Маралыг эмэгтэй учраас барилгын ажилд аваагүй бол түүнийг ялгаварлан гадуурхсан байна.

● Алтансүхэд тохиолдсон явдал

Хөл хөдөлгөөн ихтэй нэгэн хувцасны дэлгүүрт Алтансүх бүтэн бус цагаар ажиллаж эхлээд удаагүй байв. Тэрээр үйлчлүүлэгчдээс утсаар захиалга хүлээж авдаг 50 ажилтны нэг нь юм. Захиалга хүлээн авагч операторууд бүгдээрээ нэг том танхимд давчуу зайтай ширээн дээр ажилладаг. Оператор бүрт оноож өгсөн ширээ байхгүй, хэн түрүүлж ирсэн нь тухайн ширээнд сууж ажилладаг. Алтансүх тэргэнцэртэй зорчдог тул давчуу зайтай ширээнүүдийн дундуур гарч чаддаггүй. Өдөр бүр ажилдаа хагас цагийн өмнө ирээд ч операторуудын ээлж солигдох үед хаалганы ойролцоох ширээн дээр амжиж очиж чаддаггүй байлаа. Тэр энэ байдлаа менежерт хэлж, хаалганы ойролцоох нэг ширээг өөрт нь оноож өгөхийг гуйжээ. Гэвч компанийн зүгээс аль нэг ажилтанд тусгайлан давуу эрх олгох бодлого баримталдаггүй гэж уг менежер хэлээд түүнийг ажилдаа эрт ирж байхыг санал болгосон байна.

Ялгаварлан гадуурхагдсан байж болох үндэслэл: Хөгжлийн бэрхшээл. Хэрэв хувцас борлуулалтын компани Алтансүхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй байдлыг харгалзан хийх боломжтой байсан зохицуулалтыг хийгээгүй бол түүнийг ялгаварлан гадуурхсан байна.

● Чинхүсэлд тохиолдсон явдал

Чинхүсэл 23 настай бөгөөд нэгэн компанид компьютерийн программ хөгжүүлэгчээр ажилладаг. Гэтэл компанийн шинэ менежер туршлагатай, нас тогтсон график дизайнер ажилд авч борлуулалтаа өсгөхөөр шийджээ. Уг нь Чинхүсэл 6 сарын хугацаанд компанид ажиллахдаа олон шинэ үйлчлүүлэгч татаж чадсан. Гэвч шинэ менежер түүний хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг сунгалгүй, түүний оронд 48 настай, маркетингаар мэргэшсэн Чойжоог ажиллуулах болжээ.

Ялгаварлан гадуурхагдсан байж болох үндэслэл: Нас. Хэрэв компанийн менежер Чинхүслийн гэрээг нас залуу гэдэг үндэслэлээр сунгаагүй бол түүнийг ялгаварлан гадуурхсан байна. Хэрэв менежер тухайн ажлын байрны тодорхойлолтыг өөрчилж, илүү олон жилийн туршлагатай хүн авах шаардлага тавьсан бол түүнийг ялгаварлан гадуурхсан гэж үзэх үндэслэл үгүй болно.

Энэхүү дасгал ажлын төгсгөлд тэгш байдлын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах үүрэгтэй байгууллагууд (жишээ нь, хөдөлмөрийн хяналтын алба, иргэний эрх, тэгш байдлын асуудал хариуцсан зөвлөл)-ын талаар оролцогчдод мэдээлэл өгөх нь зүйтэй байна.



Дасгал ажил 3.2. Ажлын ярилцлага

Оролцогчдыг 2 баг болгон хувааж, багийн гишүүд ээлжлэн ярилцагч болон ярилцлаганд орж буй хүний үүргийг гүйцэтгэнэ. Нэг гишүүнд 3 карт байхаар баг бүрт 6 карт өгнө. Карт бүр ажлын ярилцлагын асуултыг агуулна. Эхний шатанд оролцогч А оролцогч В-гээс өөрт оногдсон асуулт бүрийг асууна. Оролцогч В асуулт бүр тохиромжтой эсэхийг шийдвэрлэх ёстой бөгөөд зохисгүй асуулт байвал түүнд хэрхэн хариулах тухай товч зөвлөгөөг өгөх нь зүйтэй байна. Оролцогч А бүх асуултаа асууж дууссаны дараа оролцогч В-гийн асуултаа асуух ээлж эхэлнэ.

Жишээ хувилбарууд

● Жишээ 1

Асуулт: Та энэ салбарт хэдэн жил ажиллаж байна вэ?

Хариулт: Энэ бол үндэслэл бүхий асуулт бөгөөд ажлын ярилцлагын үед ийм асуулт асуух боломжтой юм.

● Жишээ 2

Асуулт: Та жирэмсэн үү эсхүл ирэх жил жирэмслэхээр төлөвлөж байна уу?

Хариулт: Энэ бол үндэслэл бүхий асуулт биш бөгөөд ажлын ярилцлагын үеэр ийм асуулт асуух ёсгүй. Энэ асуултад хариулахаас зайлсхийхийн тулд та: "Та намайг энэ ажилд тууштай байх эсэхийг тодорхойлохоор ингэж асууж байна гэж би ойлгож байгаа нь зөв үү? Энэ тохиолдолд би энэ ажилд үнэхээр үнэнч тууштай байх болно гэдгээ баталж чадна, учир нь ..." гэж хэлээд тухайн компанид ажиллах хүсэл эрмэлзэлээ тайлбарлана уу.

● Жишээ 3

Асуулт: Бүх нийтээр амрах амралтын өдрүүдээс гадна ирэх онд амрахаар төлөвлөж буй өдрүүд байна уу?

Хариулт: Энэ асуулт их ярвигтай. Нэг талаас ажлын ярилцлага хийж буй хүн нь ажилтныг ачаалалтай үед бэлэн байдалд байлгахыг шаардаж мэдэх юм. Нөгөө талаас тэд ажлын ярилцлага өгч буй хүнийг тодорхой шашны баярын амралт (магадгүй тус улсад давамгайлдаг шашнаас өөр шашны хувьд) авах эсэхийг мэдэхийг оролдож байж магадгүй юм. Ажилтан асуултад тодорхойгүй хариулт өгч болно. Ингэхдээ өөрийн шашин шүтлэгийг (хэрэв байгаа бол) тодорхой зааж өгөхгүйгээр ажиллах боломжтой болохоо онцолж болох юм. Тэд дараах зүйлийг хэлж болно: "Би итгэлгүй байна, гэхдээ одоогоор би 6, 7 дугаар сарын ид ачаалалтай үед амралт, чөлөө авна гэж төсөөлөөгүй байна."

● Жишээ 4

Асуулт: Та хамтран ажиллагсадтайгаа хэрхэн багаар ажиллах вэ?

Хариулт: Энэ бол үндэслэл бүхий асуулт бөгөөд ажлын ярилцлагын үеэр ийм асуулт асуух боломжтой юм. Энэ асуулт нь ажилтны хүмүүстэй харилцах чадвар, бусадтай хамтран үр дүнтэй ажиллах чадварыг үнэлдэг.

● Жишээ 5

Асуулт: Та шашин шүтдэг үү?

Хариулт: Энэ бол үндэслэл бүхий асуулт биш бөгөөд ажлын ярилцлагын үеэр ийм асуулт асуух ёсгүй. Энэхүү асуултад хариулахаас зайлсхийхийн тулд та: "Ажлаа үнэнчээр гүйцэтгэх, үр дүнтэй хувь нэмэр оруулах чадвар маань бүхнээс хамгийн чухал гэж би ойлгодог. Би мэргэжлийн орчинг хадгалж, үүрэг даалгавраа амжилттай биелүүлэхийг эрмэлздэг" гэж хариулж болох юм.

Сургагч багшид зориулсан тэмдэглэл:

Дээрх жишээнүүд нь зөвхөн тайлбарын шинжтэй юм. Жишээ асуултууд нь хэт эмзэг биш байхыг мөн тухайн хүнтэй хүндэтгэлтэй яриа өрнүүлэх боломжтой байгаа эсэхийг шалгана уу.



Дасгал ажил 3.3. Дарамт болон хүчирхийлэлтэй холбоотой хэм хэмжээ

Оролцогчдыг аль болох хүйс холилдсон байхаар 3-4 гишүүнээс бүрдэх баг болгон хуваахыг зориорой. Баг бүрд нэг өгүүлбэр агуулсан тухайлбал: "Хүндэтгэлтэй орчинд хөдөлмөрлөх эрх" гэсэн 5 карт өгнө. Баг бүр цаас, үзэг ашиглан (1) ажилтны хувьд ямар үүрэг хүлээх ёстой болохыг (2) ажил олгогчийн хувьд ажилтны эрхийг хамгаалах үүргийн талаар тус тус бичнэ. Хэрэв ажил олгогчдыг энэхүү сургалтыг явуулахад тусалж оролцохоор уригдсан бол энэ дасгал ажилд оролцуулж, өөрсдийн болон ажилтны үүрэг юу байх талаар бодож байгаа жишээгээ өгөх нь тэдэнд тустай байх боломжтой.

● Жишээ 1

Эрх	Ажилтны үүрэг хариуцлага	Ажил олгогчийн үүрэг хариуцлага
Хүндэтгэлтэй орчинд хөдөлмөрлөх эрх	Хүйс, арьс өнгө, үндэс угсаа хамгаалагдсан бусад шинж чанараас үл хамааран бусдад хүндэтгэлтэй хандах	Зохисгүй зан үйлийг тэвчихгүй гэсэн тодорхой мессежийг илгээж, удирдлагын зүгээс ажилтнуудад нэр төртэй, хүндэтгэлтэй хандахаа илэрхийлэх

◎ Жишээ 2

Эрх	Ажилтны үүрэг хариуцлага	Ажил олгогчийн үүрэг хариуцлага
Бэлгийн дур хүслээр бус авъяас, чадвараараа дэвших эрх	Ажлын байранд мэргэжлийн түвшинд ажиллаж, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэх	Ажилтныг бэлгийн дарамтаас хамгаалж, албан тушаал ахих шийдвэрийг ёс зүйтэй, шударга гаргахад анхаарах

Энэхүү дасгал ажил нь оролцогчдод хүчирхийлэл, дарамтаас ангид, хүндэтгэлтэй ажлын байр бий болгох үүрэг нь ажилтанд болон ажил олгогчийн аль алинд хамааралтай гэдгийг ойлгуулахад чиглэгддэг. Сургалтад оролцогчдын дунд хүчирхийлэл, дарамтын хохирогч, мөн энэ төрлийн зөрчлийг үйлдэгч (магадгүй санамсаргүйгээр) байж болно. Оролцогчид тухайн улсын хөдөлмөрийн зах зээл дээр дарамт гэж юу болохыг ойлгох нь чухал бөгөөд энэ нь улс орон бүрт өөр өөр байдаг.

Дасгал 4

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа



Дасгал ажил 4.1. Хөдөлмөрийн таатай нөхцөл

Сургагч багш нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цаг, илүү цаг, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралт зэрэг үндсэн ойлголтуудыг тусгасан **хөдөлмөрлөх эрхийн картыг** урьдчилан бэлтгэх ёстой.

Хэрэв дасгалыг танхимаар зохион байгуулж байгаа бол тухайн салбарт байгуулсан хамтын хэлэлцээр эсхүл тодорхой нэг аж ахуйн нэгжид байгуулсан хамтын гэрээг бэлдсэн байна.

Оролцогчдын даалгавар нь тухайн жишээ болгон ажиллах хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн заалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулснаас илүү таатай нөхцлөөр зохицуулагдсан заалтуудтай танилцан дүгнэлт хийхэд оршино.

Танхимд хийх дасгал ажил

Оролцогчдыг 2 багт хуваана. Баг бүр 20 минутын хугацаанд Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгагдсан нөхцлүүдтэй танилцана.

► Даалгавар 1

Оролцогчид жишээ болгон өгсөн хамтын гэрээ, эсхүл хамтын хэлэлцээртэй танилцан цалин хөлс, ажил амралтын цаг, илүү цагийн хөлс, ээлжийн амралт зэрэг Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид зааснаас илүү таатай нөхцлөөр зохицуулсан заалтуудтай танилцана.

► Даалгавар 2

Дасгал 4-д үндэслэн "Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ", "ажлын цаг", "амралт", "ээлжийн амралт" зэрэг хамтын гэрээний заалтуудыг Хөдөлмөрлөх эрхийн карт дээр харьцуулж Дүгнэлт хийн ярилцана.

Танхимаас гадуур ажиллах дасгал

Үндэсний ба салбарын хэмжээний Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодтой холбогдох хаяг, холбогдох хууль тогтоомжийн заалтуудад үндэслэн бэлтгэсэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажлын цаг, амралт, ээлжийн амралтын зохицуулалтын тухай хөдөлмөрлөх эрхийн картуудыг оролцогчдод өгнө.

► Даалгавар 1

Оролцогчид ганцаараа эсвэл багаараа өөрсдийнхөө одоо ажиллаж байгаа эсвэл ажиллахыг сонирхож буй салбарт байгуулсан хамтын хэлэлцээртэй танилцана.

Улмаар хамтын хэлэлцээрт тусгагдсан цалин хөлс, ажлын цаг, илүү цагийн хөлс, ээлжийн амралт зэрэгтэй холбоотой заалтуудтай танилцан Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид зааснаас илүү таатай нөхцөл олгосон заалтуудыг тодорхойлж дүгнэлт хийн ярилцана.

Сургагч багшид зориулсан нэмэлт тэмдэглэл:

Сургагч багш нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалтуудыг үндэслэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ажил амралтын цаг, ээлжийн амралт зэрэг агуулгаар Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг бэлтгэнэ.

Хэрэв салбарын хэмжээнд байгуулсан хамтын хэлэлцээрийн хувийг олох боломжгүй бол тодорхой нэг аж ахуйн нэгжийн байгуулсан хамтын гэрээг, эсхүл Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид зааснаас дээрдүүлсэн эсхүл дордуулсан нөхцлийг тусгасан гэрээний төслийг боловсруулж дасгал ажилд ашиглаж болно.

BuiltZeigt, Monday 27 September

Better hours for construction workers at Getwellsoon Construction

The Free Organization of Construction Workers signed an agreement last Friday with the management of construction giant Getwellsoon that will change workers' hours from the beginning of next year. Currently, construction workers are often scheduled to work up to 13 hours a day. Overtime is paid at the same rate as regular wages.

The new agreement envisages shorter shifts, with overtime compensated

at \$1 more per hour. The same agreement also stipulates that work on public holidays will be paid at double the basic hourly rate.

The New Telegraph

22 May

/ News / Politics / Opinion / Sport / Culture / Lifestyle / Finance / Travel /

School-teachers to get an additional week's holiday!

The Free Union of Teachers signed an agreement with the Ministry of Education this morning granting teachers with more than two years' tenure

an additional five days of paid holiday. From 1 January, teachers will enjoy 15 working days of holiday with pay, as opposed to the present 10 days.

Gossip Today, 3 October

Working week reduced at leading car manufacturer

Productivity at Tayata is increasing, so the leading car manufacturer negotiated with workers' representatives to reduce the working week from 40 to 38 hours.

In the last six months, productivity at this leading car manufacturer has gone up by 8 per cent. This is partly the result of workers' training programmes that have been organized by the enterprise in the last year. Given the increase in productivity, the workers' organization has been negotiating for the last two months for an increase in the hourly wage of \$3. However, since car sales are showing signs of slowing down, it was decided by both workers and management that a reduction in the weekly working hours from 40 to 38 would maintain production at the same level and provide workers with the same wage for fewer hours of work.

Therefore, starting next Monday, Tayata workers will work 9.5 hours per day, Monday to Thursday.

TIMES

29 JUNE

MINERS GET A BETTER DEAL FOR UNDERGROUND WORK

The Miners' Trade Union will sign an agreement tomorrow to reduce the hours of work in underground mines from seven to six hours per day. The agreement has been in the making for the last six months and it envisages that

miners working in underground pits will work six hours (with a one-hour break overground). In addition, given the dangerous nature of the job, underground miners will receive an increase of \$2 in their hourly wage.



Дасгал ажил 4.2. “Ажилтан ба ажил олгогчийн эрх үүрэг”

Оролцогчдыг 3 багт хуваана. Ажил олгогч ба ажилтны эрх үүргийг бичсэн 4 цаасыг баг бүрт өгнө. Эдгээрээс аль нь ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, үүрэг болохыг оролцогчид ялгаж тайлбарлана.

● Жишээ 1

АЖИЛ ОЛГОГЧ	
Эрх	Үүрэг
Зайлшгүй шаардлагаар ажлын байранд хяналтын тоног төхөөрөмж ажиллуулах бол энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх, ашиглах журмыг тогтоож мөрдүүлэх;	Хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтнаас шаардлагатай мэдээлэл авах;
Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, эсхүл дуусгавар болгож байгаа үндэслэлээ тайлбарлаж танилцуулах;	Ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байх;
Ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд дагаж мөрдөх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоож мөрдүүлэх.	хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах.

● Жишээ 2

АЖИЛ ОЛГОГЧ	
Эрх	Үүрэг
Ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх, ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа согтууруулах ундаа болон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэхгүй байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;	Хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн гэж үзвэл эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргах;
Нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт, баталгаажилтад хяналт тавих, буруу, дутуу бичилт, алдааг залруулахыг шаардах;	Ажил олгогчтой сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, цуцлах;
	Ээлжийн амралт эдлэх, зохих журмын дагуу хувийн чөлөө авах;
Ажил олгогч тусгайлан зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд түүний эрхэлж байгаа үйл ажиллагаатай шууд өрсөлдсөн, давхацсан аливаа ажил, үйлчилгээ эрхлэхгүй байх.	Нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах.



Дасгал ажил 4.3. Та бодож байгаагаасаа ч илүү эрхтэй

Оролцогчдыг 4 багт хувааж ажил олгогчоос ажилтандаа тавьж буй шаардлагаас сэдэвлэсэн бодит тохиолдлоос сэдэвлэсэн жишээг танилцуулна. Баг бүр тухайн жишээнд дурдсан ажил олгогчийн тавьсан шаардлага хууль ёсны шаардлага эсэх, тухайн тохиолдолд ажилтан ажил олгогчид ямар хариу өгөх, хэрэв талуудын хооронд санал зөрөлдөөн үүссэн бол хэрхэн шийдвэрлэх талаар багаараа ярилцаж хариу шийдлийг гаргана.

Дараа нь баг бүрийг төлөөлж багийн 1 гишүүн багийнхаа шийдвэрээ танилцуулж мөн тухайн жишээтэй холбогдуулж бусад багийн гишүүдээс тавьсан асуултуудад хариулна.

Жишээ хувилбарууд

● Тохиолдол 1

Туяа 21 настай. Тэрээр нэгэн томоохон зочид буудалд ахлах тогоочийн дагалднаар ажиллах хүсэлт гаргажээ. Компаниас түүний хүсэлтийн дагуу ажилд авах болсон ба Хүний нөөцийн менежерээс түүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа дагалдангийн гэрээ байгуулж хоёр жилийн хугацаанд жирэмсэлж болохгүй талаар анхааруулжээ.

Туяа гэрлээд удаагүй байсан тул хэрхэн хариу өгөх талаараа мэдэхгүй байв.

● Тохиолдол 2

Батаа 16 настай, тэрээр дунд сургуулиа төгсөөд зуны амралтаараа талхны үйлдвэрт ажиллахаар болжээ. Тэрээр талхны зуурмагаа халуун пийшин рүү хийхдээ гараа түлэхээс хамгаалж бээлий өмсдөг байна. Ажил олгогчоос түүнийг мөн хормогч, малгай заавал өмсөхийг шаардсан бөгөөд хормогч, малгайг өөрөө худалдаж авах эсвэл тухайн авсан зардлыг цалингаас нь суутгана хэмээн түүнд хэлжээ.

● Тохиолдол 3

Сараа 22 настай, тэрээр нэгэн компанид нарийн бичгийн даргын ажилд оржээ. Тэрээр оффисийн тоног төхөөрөмжийн ихэнхийг ажиллуулж чаддаг ба ажлын шаардлагаар түүнд маш зузаан баримт бичгийг автоматаар үдэгч машин дээр үдэх ажлыг даалгажээ. Харин тэрээр өмнө нь хэзээ ч уг машин дээр ажиллаж үзээгүй байна.

● Тохиолдол 4

Цогоо 25 настай, нэгэн хүнсний дэлгүүрт нярав хийдэг. Тэрээр автомашины осолд орж хөлөө гэмтээсний улмаас удаан хугацаагаар зогсоход бэрхшээлтэй байдаг болжээ. Ажил олгогчоос түүнд бараагаа хүлээлгэн өгөх, хүлээн авах үедээ суухыг хүсвэл өөрөө сандлаа авчраарай хэмээн хэлжээ.

Тохиолдолд санал болгох хариулт:

1. Ажил олгогчийн шаардлага хуульд нийцэхгүй. Учир нь Туяа уг нөхцлийг зөвшөөрсөн байсан ч хэрэв жирэмсэлбэл хууль тогтоомжид заасны дагуу жирэмсний ба амаржсаны чөлөө авах эрхтэйгээс гадна уг чөлөөтэй байх үеэр түүнийг ажлаас халах нь хууль бус юм. (ОУХБ-ын 183 дугаар конвенцыг харна уу).
2. Ажилтны тусгай хувцас, хэрэгслийн зардлыг ажил олгогч хариуцах үүрэгтэй. (ОУХБ-ын 155 дугаар конвенцыг харна уу). Хэрэв ажил олгогч ажилтныг тусгай хувцас, хэрэгсэл өмсөхийг шаардаж байгаа бол тэдгээрийг өөрөө хангах үүрэгтэй байдаг.
3. Ажилтныг аливаа тоног төхөөрөмж дээр ажиллуулахаас өмнө заавал сургасан байх ёстой. Уг төхөөрөмж дээр хэрхэн аюулгүй ажиллах талаар түүнд зааж өгөхийг Сараа ажил олгогчоосоо шаардах эрхтэй. (ОУХБ-ын 155 дугаар конвенцыг харна уу).
4. Ажилтнууд ажил олгогчоосоо дасан зохицох, ажилдаа тэгш хүртээмжтэй байх боломжийг шаардах эрхтэй. (ОУХБ-ын 168 дугаар конвенцыг харна уу).



Дасгал ажил 4.4. Хөдөлмөрийн гэрээтэй танилцах нь

Оролцогчдыг хоёр хоёроор нь баг болгох ба баг тус бүр 15 минутын хугацаанд жишээ болгож буй хөдөлмөрийн гэрээтэй танилцан, хөдөлмөрийн гэрээнд заавал тусгах гол ба бусад нөхцлүүд хэрхэн тусгагдсан талаар ярилцана.



Дасгал ажил 4.5. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох үедээ заавал мэдэх 10 Асуулт

► Даалгавар 1

Оролцогчдыг хоёр хоёроор нь багт хувааж ажилд орох ярилцлагын үеэр ажил олгогчоос асуувал зохих хамгийн чухал 10 асуулт зохиож бичихийг даалгана.

Оролцогчдод 15 минутын хугацаа өгнө. Асуултуудаа тэмдэглэхдээ дор үзүүлсэн хүснэгтийг ашиглаж болно.

Саяхан нээгдсэн спортын хувцасны томоохон салбар дэлгүүрт та ажилд орохоор анкетаа өгсөн. Дэлгүүрийн ерөнхий менежер танруу утасдаж ярилцлагын цаг товлосон. Сонинд тавигдсан ажлын байрны зард хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар юу ч дурдагдаагүй байсан. Энэ тохиолдолд та ажлын ярилцлагын үеэр ажил олгогчоос асуух асуултуудаа бэлтгэхийн тулд зөвөлгөө хүссэн.

► Даалгавар 2

Оролцогчид Дасгал ажил 4.4 (А) “Хөдөлмөрийн гэрээтэй танилцах нь”-дасгалд үзүүлсэн хөдөлмөрийн гэрээний жишээг уншиж танилцсаны дараа өөрсдийн зохиож бичсэн асуултуудын хариулт уг гэрээнд тусгагдсан эсэхийг шалган гэрээнд нэмж тусгавал зохих заалтуудыг зохиож бичихийг даалгана.

Хамгийн чухал 10 асуулт		Энэ тухай хөдөлмөрийн гэрээнд заасан байна уу?	
		Тийм	Үгүй
	Жишээ: Би хэзээнээс ажиллаж эхлэх вэ?		
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Хөдөлмөрийн гэрээний загвар.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

Энэхүү гэрээг нэг талаас "..... ХХК, түүнийг төлөөлж захирал (цаашид "Ажил олгогч" гэх); Нөгөө талаас тоот регистрийн дугаартай иргэн овогтой (цаашид "Ажилтан" гэх) нар (хамтад нь "Талууд" гэнэ) Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон компанийн хэмжээнд мөрдөхөөр баталсан дотоод хэм хэмжээг удирдлага болгон дараах нөхцөлөөр харилцан тохиролцож байгуулав.

1. Гэрээний гол нөхцлүүд

- 1.1 Ажлын байрны нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил үүрэг-
- 1.2 Ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил-
- 1.3 Цалин хөлсний хэмжээ-
- 1.4 Хөдөлмөрийн нөхцөл-
- 1.5 Ажил амралтын цаг-

2. Талуудын эрх, үүрэг:

- 2.1 Ажил олгогчийн эрх үүрэг
1. Шинээр томилогдсон ажилтанд хөдөлмөрийн дотоод журам болон ажил үүргийн шаардлагаар зайлшгүй мэдэж байх бусад холбогдох дүрэм, журам, заавар, ажлын байрны тодорхойлолт, албан тушаалд томилсон тушаал, ажилтны эрх, үүрэг, цалин, нэмэгдэл хөлс, шагнал, урамшуулал олгох журам, ажлын байрны нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны арга техник, нууцын заавар, ажилтны ёс зүй, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, галын аюулгүй байдал зэргийг тайлбарлан танилцуулах
2. Ажилтны ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардагдах ажлын байр багаж хэрэгслээр хангах
3. Ажилтнаас ажилдаа идэвх санаачлага, үр бүтээлтэй ажиллаж удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг цаг тухайд нь биелүүлэх, ажлын цагийг үр бүтээлтэй ашиглаж, хөдөлмөрийн бүтээмжээ дээшлүүлэхийг шаардах эрхтэй.
4. Байгууллагын дотоод журам болон бусад дүрэм журмын хэрэгжилтэнд хяналт тавина.
5. Цалин хөлсийг сард 2 удаа буюу сар бүрийн.....-ний өдрүүдэд олгоно.
6. Ажилтнуудынхаа нийгмийн асуудалд анхаарч, шаардлагатай үед дэмжлэг туслалцаа үзүүлж болно.

3. Ажилтны эрх, үүрэг:

1. Байгууллагын дотоод журам, дотоод хэм хэмжээг чанд сахьж, хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлэсэн үүргээ биелүүлж, ажил үүргийн хуваарь болон компаниас гаргасан дүрэм, журам, захирлын тушаалыг ягштал биелүүлж, биечлэн, үнэнчээр, өөрийн үр чадвар, боломжоо дайчлан үр бүтээлтэй ажиллана.
2. Компаний эд хөрөнгө болон өөрт нь хариуцуулан өгсөн тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслэл болон бусад эд зүйлийг ариг гамтай ашиглаж, өөрийн буруутай үйлдлээс болж гэмтээсэн, дутаасан, алга болгосон тохиолдолд хохирлыг компанид барагдуулна.
3. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмыг сайтар биелүүлж сонор сэрэмжтэй ажиллана.
4. Ажлын цагийг сайтар баримталж ажлаас хохрохгүй, ажил таслахгүй байх ба ажлын цагийн ашиглалтыг сайжруулна.

5. Ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх, согтууруулах болон мансууруулах эм хэрэглэхгүй байх үүрэгтэй.

4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох болон цуцлах үндэслэл:

1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, компанийн дотоод журам болон бусад дотоод хэм хэмжээнд заасан үндэслэлээр дуусгавар болгох буюу цуцална.
2. Дор дурдсан зөрчлүүдийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ноцтой зөрчилд тооцож, эдгээр зөрчлүүдийн аль нэг тохиолдлыг гаргавал ноцтой зөрчил гаргасан гэж тооцон Ажилтны Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг Ажил олгогчийн санаачилгаар шууд цуцлахаар талууд тохиров. Үүнд:
 1. Ажлын байранд, ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үедээ, томилолтоор ажиллах, сургалтад хамрагдаж байх үедээ согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис, сэтгэцэд нөлөөлөх эм, бэлдмэл хэрэглэхэсвэл хэрэглэсэн үедээ ажил үүргээ гүйцэтгэсэн, согтуугаар ажлын байранд нэвтэрсэн;
 2. Ажлын байранд согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис биедээ хадгалах, бусдад тараах;
 3. Эрх мэдлээ хэтрүүлэн болон урвуулан ашигласан, мөн хэтрүүлэн болон урвуулан ашиглаж, дур мэдэн үйл ажиллагаа явуулсан бөгөөд түүнээс шалтгаалж компанид эдийн болон эдийн бус хохирол учруулсан;
 4. Өөрийн болон гуравдагч этгээдийн эрх, ашиг сонирхлыг хангах, давуу байдал бий болгох зорилгоор ажил олгогчийн ашиг сонирхолд харшилсан үйлдэл, эс үйлдэл гаргасан;
 5. Компанийн өмч хөрөнгийг зөвшөөрөлгүйгээр ашигласан, эзэмшсэн, хөрөнгийг устгасан, завшсан, хулгай хийсэн, хийхийг завдсан, авч гарсан; бусдад шилжүүлсэн

5. Эд хөрөнгийн хариуцлага:

1. Ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн улмаас компанид эд хөрөнгийн хохирол учирсан тохиолдолд сахилгын, захиргааны, эрүүгийн хариуцлага оногдуулсан эсхийг үл харгалзан эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэнэ.

6. Гэрээ хүчин төгөлдөр болох:

1. Ажил олгогч болон ажилтан нь гарын үсэг зурснаар энэхүү гэрээ хүчин төгөлдөр болно.

Гэрээ байгуулсан:

Ажил олгогчийг төлөөлж:

Ажилтан:

.....

.....

Дасгал 5

Нийгмийн хамгаалал



Дасгал ажил 5.1. Амьдралын бодит жишээ: Сайн сайханд итгэж, бэрхшээл сорилтод бэлтгэх нь

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Энэ хичээлийн дасгал ажлыг явуулахын өмнө сургагч багш залуу ажилтнуудад хамааралтай нийгмийн хамгааллын үндсэн ойлголт тухайлбал, тэтгэвэр, тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсны тэтгэмж эсвэл эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд хамрагдах боломжтой хөнгөлөлт, үйлчилгээний багцыг тоймлосон хөдөлмөрлөх эрхийн картыг бэлтгэнэ.

Оролцогчдыг 2 багт хуваана. Баг тус бүрд 30 минутын хугацаа өгч, дор дурдах Наран бүсгүйд тохиолдсон жишээг танилцуулж нийгмийн даатгалд хамрагдахын давуу ба сул талыг ойлгоход нь туслах даалгавар өгнө. Ирээдүйнхээ талаар Нарангийн бодож төлөвлөж байгаа зүйлсийг харгалзан нэг баг нь бүх зүйл Нарангийн санаснаар болбол юу тохиолдох тухай (оптимист буюу өөдрөг төсөөлөл), нөгөө баг нь бүх зүйл Нарангийн санаснаар болохгүй бол юу тохиолдох тухай (пессимист буюу гутранги төсөөлөл) төсөөлж, жагсаан бичнэ. Бэлтгэсэн жагсаалт дээр үндэслэн багууд Наранд зөвлөгөө өгнө.

Оптимист, пессимист төсөөллийн жишээг Наранд тохиолдсон явдлын дараа оруулсан ба энэ нь онцгой жишээ бөгөөд амьдрал дээр тэр бүр тохиолдоно гэсэн үг биш юм.

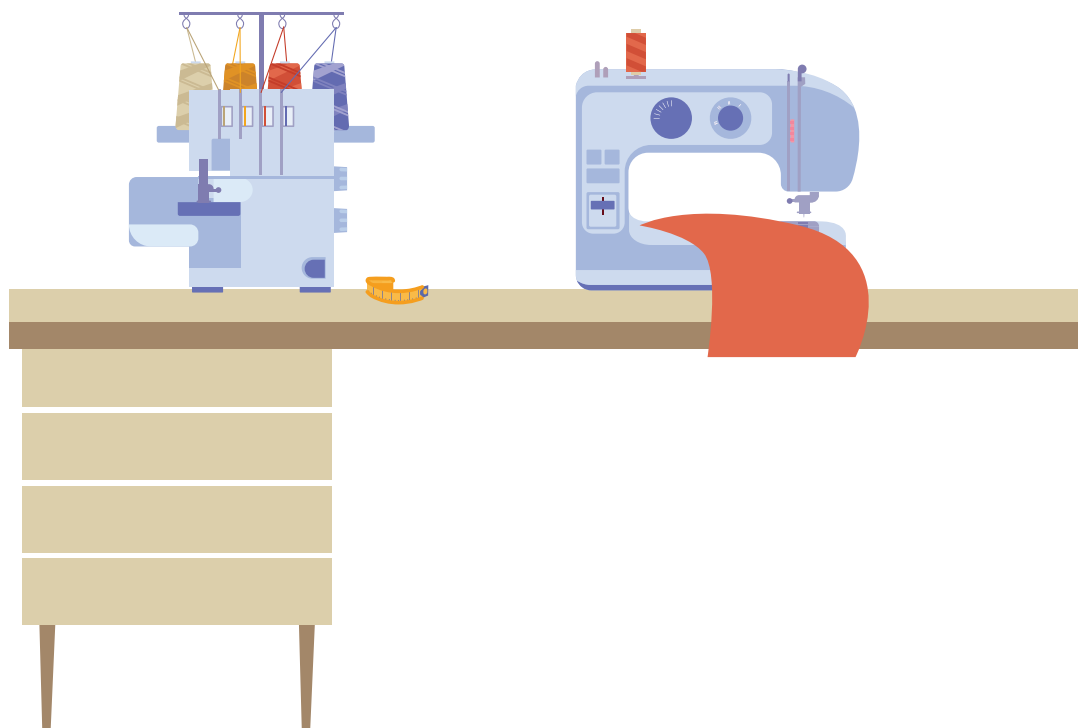
Энэ дасгал ажлын төгсгөлд оролцогчдод амьдралд тохиолдох үйл явдлуудыг тэр бүр урьдчилан таамаглах боломжгүй бөгөөд бодит амьдрал дээр тохиолдсон жишээ нь хамгийн сайн ба хамгийн муу хувилбаруудын дундуур байх магадлалтай. Тиймээс ихэнх ажилтнуудын хувьд нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр, тэтгэмжийн үр шимийг амьдралынхаа туршид наад зах нь нэг удаа хүртэх хэрэгтэй болдог. Цаашилбал, нийгмийн хамгаалал нь ажилтан холбогдох тэтгэвэр, тэтгэмжийг авахгүй гэж бодсон ч энэ нь түүнд сэтгэлийн амар амгалан, аюулгүй байдлын баталгааг хангадаг үүднээсээ чухал үнэ цэнтэй гэдгийг онцлон тайлбарлах нь зүйтэй.

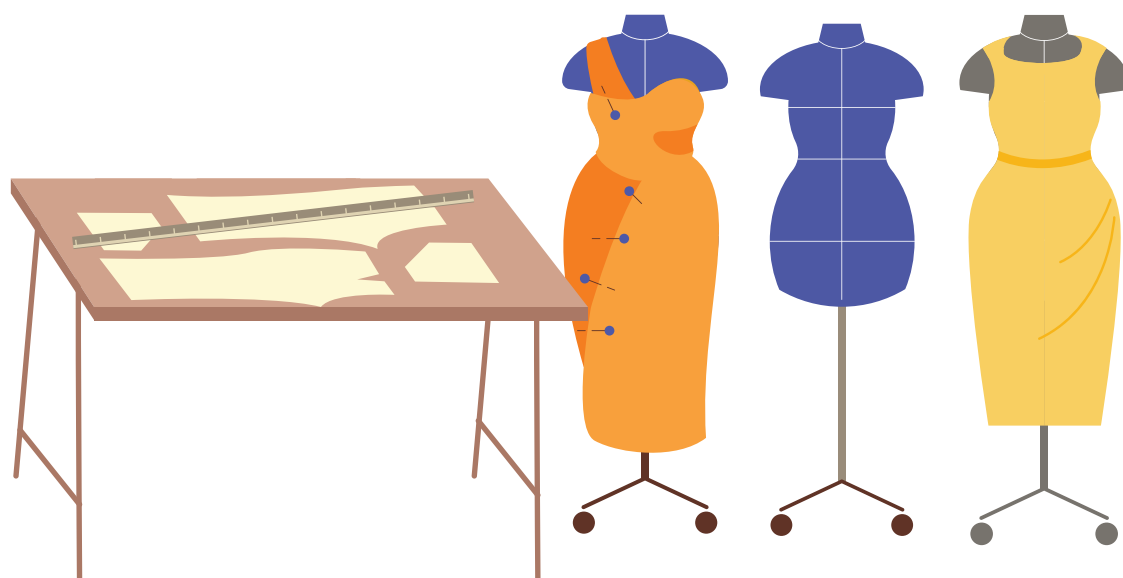
◎ Нарангийн түүх

Наран 22 настай, эмэгтэй. Нэгэн оёдлын үйлдвэрт удахгүй ажилд орохоор зэхэж байгаа. Тус үйлдвэрт ажилд орвол тэр цахилгаан багаж хэрэгсэл ашиглаж хувцас эсгэх, оёх ажил хийнэ. Уг үйлдвэр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагыг хангаж ажиллах тал дээр муугүй түүхтэй аж. Сүүлийн таван жилийн хугацаанд уг үйлдвэрт хоёр л удаа осол гарсан, гэхдээ хүний аминд хүрээгүй ослоуд байв. Эхний ослоор нэг ажилтан хоёр хуруугаа машинд тастуулсан бол харин нөгөө ослоор өөр нэг ажилтны өрөөсөн нүд нь хараагүй болжээ.

Хөрш орнуудаас чанар муутай ч хямд үнэтэй хувцсыг импортоор оруулж ирэхтэй зэрэгцэн оёдлын салбарын үйлдвэрлэл аажмаар тасралтгүй буурсаар байв. Гэсэн ч эдийн засаг хэвийн байгаа тул сайн чанарын хувцас эрэлттэй хэвээр байлаа. Наран тухайн нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг нүүрсний уурхайд ажилладаг нэгэн залуутай гэрлэхээр сүй тавьжээ. Олборлох салбар нь амь нас, осол, гэмтлийн эрсдэл өндөр, уушгины архаг өвчлөлийн тохиолдлоороо хамгийн өндөр салбар юм. Гэвч уурхайн ажлын цалин өндөр, богино ээлжээр ажилладаг (өдөрт 6 цаг, долоо хоногт 5 өдөр), нийгмийн хангамж сайтай (ажилтан болон түүний гэр бүлийн гишүүдийн эрүүл мэндийн даатгал, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, жилийн эцсийн урамшуулалт цалин гэх мэт). Тэд хоёр жилийн дараа гэрлэж хоёр хүүхэдтэй болохоор төлөвлөж байгаа аж. Бас газар авч амины орон сууц барьж сууна гэж мөрөөддөг. Түүний цалин болон ирээдүйн нөхрийнх нь цалингаар орон сууц барих зээлд хамрагдах боломжтой. Наран мод цэцэг тарьж, ургуулж арчлах дуртай. Ирээдүйн нөхөр Болдын цалин хангалттай сайн тул гэр бүлээ дангаараа авч явах боломжтой. Харин Наран 55 нас хүрмэгцээ ажлаасаа гарч цэцэг, мод тарих ажилдаа анхаарч, нэмэлт орлого олно гэж боддог.

Ирээдүйн ажил олгогч нь Наранд ажлын нормоос хамааран сард доод тал нь 2 сая төгрөгийн цалин олгохоор болсон ба цалингаас нь сар бүр их хэмжээний суутгал хийхгүй байх арга бий гэж хэлжээ. Эхний хувилбар нь ажил олгогч түүнд хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр буюу 660,000 төгрөгөөр цалинжуулж, уг цалингаас нийгмийн даатгалын шимтгэл тооцож төлж, үлдсэн цалинг нь Наранд бэлэн мөнгөөр өгөх санал юм. Нөгөө хувилбар нь Наран бүх цалингийнхаа хэмжээгээр нийгмийн даатгалд хамрагдана. Энэ тохиолдолд Наран нийгмийн даатгалын төрөл бүрийн үр шимийг хүртэж болох ч гар дээрээ авах цалингийн хэмжээ нь бага байна.





Таамаглалын жишээ:

Гутранги төсөөлөл	Өөдрөг төсөөлөл
Наран үйлдвэрлэлийн осолд орж, хөдөлмөрийн чадвараа түр алдаж гурван сар эмчлүүлнэ. Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хугацаандаа тэр нийгмийн даатгалын сангаас сар бүр 330,000 төгрөг авна. Хэрэв түүний НДШ 2 сая төгрөгөөр төлөгдсөн бол сард 1 сая төгрөгийн тэтгэмж авах байв.	Наран үйлдвэрийн осолд орохгүй учраас хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр, тэтгэмжийг ашиглахгүй.
Ажил олгогч нь дампуурч Наран ажилгүй болно. Ажил олгогч НДШ-ийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр төлсөн тул Наран ажилгүйдлийн тэтгэмжийг бага хэмжээгээр авна.	Дотоодод үйлдвэрлэсэн бэлэн хувцасны эрэлт өндөр хэвээрээ байх тул Наран тэтгэвэрт гаран гартлаа үйлдвэртээ ажиллана. Түүнд ажилгүйдлийн даатгалын үр шимийг хүртэх хэрэгцээ гарахгүй.
Наран хүнд өвчин тусна. Тэр эрүүл мэндийн даатгалд бага дүнгээр хамрагдсан тул өөрийнхөө хуримтлуулсан хөрөнгөөр эмчилгээний зардлаа төлнө. Хэрэв түүний эрүүл мэндийн байдал нь түүний хөдөлмөрийн чадварт нөлөөлбөл тэр хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэмж авахаас өөр аргагүй болно. Тэр магадгүй өвчтэй үедээ ч эмчилгээнийхээ зардлыг төлөхийн тулд хөдөлмөр эрхлэхээс өөр аргагүйд хүрч болзошгүй.	Наран хавдраа даамжруулахгүй ба ажил, амьдралынхаа туршид эрүүл саруул байна. Сар бүр цалингаасаа эрүүл мэндийн даатгалд төлдөг шимтгэлийн үр шимийг хэзээ ч ашиглаагүй.
Наран өөр өвчин тусна. Дээрх тохиолдлыг харна уу.	Наран амь насанд нь халтай өвчнөөр өвдөхгүй. Дээрх тохиолдлыг харна уу.
Наран хүүхэдтэй болно. Гэвч жирэмсний болон амаржсны тэтгэмж бага дүнгээр авна. Тэрээр дахин хүүхэдтэй болохгүй гэж бодно. Учир нь тэр дахин хүүхэд төрүүлж өсгөх санхүүгийн чадваргүй гэдгээ ойлгоно.	Наран 2 хүүхэд төрүүлнэ. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг хоёр удаагийн жирэмслэлтийн үеэр аль алинд нь авах тул орлогын хомсдолд орохгүй. Дээр нь ажлын байрыг хадгалсаар байна.
Нарангийн нөхөр үйлдвэрлэлийн осолд орж нас барна. Гэр бүлийн гишүүнд олгох тэтгэмж болон хүүхдийнх нь тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн хэмжээ нь гэр бүлээ тэжээхэд хүрэлцэхгүй тул Нараа 60 нас хүрсэн ч хөдөлмөр эрхэлсээр байх болно. Тэр цалингаасаа тэтгэврийн даатгалд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцсон суутгал төлсөн тул тэтгэвэрт гарахдаа тэтгэвэр нь багаар тогтоогдоно.	Нарангийн нөхрийн тэтгэвэр хамгийн дээд хэмжээгээр тогтоогдоно. Наран 55 нас хүрмэгцээ ажиллахаа больж цэцэг, мод тарих ажил эрхэлнэ. Тэр тэтгэвэр гарахаараа хүүхдүүддээ болон байшингийнхнаа цэцэрлэгт илүү их мөнгө зарцуулж чаддаг болно.
.....	

Сургагч багшид зориулсан тэмдэглэл:

Ажил олгогч нь Нарангийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бүрэн хэмжээгээр төлөөгүй бол хууль тогтоомж зөрчиж буй хэрэг юм. Энэ нь Наранд зөвлөгөө өгөх багийн гол анхаарах асуудал юм.



Дасгал 6

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл: Ажлын цаг, цалин хөлс, амралт, чөлөө

Энэ хичээлийн дасгал ажлаар ажлын цаг, шөнийн ажил, амралтын цаг болон ээлжийн амралтын талаарх Хөдөлмөрлөх эрхийн картыг ашиглана. Эдгээр картын загвар жишээг доор оруулав. Сургагч багш эдгээр жишээг удирдамж болгон ашиглаж үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу тохируулан хэрэглэнэ.

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Ажлын цагийн дээд хязгаар ба ердийн хэм хэмжээ

Ихэнх улс орон өдрийн эсвэл долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг хууль тогтоомжоороо тогтоодог. Гол төлөв өдөрт ажиллах цагийн дээд хязгаарыг илүү цаг оруулаад 10-аас дээшгүй цаг, долоо хоногийн ажлын цагийг 48 цагаас илүүгүй байхаар хуульчилсан байдаг. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цаг, долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40 цагаас тус тус илүүгүй байна. Харин насанд хүрээгүй хүний ажилтны долоо хоногийн ажлын цаг 30 цагаас илүүгүй байна. Хуульд заасан тодорхой үндэслэл байвал ажил олгогч нь ажлын цагийг богиносгоно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар бүлэг

Ажлын цагийн тухай (Аж үйлдвэр) ОУХБ-ын 1919 оны 1 дүгээр конвенц;

Ажлын цагийн тухай (Худалдаа, оффисийн ажил) ОУХБ-ын 1930 оны 30 дугаар конвенц.

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Илүү цаг

Илүү цаг гэдэг нь тухайн улсын хууль тогтоомжид заасан ердийн ажлын цагийн хязгаараас (гол төлөв долоо хоногийн 40 цаг) хэтэрч ажилласан цагийг хэлнэ. Ажилтныг өдөрт эсвэл долоо хоногт зөвшөөрсөн хязгаараас хэтрүүлэн илүү цагаар ажиллуулахыг хориглодог. Байнга илүү цагаар ажиллах нь ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд (жишээ нь, ядаргаа, стресс, осол гаргах магадлал) сөргөөр нөлөөлдөг. Илүү цагийн талаарх хууль тогтоомжийн зохицуулалт улс орон бүрт харилцан адилгүй. Зарим орон илүү цагийн хязгаарыг тогтоодоггүй бол зарим нь бодит шаардлага гарсан үед л (жишээ нь үйлдвэрлэлийн хэмжээ ердийнхөөс хэт ихэссэн үе) ажилтныг илүү цагаар ажиллуулахыг ажил олгогчид зөвшөөрдөг.

Ажлын цагийн тухай (Аж үйлдвэр) ОУХБ-ын 1919 оны 1 дүгээр конвенц;

Ажлын цагийн тухай (Худалдаа, оффисийн ажил) ОУХБ-ын 1930 оны 30 дугаар конвенц.

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Илүү цаг

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар i) улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгэх; ii) гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос урьдчилан сэргийлэх, түүний хор уршгийг нэн даруй арилгах; iii) нийтийн усан хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, зам тээвэр, холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах; iv) урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай гүйцэтгэхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадаас урьдчилан сэргийлэх эсхүл учирсан саадыг арилгахад чиглэгдсэн хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгэх тохиолдолд илүү цагаар ажиллуулж болно гэж заасан.

[Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 91 дүгээр зүйлийн 91.2.](#)

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Шөнийн ээлжийн ажил

Ихэнх оронд залуу ажилтан, ялангуяа сургуульд сурч буй залуу ажилтнаар шөнийн ажил эрхлүүлэхийг хориглодог. Гэхдээ зарим тодорхой ажил мэргэжилд 16 нас хүрсэн хүнээр тодорхой нөхцөл хангасан тохиолдолд шөнийн ажил хийлгүүлэхийг зөвшөөрөх нь бий.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар орон нутгийн цагаар 22 цагаас дараагийн өдрийн 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцдог. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар насанд хүрээгүй хүнийг шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглодог. Мөн жирэмсэн эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг өөрийнх нь зөвшөөрөлгүй шөнийн цагаар ажиллуулахыг мөн хориглодог.

[Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйл.](#)
[ОУХБ-ын Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр конвенц](#)

Хөдөлмөрлөх эрхийн карт: Амралт

Ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг хангахын тулд тэднийг амраах ёстой. Ажилтны долоо хоногт эдлэх амралтын хугацааг гол төлөв үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоодог (тухайлбал, тасралтгүй 24 цагийн амралтыг долоо хоног бүр нэгээс доошгүй удаа олгох). Мөн ажилтныг тогтоосон хязгаараас дээш хугацаагаар ажиллуулах бол өдөрт нэгээс доошгүй удаа амраах ёстойг үндэсний хуулиар тогтоодог. Ажилтан өдрийн хооллох завсарлагааны үеэр ажлын байран дээрээ заавал байхыг шаардахгүй бөгөөд энэ цагийг ажлын цагт тооцохгүй. Ажил олгогч нь ажлын цагаар богино хугацааны нэмэлт завсарлага авах эрхийг ажилтанд олгож болно. Ажилтан тогтмол амарснаар ажлын байран дахь аюулгүй байдал сайжирч, хөдөлмөрийн бүтээмж дээшилдэг тул ажилтан, ажил олгогчийн аль алинд нь сайн нөлөө үзүүлдэг билээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу долоо хоног бүрийн бямба, ням гарагт амарна. Тус хуульд дараалсан хоёр ажлын өдрийн хоорондын тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас доошгүй байх, мөн өдрийн хооллох завсарлагааны үргэлжлэх хугацааг нэг цагаас багагүй байхаар тогтоосон.

[Долоо хоногийн амралтын тухай \(Аж үйлдвэр\) ОУХБ-ын 1921 оны 14 дүгээр конвенц](#)
[Долоо хоногийн амралтын тухай \(Худалдаа, оффис\) ОУХБ-ын 1957 оны 106 дугаар конвенц](#)
[Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 93-100 дугаар зүйл](#)



Дасгал ажил 6.1. Ажилд орлоо: Хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй танилцъя!

Ажлын цаг, илүү цаг, шөнийн ажил, амралт зэрэг асуудлаарх олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын холбогдох хэм хэмжээнүүдийн давуу ба сул тал, эдгээр нь ажилтан ба ажил олгогчид хэрхэн нөлөөлж байгааг оролцогчдоор бие даан хэлэлцүүлнэ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний заалтуудыг өнгөтэй цаасан дээр бичиж хананд өлгөнө. Сургалтад оролцогчдын нэг нь хэлэлцүүлгээс гарч буй санаануудыг самбарт бичнэ.

Жишээ 1: Шөнийн ээлж

Давуу тал	Сул тал
Ажил олгогч	
Байр сав, тоног төхөөрөмжийн ашиглалтыг сайжруулах	Захиргаа, хүний нөөцийн нэмэлт зардал
Эрэлтийн өсөлтөд нийцүүлэн үйлдвэрлэлийн хэмжээг нэмэгдүүлэх	Шөнийн ээлжийн үед үйлдвэрлэлийн ажиллагаанд тавих хяналтыг дээшлүүлэхтэй холбогдсон нэмэлт зардал
Үйлдвэрлэлийн тасралтгүй болон үечилсэн ажиллагааг хангах	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай
	Ажилтны стресс нэмэгдсэнээр бүтээмж буурах магадлалтай
Ажилтан	
Шөнийн ээлжид ажилласны төлөө нэмэгдэл хөлс авснаар ажилтны орлого нэмэгдэх	Нойрны дэглэм өөрчлөгдсөнөөр сайн унтаж амарч чадахаа байх
Шөнийн ээлжид ажилласны нэмэгдэл хөлс авахаас гадна нөхөн амардаг бол ажилтны чөлөөт цаг нэмэгдэх	Эрүүл мэндийн бусад ноцтой асуудалтай болох магадлалтай
	Ажлын бүтээмж, үр дүнд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай
	Гэр бүл, нийгмийн амьдралын чанарыг бууруулах

◎ **Жишээ 2: Ээлжийн ажил**

Давуу тал	Сул тал
Ажил олгогч	
Үйлдвэрлэлийн хугацааг уртасгаснаар байр сав, тоног төхөөрөмжийн ашиглалтыг сайжруулах	Илүү олон тооны ажилтан авч ажиллуулахтай холбогдсон захиргаа, хүний нөөцийн нэмэлт зардал (олон ээлжээр ажиллуулахтай холбоотой)
Эрэлтийн өсөлтөд нийцүүлэн үйлдвэрлэлийн хэмжээг нэмэгдүүлэх	Шөнийн ээлжийн үед үйлдвэрлэлийн ажиллагаанд тавих хяналтыг дээшлүүлэхтэй холбогдсон нэмэлт зардал
Үйлдвэрлэлийн тасралтгүй болон үечилсэн ажиллагаатай процессыг үр дүнтэй ашиглах	Ээлжийн ажилтанд нэмэгдэл хөлс төлөхтэй холбогдуулан цалин хөлсний зардал нэмэгдэх
Шөнийн ба сул зогсолтын үед эрчим хүч болон бусад нөөцийг илүү үр бүтээлтэй ашиглах	Ялангуяа шөнийн ээлжийн үед хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай
Ажилтан	
Зарим ээлжид тухайлбал, шөнийн ээлжид ажилласны төлөө нэмэгдэл хөлс авснаар ажилтны орлого нэмэгдэх	Ялангуяа шөнийн ажил ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай
Шөнийн ээлжид ажилласны нэмэгдэл хөлс төлөхөөс гадна ажилтныг нөхөж амруулдаг бол ажилтны чөлөөт цаг нэмэгдэх	Ердийн бус цагаар ажилласнаар ажилтны нийгэм, гэр бүлийн амьдралын горим алдагдах
Ажлын байраар хангаж, “таагүй” нөхцөл бүхий ажил эрхлэлтийг бууруулах	Ажилтан шөнийн ээлжийн ажилдаа ирэх, явах унааг зохицуулахад төвөгтэй



Дасгал ажил 6.2. Миний цалингийн хүснэгт

Оролцогчдыг бие даан ажиллуулна. Оролцогч бүрт үндэсний онцлогт тохируулсан цалингийн хүснэгтний жишээ өгнө. Оролцогчдод өгөх цалингийн хүснэгтний жишээг доор өгөв. Жишээтэй танилцаад бие биенээсээ дараах асуултад хариулахыг хүснэ.

Жишиг асуултууд

1. Болд долоо хоногт хэдэн цаг ажилласан бэ? (Хариулт: 42.5цаг)
2. Илүү цагийн хөлсний хэмжээ ердийн цагийн хөлсний хэмжээтэй тэнцүү байна уу? (Хариулт: Үгүй, 3,250 төгрөгөөр илүү байна)
3. Нийгмийн даатгалын сан, тэтгэврийн санд ямар зориулалтаар шимтгэл төлсөн байна вэ? (Хариулт: Эрүүл мэндийн даатгал, өвчний болон ажилгүйдлийн тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон өндөр насны тэтгэвэр)
4. Хэдий хэмжээний татвар төлсөн, хэн төлсөн бэ? (Хариулт: Татварыг нийт цалингийн 10 хувиар тооцож ажилтны нэрийн өмнөөс ажил олгогч төлсөн)

Ажил олгогчийн нэр: Мандуул
Ажил олгогчийн хаяг: Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, 1-р хороо

Цалингийн хүснэгт

Ажилтны нэр	Батмөнх	Төлсөн огноо	2024/8/5
Ажилтны хувийн дугаар	10000456	Цалин хөлсний хамрах хугацаа	2024/6
Ажилтны татварын дугаар	123456789		
Нийт цалин			
Нийт ажиллах цаг	176	Сарын үндсэн цалин	1,600,753
Нийт ажилласан цаг	176	Илүү цаг	00
Нийт цалин хөлс			1,600,753.00
Нийгмийн даатгалын шимтгэл /ажилтан төлөх/ 11.5%			184,086.63
Нийгмийн даатгалын шимтгэл хассан дүн			1,416,666.67
ХХОАТ 10 %			141,666.67
Хөнгөлөлт- ХХОАТ-ын хөнгөлөлт			
Бусад суутгал			00.00
ГАРТ ОЛГОХ ЦАЛИН			1,275,000.00
Нийгмийн даатгалын шимтгэл /ажил олгогч төлөх/ 12.5%			200,094.16



Дасгал ажил 6.3. Шуурхай зөвлөгөө

Оролцогчдыг 2 бүлэгт хуваана. Эхний баг зөвлөгөө авахыг хүссэн залуу ажилтнуудын бүлгийг төлөөлнө. Хоёр дахь баг зөвлөхүүдийн бүлгийг төлөөлнө. Ажилтнуудын бүлэгт орсон оролцогчид ажлын байранд тулгарч болох нөхцөл байдлыг тоймлосон жишээнээс нэгийг сонгон авч уншиж танилцсаны дараа асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэхэд нь тус болох зөвлөх дээр очиж зөвлөгөө авна. Нэг зөвлөхөөс ойролцоогоор 3-5 минутын хугацаанд зөвлөгөө авна. Зөвлөх залуу ажилтнуудад тохиолдож буй асуудлуудын талаар сонсож, сургалтаар олж авсан ойлголт мэдлэгтээ тулгуурлан сайн зөвлөхийг хичээнэ. Зөвлөх нь аль болохоор хурдан сэтгэж, хурдан хариулах ёстой. Учир нь тэд нэг залуу ажилтан бүрд 3-5 минутын хугацаа зарцуулна.

Залуу ажилтнуудын дүрийн карт

● Тохиолдол 1

Та жижиг гуанзанд туслах тогоочоор ажилладаг. Долоо хоногийн Лхагва гараг бүрд та өглөөний ээлжид ажиллахаар очихоосоо өмнө хоолны материалыг цуглуулдаг. Материалыг цуглуулахад зарцуулагддаг нэг цагт цалин хөлс авдаггүй. Учир нь энэ ажил таны ээлжийн цагаас өмнө хийгддэг. Энэ талаар та ажил олгогчтойгоо ярилцахыг хүсэж байна.

● Тохиолдол 2

Та хичээлээ тараад хөгжмийн зэмсгийн дэлгүүрт худалдагчаар ажилладаг. Үдээс хойш ажиллах цагийн тогтсон хуваарьгүй тул та зарим үдэш найз нартайгаа уулзах цаг товлонд хүндрэлтэй байдаг. Та тогтсон хуваарийн дагуу ажиллах хүсэлтэй. Гэвч бүтэн бус цагийн ажилтныг хэрэгцээ гарсан үед дуудаж ажиллуулдаг учраас ажлын цагийн хуваарь тогтоох боломжгүй гэж ажил олгогч анх ажилд ороход хэлсэн. Ажил олгогчийн зөв эсэх, энэ асуудлаар ажил олгогчтойгоо хэрхэн ярилцах вэ?

● Тохиолдол 3

Та 12 дугаар сарын 1-ээс эхлэн борлуулалтын ажилтнаар ажиллаж эхэлсэн бөгөөд өдөрт 8 цагаар долоо хоногийн 3 өдөр ажилладаг (Мягмар, Пүрэв, Бямба гарагуудад). Шинэ жилийн баярын өдөр бямба гаригт таарсан тул та тэр өдөр ажиллаагүй бөгөөд энэ өдрийн цалин авах эрхтэй гэж найз чинь хэлжээ. Баяр ёслолын өдөр цалинтай амрах эрхтэй эсэх, энэ асуудлаар ажил олгогчтойгоо хэрхэн ярилцах вэ?

● Тохиолдол 4

Та хичээлийн бус цагаар болон амралтын өдрүүдэд машины зогсоолын төлбөр хураагчаар ажилладаг. Даваа гарагийн үдээс хойш, Пүрэв гарагийн үдэш, Бямба гарагийн өглөө тус бүр гурван цагийн ээлжид ажилладаг. Өнгөрсөн Бямба гарагт нийтээр амрах баярын өдөр таарчээ. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс авах ёстой гэж та бодсон. Ийм боломжтой эсэх, энэ талаар ажил олгогчтойгоо хэрхэн ярилцах вэ?

● Тохиолдол 5

Та тэргэнцэртэй хүн бөгөөд нягтлан бодох бүртгэлийн томоохон компанид 3 нарийн бичгийн даргын нэг нь. Та хэдийгээр компанид нөгөө хоёр нарийн бичгийн даргаас удаан ажилласан ч та тэднээс 30 хувиар бага цалин авдаг гэдгийг ажлын хамт олноосоо олж мэдэв. Цалингийн зөрүүний шалтгаан юу вэ? энэ асуудлаар та ажил олгогчтойгоо хэрхэн ярилцах вэ?.

Боломжит шийдлүүд²

Шийдэл 1

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ердийн ажлын болон нэг ээлжийн ердийн цагийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байна. Ээлжээр ажилладаг тохиолдолд ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 4-өөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан долоо хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн нэмэгдэл нэмж олгоно. (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84.2, 87.3, 91 дүгээр зүйл заалтыг үзнэ үү.)

Шийдэл 2

Хэдэн цаг ажилладгаас үл хамааран ажилтан бүр ажлын хуваариа ажил олгогчоор гаргуулах эрхтэй. Ажил олгогч нь:

- наад зах нь долоо хоногийн өдөр бүрийн ажлын эхлэх, дуусах цагийг тогтоож,
- энэ тухай мэдээллийг ажилтнуудад харагдахаар самбарт байрлуулж,
- өөрчлөлт оруулахаасаа долоо хоногийн өмнө ажилтнуудад мэдээлэх үүрэгтэй.

Онцгой байдал буюу ердийн бус тохиолдлын үед ажил олгогч ажлын цагийн хуваарийг ажилтанд урьдчилж мэдэгдэхгүйгээр өөрчлөх эрхтэй. Ажил олгогч ажлын цагийн хуваарьтай холбогдсон шаардлагыг хуульд зааснаас өөрөөр хэрэглэхийг хүсвэл эрх бүхий байгууллагад хандаж, зөвшөөрөл авч болдог (ОУХБ-ын 30 дугаар конвенцыг үзнэ үү).

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байна. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд хуульд заасан гол нөхцөлөөс гадна өдөрт, долоо хоногт эсхүл сард ажиллах нийт цаг, ажил эхлэх, дуусах цагийг тусгайлан тохирно. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно. Хэрэв тухайн ажил нь түр ажил үүрэг бол ажил олгогч тухайн түр ажил үүргийг гүйцэтгүүлэхээр ажилтныг цагаар ажиллуулж, гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгож болно. (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 66, 86.1, 91.3 дугаар зүйл заалтыг үзнэ үү.)

Шийдэл 3

Нийтээр амрах баярын өдрийн амралтын цалин хөлсийг хэрхэн тооцож олгохыг үндэсний хууль тогтоомжид заасан байдаг (ОУХБ-ын 132 дугаар конвенцыг үзнэ үү).

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно. Хэрэв ээлжээр ажилладаг ажилтны ээлж долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр таарсан бол нэмэгдэл хөлс олгохгүй харин хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр нэмэгдэл хөлс тогтоож болно. (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийг үзнэ үү.)

Шийдэл 4

Нийт ажилласан цагт «нэмэгдэл хөлс» буюу ихэвчлэн ердийн цалин хөлсийг 1.5 дахин нэмэгдүүлсэн хөлс олгодог. Тэр мөн нийтээр амрах баярын өдрийн амралтын цалин хөлсөө авна. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтанд олгох цалин хөлсний хэмжээг улс орнууд янз бүрээр тогтоосон байна (ОУХБ-ын 132 дугаар конвенцыг үзнэ үү).

¹ Нөхцөл байдал 3, 4-т тохируулсан: Саскачеван, [“Module 8. Fairness works: Employment standards” in Ready for Work](#), 2018, 17-18

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно. (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109.4 дүгээр зүйлийг үзнэ үү.)

● **Шийдэл 5**

Ажилтан нь хүйс, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, хөгжлийн бэрхшээлээс үл хамааран ижил үнэлгээтэй ажилд ижил хэмжээний цалин хөлс авах эрхтэй. (ОУХБ-ын 111, 100 дугаар конвенцыг үзнэ үү)

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар цалин хөлсний хэмжээг тогтоохдоо ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх зарчмыг баримтална. (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102.1.1 заалт)

Дасгал 7

Эрүүл, аюулгүй ажиллах орчин



Дасгал ажил 7.1. (а) Аюул эрсдэлийг олж тогтооё!³

Оролцогчдыг 4-5 хүнтэй багт хуваана. Зурагт үзүүлсэн ажлын байран дахь аюул эрсдэлийг (түргэн хоолны газрын гал тогоо, хүнсний дэлгүүр, оффис, шатахуун түгээх станц) тодорхойлж, ажлын байр бүрт тохиолдож болох мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, гэмтлийн жагсаалт гаргахыг баг бүрт даалгана. Хэрэв сургуульд суралцаж байгаа залуучуудад зориулсан сургалт явагдаж байгаа бол та анги танхимд аюул эрсдэлийг олж тогтоох ажлыг зохион байгуулж болно – Дасгал ажил 7.1 (b) хэсгийг үзнэ үү. Оролцогчдыг анхны оролдлогоор тодорхойгүй байж болох сэтгэцийн аюул эрсдэлийг тодорхойлоход нь дэмжиж урамшуулах хэрэгтэй.

Хэрэв цаг хугацаа хязгаарлагдмал бол та энэхүү дасгал ажлыг Аюулгүй байдлын пирамид дасгалтай нэгтгэж болно. Энэ тохиолдолд зөвхөн нэг эсвэл хоёр зургийг үзүүлээд, оролцогчдод аюул эрсдэлийг тодорхойлох, түүнийг хянах аргуудын хамтад нь илэрхийлэх нь зүйтэй.

Энэ дасгал ажлын явцад оролцогчдод аюул эрсдэлийг төрлөөр нь (химийн, биологийн, физикийн, эргономикийн, сэтгэцийн гэх мэт) ангилахад тусална. Зарим аюул эрсдэл нь шууд үр дагавар (аюулгүй байдлын аюул эрсдэл) болон урт хугацааны үр дагавартай (эрүүл мэндэд үзүүлэх аюул эрсдэл) байж болно.

Ярилцлагадаа сэтгэцийн аюул эрсдэлийг тусгаж, ажлын байран дахь сэтгэцийн эрүүл мэнд яагаад чухал байдаг, оролцогчид өөрсдийн болон хамт ажиллагсдынхаа сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах зорилгоор сэтгэцэд нөлөөлөх эрсдэлийг удирдахын тулд юу хийж болох талаар ярилцаж, үр нөлөө үзүүлэхийг зорих нь зүйтэй. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудал нь харж байгаа хүмүүст танил биш бөгөөд сэдэв нь хориотой байж болзошгүй тул хэлэлцүүлгийг болгоомжтой зохион байгуулах хэрэгтэй.

² Үйл ажиллагаа: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хүрээлэн, [Youth @ Work - Talking Safety. A Safety & Health Curriculum for Young Workers](#), Алабама хэвлэл, 2014, 63-80.

Түргэн хоолны газрын гал тогоо



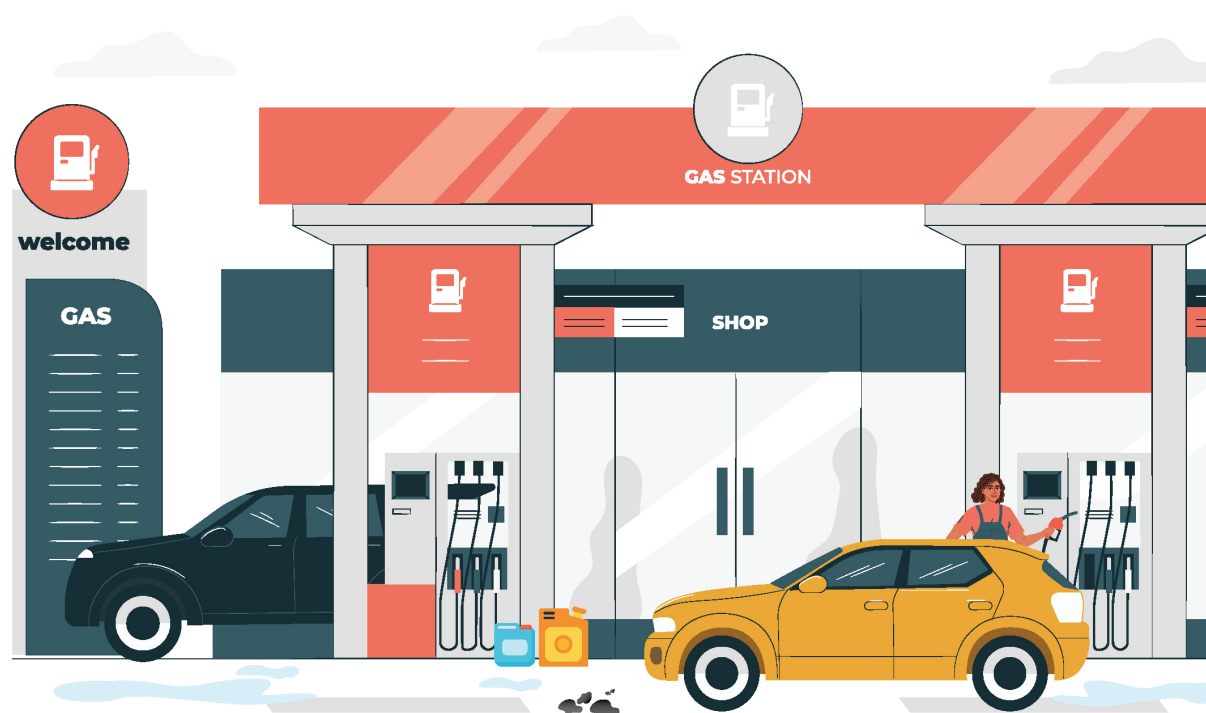
Хүнсний дэлгүүр



Оффис



Шатахуун түгээх станц



Түргэн хоолны газрын гал тогоо

Эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлс	Аюулгүй байдлын эрсдэлт хүчин зүйлс
Хурдан түргэн ажиллах шаардлага (стресс)	Халуун шарагч, зуух, уур (түлэгдэх)
Стресс	Хальтирч болзошгүй шал (зөөлөн эдийн гэмтэл, яс хугарах зэргээр бэртэж гэмтэх)
	Хутга (зүсэгдэх)
	Буцлам халуун тос (түлэгдэх)
Хүнд юм өргөж зөөх	
Эргономикийн эрсдэлт хүчин зүйлс: Нуруу өвдөх, нэгэн хэвийн хөдөлгөөн хийх, захын мэдрэлийн судас гэмтэх, ядрах, ахин дахин гэмтэх зэрэг эрсдэлд хүргэх	Шөрмөс, булчин, зөөлөн эдийн гэмтэл, ясны хугаралт
Химийн бодисоос үүдэлтэй хорт хавдар үүсгэх, элэг, бөөр, арьс, уушгийг гэмтээх, цочроох (бронхит), тархи гэмтээх (ой санамж, тэнцвэр, ухаан санаагаа алдах)	Хамар, хоолой, уушиг үрэвссэний улмаас ханиалгах, хэржигнэх, амьсгал давчдах; “мансууруулах нөлөө” буюу толгой эргэх, ядрах, дотор муухайрах, толгой өвдөх; арьс, нүд үрэвсэх, хорсох, нүд гэмтэх

Хүнсний дэлгүүр

Эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлс	Аюулгүй байдлын эрсдэлт хүчин зүйлс
Удаан зогсох (Нуруу өвдөх, нэгэн хэвийн хөдөлгөөн хийх, захын мэдрэлийн судас гэмтэх, ядрах, ахин дахин гэмтэх зэрэг эрсдэлд хүргэх эргономикийн эрсдэлт хүчин зүйлс)	Хайрцаг таслагч (зүсэгдэх) Мах хэрчигч (зүсэгдэх, ноцтой гэмтэл, хуруугаа тасдах, гм)
Хүнд зүйл өргөх, тонгойх, сунах	
Нуруу өвдөх, нэгэн хэвийн хөдөлгөөн хийх, захын мэдрэлийн судас гэмтэх, ядрах, ахин дахин гэмтэх зэрэг эрсдэлд хүргэх эргономикийн эрсдэлт хүчин зүйлс	Шөрмөс, булчин, зөөлөн эдийн гэмтэл, ясны хугаралт
Дахин давтагдсан хөдөлгөөн хийх	
Үе мөчний уян хатан чанар багасах, үе мөч үрэвсэх, үе мөчөөр байнга өвдөх, мэдээгүй болох, чимчигнэх, хорсох мэдрэмж төрөх зэрэг эрсдэлд хүргэх	Өвдөх, мэдээгүй болох, чимчигнэх, улайх, хавдах
Цэвэрлэгээний зориулалттай химийн бодисууд	
Химийн эрсдэлт хүчин зүйлс тархинд нөлөөлж ой санамж алдах, тэнцвэр алдах, сэтгэн бодох чадвар буурах, элэг, бөөр гэмтэх, бронхит, арьсны өвчтэй болох, тэр ч бүү хэл хорт хавдар үүсгэх эрсдэлтэй	Хамар, хоолой, уушиг үрэвссэний улмаас ханиалгах, хэржигнэх, амьсгал давчдах; “мансууруулах нөлөө” буюу толгой эргэх, ядрах, дотор муухайрах, толгой өвдөх; арьс, нүд үрэвсэх, хорсох, нүд гэмтэх
Нийгэм, сэтгэцийн эрсдэлт хүчин зүйлс: хурдан ажиллах дарамт, аз жаргалгүй байдал, аюулгүй байдлыг хангах тоног төхөөрөмжийг тэгш бус хуваарилах	Стресс, ядрах, толгой эргэх, сэтгэлээр унах, тусгаарлагдах, ганцаардах

Оффис

Эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлс	Аюулгүй байдлын эрсдэлт хүчин зүйлс
Хувилж олшруулах машин болон оффисийн бусад тоног төхөөрөмжид ашигладаг химийн бодис	
Хувилж олшруулах машин болон оффисийн бусад тоног төхөөрөмжид ашигладаг химийн бодис	
Химийн эрсдэлт хүчин зүйлс тархинд нөлөөлж ой санамж алдах, тэнцвэр алдах, сэтгэн бодох чадвар буурах, элэг, бөөр гэмтэх, бронхит, арьсны өвчтэй болох, тэр ч бүү хэл хорт хавдар үүсгэх эрсдэлтэй	Хамар, хоолой, уушиг үрэвссэний улмаас ханиалгах, хэржигнэх, амьсгал давчдах; “мансууруулах нөлөө” буюу толгой эргэх, ядрах, дотор муухайрах, толгой өвдөх, арьс, нүд үрэвсэх, хорсох, нүд гэмтэх

Шатахуун түгээх станц

Эрүүл мэндийн эрсдэлт хүчин зүйлс	Аюулгүй байдлын эрсдэлт хүчин зүйлс
Сэтгэцийн эрсдэлт хүчин зүйлс: хүчирхийлэл (стресс, хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, үхэл, гэмтлийн дараах стресс)	Халуун эсвэл хүйтэн цаг агаар (нарших, хүйтэнд даарч хайрагдах, ухаан алдах)
	Багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж (зүсэгдэх, хөхөрч хавдах зэргээр гэмтэж бэртэх)
	Хальтирч болзошгүй шал (үе мөчөөр хавдах, яс хугарах зэргээр бэртэж гэмтэх)
Шатахуун ба бусад химийн бодис	
Химийн эрсдэлт хүчин зүйлс тархинд нөлөөлж ой санамж алдах, тэнцвэр алдах, сэтгэн бодох чадвар буурах, элэг, бөөр гэмтэх, бронхит, арьсны өвчтэй болох, тэр ч бүү хэл хорт хавдар үүсгэх эрсдэлтэй	Хамар, хоолой, уушиг үрэвссэний улмаас ханиалгах, хэржигнэх, амьсгал давчдах; “мансууруулах нөлөө” буюу толгой эргэх, ядрах, дотор муухайрах, толгой өвдөх, арьс, нүд үрэвсэх, хорсох, нүд гэмтэх



Дасгал ажил 7.1. (b) Анги танхимын эрсдэлт хүчин зүйлсийг тодорхойлох

Оролцогчдыг 2-4 хүнтэй багт хувааж, хичээллэж буй анги танхимд байгаа эрсдэлт хүчин зүйлсийг, ялангуяа Тараах хуудас 1-т заасан ангилалд багтах эрсдэлт хүчин зүйлсийг тодорхойлохыг даалгана. Дараа нь Тараах хуудас 2-т тусгасан асуултуудыг ашиглан эрсдэлт хүчин зүйлсэд дүгнэлт хийж, анги танхимын аюулгүй байдлыг сайжруулах арга замын талаар санал дэвшүүлнэ (өөрөөр хэлбэл, тодорхойлсон эрсдэлт хүчин зүйлс бүрийг хэрхэн зайлуулах, хязгаарлах тухай санал). Энэ дасгалыг 20 минутын хугацаанд багтааж хийнэ.

ТАРААХ ХУУДАС 1

Танай анги танхимд хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг эрсдэлд оруулахаар хүчин зүйлс байж болно. Багаараа ажиллаж, анги танхимд байгаа дараах ангилалд хамаарах эрсдэлт хүчин зүйлсийг олж тогтооно. Даалгасан хугацаанд багтаан аль болох олон хүчин зүйлсийг тодорхойлно.

Байр

- Хана
- Тааз
- Хаалга
- Цонх
- Тавилга
- Суурилуулсан эдлэл

Орчин

- Гэрэлтүүлэг
- Агааржуулалт
- Чимээ шуугиан
- Цахилгаан

ТАРААХ ХУУДАС 2

Анги танхим дахь эрсдэлт хүчин зүйлсийн нөхцөл байдал

1. Анги (ерөнхий)

- Засвар үйлчилгээ сайн хийгдсэн үү?
- Гэрэлтүүлэг сайн байна уу?
- Шал хэвийн байдалтай байна уу?
- Гарах гарцыг тодорхой заасан байна уу?
- Ангид байгаа тавилга эвдэрч муудаагүй, тэдгээрийг аюулгүй байрлуулсан байна уу?
- Бүх шүүгээ, самбар, үзүүлэн аюулгүй, бат бэх суурилагдсан уу?

2. Хана

- Бүх тэмдэглэгээ, зарын самбар, суурилуулсан эдлэл сайн бэхлэгдсэн байна уу?

3. Шал

- Шал эвдэрч муудаагүй, бүдэрч ойчих эрсдэлгүй байна уу?
- Шал цэвэр цэмцгэр, хальтиргаа гулгаагүй байна уу?

4. Хаалга, цонх

- Хаалганд эвдэрч суларсан нугас байна уу?
- Цонх, хаалганд суурилуулсан шил хагарч холхиотой болж, цуурч эвдэрсэн байна уу?
- Цонх саадгүй нээгдэж, хаагдаж байна уу?
- Цонхны түгжээ эвдрээгүй байна уу?

5. Гэрэлтүүлэг

- Бүх гэрэл асаж байна уу?
- Бүх гэрлийн холболт, бэхэлгээ, унтраалга сайн ажиллагаатай, сайн бэхлэгдсэн, бохирдоогүй байна уу? (сулраагүй, цуураагүй, эвдрээгүй)

6. Цахилгааны утас, шугам

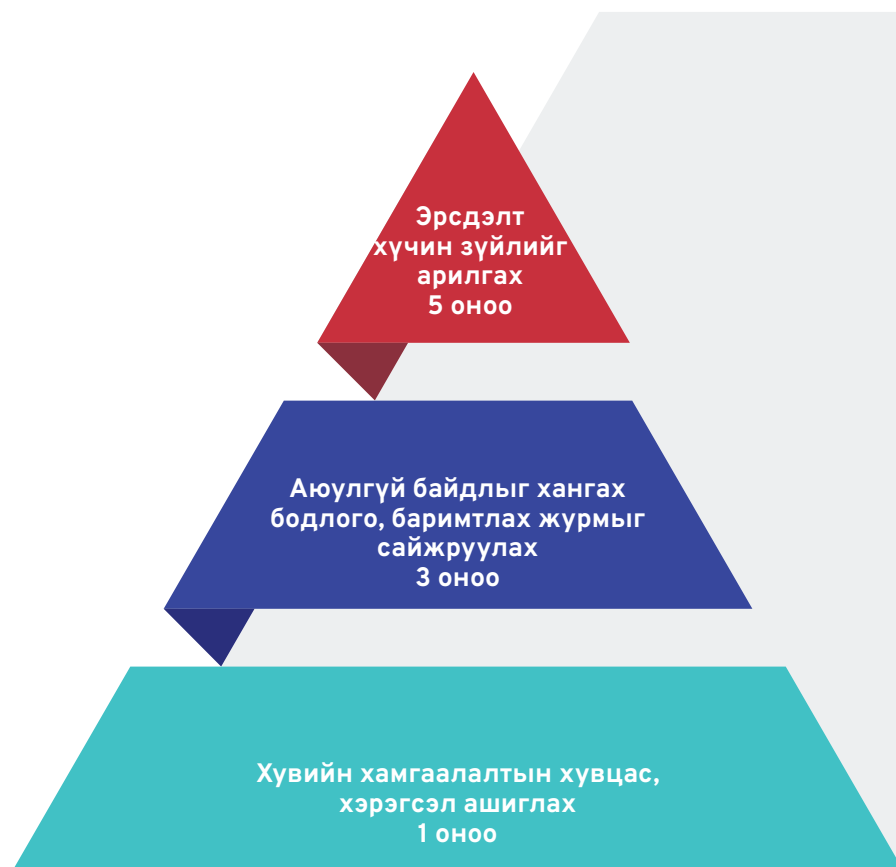
- Цахилгааны утас хэвийн байна уу (гэмтээгүй, ил гараагүй)?
- Цахилгааны утасны гэр бүрээс нь хэвийн нөхцөлд байна уу (цуураагүй, эвдрээгүй)?
- Цахилгааны утсанд бүдэрч унахгүйгээр бэхэлж, тогтоосон байна уу?



Дасгал ажил 7.2. (б) Аюулгүй байдлын пирамид

Дасгал ажил нь цаасан дээр зурагдсан пирамид дээр ажиллах бөгөөд энэ нь гурван хэсэгт хуваагдана. Хэсэг тус бүр нь эрсдэлт хүчин зүйлийг зохицуулсан гурван аргын аль нэгийг (Эрсдэлт хүчин зүйлийг зайлуулах, Аюулгүй ажиллагааны бодлого, баримтлах журмыг сайжруулах, хамгаалах хувцас хэрэгсэл өмсөх) жагсаасан бөгөөд тус бүр нь тодорхой тооны оноотой байдаг. Оролцогчдыг 3-4 хүнтэй багт хувааж, тус бүрт нь өөр өнгөтэй цаас өгнө. Баг бүр нэг гишүүнээ “бичээч”, өөр нэг гишүүнийг “багуудад очиж ажилах хүн” болгон томилно. Баг бүрт хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн асуудлыг өгүүлсэн бодит тохиолдлыг өгч, үйлдвэрлэлийн ослыг дахин гарахаас хэрхэн урьдчилан сэргийлэх талаар багаараа хэлэлцэж, санал болгосон шийдлийг бичээч цаасан дээр бичихэд 3 минутын хугацаа өгнө. Дараа нь багуудад очиж ажилласан багийн гишүүн тэдгээрийг аюулгүй байдлын пирамидын холбогдох нүдэнд байрлуулна. Эрсдэлт хүчин зүйлсийг арилгах, хянах арга замын талаар багуудын санал болгосон арга хэмжээнд дараах оноог өгнө: эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах (5 оноо), аюулгүй байдлыг хангах бодлого, баримтлах журмыг сайжруулах (3 оноо), хувийн хамгаалалтын хувцас, хэрэгсэл ашиглах (1 оноо).

Танд дээрх зураг болон бодит тохиолдол бичсэн самбар хэд хэд байгаа бол аль болох олон тойрог зохион байгуулах аль эсвэл эхний нэг тойргийн үр дүнгээр ялагчийг тодруулж болно. Оролцогчдын өгсөн хариултаас өөр хувилбаруудыг санал болгох замаар үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлнэ.



³ Дасгал ажлын эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хүрээлэн, [Youth @ Work- Talking Safety. A Safety & Health Curriculum for Young Workers](#), Алабама нэмэлт, 2014, 63-80.дахь тал

● Тохiolдoл 1:

Анар 17 настай, нэгэн эмнэлгийн гал тогоонд аяга таваг угаагчаар ажилладаг. Хоол хийдэг савуудыг цэвэрлэхийн тулд тэдгээрийг химийн хүчтэй бодисоор найруулсан усанд дэвтээдэг. Гар, шуугаа хамгаалах зорилгоор урт бээлий өмсдөг. Нэг өдөр тэрээр давхарлуулан тавьсан гурван том савыг тосгуураас авахаар өргөхөд савнууд гараас нь гулгаж унасан бөгөөд тосгуурт байсан химийн бодистой ус нүүр рүү нь цацагдаж, баруун нүдэнд нь оржээ. Ингээд тэр хоёр долоо хоногийн турш баруун нүдээрээ юм харж чадахгүй болсон байна.

Санал болгож болзошгүй хариулт:

Эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах	- Илүү аюулгүй цэвэрлэгээний бодис ашигладаг болох - Нэг удаагийн сав суулга хэрэглэх - Аяга таваг угаагч машин хэрэглэх
Аюулгүй ажиллагааны бодлого	- Савнуудыг нэг нэгээр нь угаах - Химийн бодистой хэрхэн ажиллах, хамгаалах сургалтад хамруулах
Хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл	Нүдний шил

● Тохiolдoл 2

Тунгаа 16 настай, түргэн хоолны ресторанд ажилладаг. Нэг өдөр Тунгаа шарагч тогооноос тос үсэрхийлж шалыг хальтиргаатай болгосныг мэдэлгүй явж байгаад хальтирч унахдаа хажууд нь байсан шарагчийн дэргэдэх тавцангаас барих гэсэн боловч чадалгүй, халуун шарагч рүү гараа хийсэн байна. Тунгаагийн гарын алга хоёрдугаар зэргийн түлэгдэлтэй гэж оношиллогдсон.

Санал болгож болзошгүй хариулт:

Эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах	- Мах шарагч, тавцан хоёрыг хооронд нь хол байрлуулах - Шалыг хальтирдаггүй хулдаасаар бүрэх - Хальтирдаггүй шалаар солих - Хүмүүс санамсар болгоомжгүйгээр түлэгдэхээс сэргийлж шарагчийг ашиглаагүй үед таг тавих - Шарагчийг тос үсэрхээс сэргийлж тагтай болгох
Аюулгүй ажиллагааны бодлого	- Ажилтнуудыг шалан дээр хальтарч болох зүйл асгасан даруйд нь цэвэрлэх дадалд сургах - Ажилтнуудыг шарагчийн дэргэдүүр явахгүй байхаар тэдний хөдөлгөөнийг зохицуулах
Хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл	- Хальтрахгүй ултай гутал - Бээлий

● Тохiolдoл 3

Амгалан 16 настай. Хүнсний дэлгүүрт бяслаг, махан бүтээгдэхүүний тасагт ажилладаг. Мах хэрчигч цэвэрлэх ажлыг ахлагч нь түүнд даалгажээ. Амгалан өмнө нь энэ ажлыг хийж үзээгүй, энэ талаар сургалтанд ч хамрагдаагүй байж. Мах хэрчигчийг цахилгаанаас нь салгасан гэж Амгалан бодсон байна. Ингээд дөнгөж цэвэрлэж эхэлтэл мах хэрчигч ажиллаж Амгалан зүүн гарынхаа нэг хурууг угаар нь тасдуулжээ.

Санал болгож болзошгүй хариултууд:

Эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах	- Мах хэрчигчийн эргэлдэгч иртэй хэсэгт тусгаарлагч суурилуулах - Мах хэрчигчийг автоматаар унтардаг горимтой болгох
Аюулгүй ажиллагааны бодлого	- Цэвэрлэхээсээ өмнө машиныг заавал унтраах дүрэм мөрдүүлэх 18 нас хүрээгүй хүнээр мах хэрчигч ажиллуулах, цэвэрлэх, засварлах ажил хийлгэхийг хориглосон хууль, байгууллагын бодлого мөрдүүлэх. Хэрэв тийм хууль тогтоомж байхгүй бол үүнтэй адилтгах бодлогыг компанийн зүгээс баталж, мөрдүүлэх - Аюулгүй ажиллагааны сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, сургалт зохион байгуулах, аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмыг мөрдүүлэх
Хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл	Зүсэгддэггүй бээлий

● **Тохиолдол 4**

Батболд хотын тохижилт, үйлчилгээний газарт ажилладаг. Нэгэн орой агаарын хэм +35°C-т хүрчээ. Түүнийг шүүрдсэн хогоо хамж байх үеэр гэнэт толгой нь эргэж манарсан байна. Хэт халууны улмаас тэр ухаан алдаж унажээ.

Санал болгож болзошгүй хариулт:

Эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах	Боломжгүй
Аюулгүй ажиллагааны бодлого	- Хэт халуун үед гадаа ажиллахыг хориглох - Ойр ойрхон завсарлаж, сэрүүцэх - Байнга биедээ ус авч явах - Наранд цохиулах, хэт халахын шинж тэмдгүүд болон наранд цохиулахаас сэргийлэх арга замын талаар зааж сургах - Багаар ажиллаж, нэг нэгнийхээ байдлыг (манарах, толгой эргэх зэрэг шинж тэмдгийг) анзаарч, тусалж байх
Хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл	- Саравчтай малгай - Сэрүүцүүлэх хүрэм

● **Тохиолдол 5**

Туул 16 настай. Тэр хөл хөдөлгөөнтэй их дэлгүүрийн пиццаны тасагт ажилладаг. Түүний гүйцэтгэх ажил нь пиццаны зуурмагийг хавтгай хайруул дээр хавтгайлж дэлгэх. Нэг минутанд нэлээд хэдэн хайрууланд зуурмаг дэлгэх үүрэгтэй. Байнга нэгэн хэвийн хөдөлгөөнийг давтан хийж, олон цагаар зогсож ажилласнаас болж сүүлийн үед түүний гар, мөр, нуруу өвдөх болжээ.

Санал болгож болзошгүй хариулт:

Эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах	- Ажлаа сууж хийх сандал өгөх - Хатуу шалан дээр зөөлөн дэвсгэр дэвсэх
Аюулгүй ажиллагааны бодлого	- Ажилтнуудын ажлыг сольж, нэг хүнээр байнга нэгэн хэвийн хөдөлгөөнтэй ажил хийлгэхгүй байх - Ойр ойрхон завсарлуулж, амраах
Хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл	Бугуйны боолт гэх мэт нэгэн хэвийн хөдөлгөөнөөс үүдэлтэй гэмтлээс сэргийлэхэд туслах бусад хэрэгсэл

Тохиолдол 6

Сараа гэрийнхээ ойролцоох нэгэн эмнэлэгт асрагчаар ажилладаг. Тэрээр өвчтөний хэрэглэсэн хөтөчийг цэвэрлэх, орны цагаан хэрэглэлийг солих (үүний тулд өвчтөнийг өргөх) зэрэг ажил гүйцэтгэдэг. Сүүлийн үед тэр өвчтөнийг өргөхөөр тонгойх үед нуруугаар нь хатгуулах болжээ. Өвчтөнийг өргөхдөө бусдаас туслалцааг авах ёстой ч хүн бүр завгүй байдаг тул хэнээс ч тусламж гуйдаггүй аж. Гэртээ хариад орондоо орсны дараа түүний нуруу, хүзүү, мөрөөр хүчтэй хатгуулж өвдөх болжээ. Өдөр ирэх бүр өвчин улам л даамжирч байгаа аж.

Санал болгож болзошгүй хариулт:

Эрсдэлт хүчин зүйлийг арилгах	- Зөвхөн өөр хэн нэгний туслалцаатайгаар өвчтөнийг өргөх - Өвчтөнийг өргөх механикжсан хэрэгсэл ашиглах
Аюулгүй ажиллагааны бодлого	- Гэмтэж бэртсэн ажилтнаар ахин өвчтөн өргүүлэх явдлыг таслан зогсоох - Зөвхөн өөр хэн нэгний туслалцаатайгаар эсвэл механикжсан хэрэгсэл ашиглаж өвчтөн өргөхийг зөвшөөрсөн бодлого хэрэгжүүлэх - Аюулгүй өргөх арга замын талаар ажилтнуудад зааж сургах
Хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл	Хүнд зүйл өргөдөг ажилтнууд нурууны бүс зүүхийг шаардах



Дасгал 8

Хөдөлмөрийн маргаан, ажлын байран дахь зөрчлийн зохицуулалт



Дасгал ажил 8.1. Ажлын байран дахь асуудлыг шийдвэрлэх арга замууд:

Оролцогч нарыг багт хувааж, ажлын байран дахь асуудал бүхий тохиолдлыг баг тус бүрт өгнө. Баг тус бүр тохиолдлыг уншиж, асуудлыг тодорхойлж, тулгарч буй асуудлыг хэрхэн ямар дарааллаар шийдвэрлэхээ тодорхойлно. Эцэст нь багуудын хариултыг сонсож, хамтран хэлэлцэнэ.

Оролцогчдыг сургагч багшийн гарын авлагад дурдсан арга замуудаас сонгохыг санал болгоно. Үүнд:

- ажил олгогчтойгоо ярилцах;
- урьдчилан шийдвэрлүүлэх;
- гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх;
- хүлээх;
- тодорхой нэргүй, хаяггүй гомдол гаргах.

Оролцогчдоос дэмжих асуултуудыг асуугаарай. Жишээлбэл:

- Яагаад үүнийг зөв хандлага гэж бодож байна?
- Танд аль алхам илүү эргэлзээтэй байна вэ?
- Танд аль алхам үр дүн бий болгоно гэдэгт илүү эргэлзээ байна вэ?

Жишээ хувилбарууд

● Идэр

Идэр 3 жилийн турш нэгэн пиццаны газарт пицца хийж байгаа. Сүүлийн хэдэн долоо хоногт пиццатай холбоотой маш олон гомдол гарсан. Менежерийн зүгээс маш олон гомдол ирж байгаа нь Идэрийн буруу гэж үзэж түүний ажлыг түр зогсоосон байна. Гэвч пиццаны газрын зүгээс гомдол гарч эхлэхтэй зэрэгцэн бяслагны шинэ нийлүүлэгчтэй болсон байжээ. Идэрийн хувьд энэ бүх гомдлын шалтгаан нь үүнтэй холбоотой гэж бодож байгаа болно.

● Жавхаа

Жавхаа ажилдаа ирэхдээ өдрийн хоолоо авчирдаг. Нэг өдөр өдрийн хоолоо идэхээр гаргатай хоолных нь тал нь байхгүй байсан ба тэрээр хамт ажилладаг хэн нэгэн нь идсэн гэдгийг мэдэж байсан боловч чухам хэн гэдгийг нь мэдэхгүй байлаа. Тус долоо хоногийн сүүлээр түүнтэй хамт ажиллагсдын нэг нь өдрийн хоолоо мартаж ирсэн тул түүний өдрийн хоолыг идэх тухай ярьж байхыг сонсжээ.

● Навчаа

Навчаа компьютер, технологийн чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг томоохон компанид ажилладаг. Тэрээр компанийн хамгийн том үйлчлүүлэгчтэй хамтран том төсөл дээр ажиллах санал авсан. Түүнтэй ажилладаг ихэнх хүмүүс энэ ажлыг хийхийг хүсдэг бөгөөд түүнд ихэд атаархдаг ба хэд хэдэн хамт ажиллагсад нь түүнийг энэ төсөл дээр ажиллах эрхгүй гэж түүнийг далдуур муу хэлж байсныг тэрээр олж мэджээ.

● Жимсээ

Жимсээ үсчин мэргэжилтэй. Тэрээр мэргэжлээрээ саяхнаас ажиллаж эхэлсэн боловч чадварлаг учраас олон үйлчлүүлэгчтэй болсон. Түүний ажилладаг салон нь Жимсээд үйлчлүүлэгч бүрийн орлогоос нэмэлт хөлс төлөхөөр тохиролцсон боловч ийнхүү тохиролцсоноос бага хөлс төлж байгааг тэрээр удалгүй мэдсэн байна.

● Хорлоо

Хорлоо нэгэн айлд гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг. Түүнтэй байгуулсан гэрээнд өдрийн хоолоор хангахаар тохиролцсон. Гэвч тухайн гэр бүл түүнд өдрийн хоол тавихаа үргэлж мартдаг тул тэрээр өдөржин өлсөх эсхүл 20-иод минутын зайтай орших хоолны газар руу алхаж өдрийн хоолоо иддэг байю.



Дасгал ажил 8.2. Ажлын байран дээрх зөрчилдөөнийг зохицуулах: ...тиймээс та бүхимдалтай

Оролцогчдыг баг болгон хувааж, баг тус бүрт тохиолдол өгнө. Баг тус бүр ажилтан болон ажил олгогчийн хоорондын харилцан яриатай танилцан асуудлыг тогтоож, талуудын эрх, үүргийг тодорхойлж, ажилтан юу гэж хэлэх, ямар үйлдэл хийх ёстой болохыг шийдвэрлэнэ. Дүгнэлт хэсэгт багуудын хариултыг сонсож, хамтран хэлэлцэнэ. Эцэст нь алхам бүрд хэлэх, хийх зүйлсийн жишээг агуулсан тараах материалыг тараана. Тараах материалын жишээг дор харуулав.

⁴ Тохируулга хийсэн: Саскачеван муж, "Module 8. Fairness works: Employment standards" in Ready for Work, -линкээр харах 2018, 38-42

Тoхиолдол 1

Ажил олгогч: Таны өнгөрсөн долоо хоногт хагалсан аяга, тавагнуудын талаар ярилцах хүсэлтэй байна.

Ажилтан: Өө тийм, гэхдээ би буруугүй. Намайг 7-р ширээнээс хураасан бохир аяга тавгыг зөөвөрлөөд явж байтал гэнэт Батаа гал тогооны хаалгаар гарч ирээд бид хоёр мөргөлдсөн. Тэр үед их олон үйлчлүүлэгчтэй үнэхээр их ачаалалтай байсан.

Ажил олгогч: Батааг яасныг би мэдэхгүй, гэхдээ чи зөөж явсан аяга тавагнуудаа унагаж хагалсан. Одоо дахиж худалдаж авахад мөнгө хэрэгтэй. Хагалсан хүн нь аяга тавагны өртгийг төлнө гэж компанийн гэрээнд заасан байдгийг чи мэднэ биз дээ.

Ажилтан: Гэхдээ энэ чинь миний буруу биш байсан.

Ажил олгогч: Хэн буруутай нь надад хамаагүй. Би аяга таваг нэмж худалдаж авах хэрэгтэй тул надад мөнгө хэрэгтэй байна. Тиймээс чиний энэ сарын цалингаас 400,000 төгрөг суутгалаа.

Ажилтан: Тэгэх юм бол би энэ сард ердөө л 600,000 төгрөгийн цалин авах нь байна! Би машинаа засуулах шаардлагатай байгаа, засварын хөлс 600,000-с их болно. Энэ шударга бус байна!

Ажил олгогч: Ямар ч арга байхгүй. Хэрвээ үүнийг Батаагийн буруу гэж бодож байгаа бол чи өөрөө Батаагаас суутгуулсан мөнгөө ав л даа.

Ажилтан: Батаа надад мөнгө төлөхгүй шүү дээ. Миний цалингаас аль хэдийн суутгасан мөнгийг тэр яагаад төлнө гэж? Өөр хүний буруугаас болсон хохирлыг би цалингаараа төлөх ёстой гэж үү?

Ажил олгогч: Тэрийг би мэдэхгүй. Гэвч надад хагарсан аяга тавагнууд байна. Би хагалаагүй учраас үүний зардлыг гаргахгүй. За одоо чи үргэлжлүүлэн ажлаа хийх хэрэгтэй байх. Чиний хариуцсан хэсэгт маш олон үйлчлүүлэгч ирсэн байна.

1. Үүссэн асуудлыг тодорхойлж бичнэ үү:

2. Энэ нөхцөл байдалд ажил олгогч болон ажилтан ямар эрх, үүрэгтэй вэ?

Ажил олгогч хагарсан аяга тавагны төлбөрийг ажилтны цалингаас шууд суутгаж болохгүй. Ажил олгогч нь хагарсан аяга тавагны төлбөрийг гаргуулахаар шүүхэд хандах ба шүүхээс ажил олгогчийн нэхэмжлэлийг ханган шийдвэрлэсэн тохиолдолд ажилтны цалингаас суутгал хийж болно.

3. Ажилтны хийх болон хэлэх зүйлс:

Тoхиолдол 2

Ажил олгогч: Өрөөг ийм байдлаар цэвэрлэх нь буруу. Ажил хийхэд тодорхой дараалал хэрэгтэй.

Ажилтан: Гэхдээ Азаа надад ингэж хийдэг гэж зааж өгсөн.

Ажил олгогч: Азаа орыг ингэж хураадаг гэж чамд зааж өгсөн гэдэгт би итгэхгүй байна. Тэр энэ ажлыг маш сайн хийдэг байсан.

Ажилтан: Тэр надад ингэж л зааж өгсөн шүү дээ!

Ажил олгогч: Тэгвэл ингэж хийх чинь буруу. Зөв хийж сурах хэрэгтэй. Учир нь чи ингэж хийснээрээ цагийг дэмий үрж байна.

Ажилтан: Хэрвээ яаж хийдгийг харуулбал би хурдан хийж чадна. Гэхдээ надад зөв хийхийг зааж өгөх хүн хэрэгтэй байна.

Ажил олгогч: Чи яачихсан хүн бэ? Бүгд л үүнийг хийж чаддаг шүү дээ. Гэтэл чи зааж өгөх хүн хэрэгтэй байна гэх юм! Юу заалгах гээд байгаа хэрэг вэ? Ээж чинь чамд зааж өгөөгүй юм уу? Энэ чинь амархан шүү дээ.

Ажилтан: Мэдээж манай ээж надад ор яаж хураахыг заасан. Гэвч та миний хийснээс өөрөөр хийх ёстой гэж шаардаад байна шүү дээ.

Ажил олгогч: Эхнэрийг ирэхээр нь би чамд зааж өг гэж хэлье. Ийм ажил хийчихээр туршлагатай байх гэж итгээд энэ ажилд чамайг авсан юм. Одооны хүүхдүүд ийм ч юм мэдэхгүй байх гэж. Явж ажлаа хий дээ. Эхнэрийг иртэл ядаж шал угаагаад байж бай. Ингэхэд чи бас шал яаж угаахыг мэддэггүй юм биш биз дээ?

1. Үүссэн асуудлыг тодорхойлж бичнэ үү:

2. Энэ нөхцөл байдалд ажил олгогч болон ажилтан ямар эрх, үүрэгтэй вэ?

Энэ нөхцөл байдал нь ажилтныг түүний насанд үндэслэн дарамт үзүүлсэн нөхцөл байдал байна. Ажил олгогч нь ажилтнаа дарамтлахгүй байх, хангалттай зааж сурган ажиллуулах үүрэгтэй. Ажил олгогч нь ажилтандаа ажил үүргийг нь зохих ёсоор яаж гүйцэтгэхийг тодорхой зааж, сургасныхаа дараа ажлын гүйцэтгэл шаардах эрхтэй. Ажилтан зааж, сургасных нь дагуу ажил үүргээ зохих ёсоор нь гүйцэтгэх үүрэг хүлээнэ.

3. Ажилтны хийх болон хэлэх зүйлс:

◎ Тараах хуудас 1: Уур бухимдлаа зөв хянах нь

Алхам	Хийх зүйлс	Хийхгүй зүйлс	Хэлж болох зүйлсийн жишээ
Уурлаж бухимдаж буйгаа ойлгож, хүлээн зөвшөөрөх	Уур бухимдал бол хүний ердийн нэг мэдрэмж, уурлах нь буруу биш гэж өөртөө сануулах.	- Уур бухимдлаа үл ойшоох, уурласнаасаа болж цочирдох, өөрийгөө буруутгах. - Тохиолдсон зүйлийн талаар дахин дахин эргэж санах. - Түрэмгий авиртай болох.	<u>Өөртөө хэлэх:</u> “Заримдаа уурлахад зүгээр харин түрэмгий, хүчирхийлэгч шиг авирлаж болохгүй”.
Нөгөө хүнийхээ байр суурь, бодол санааг ойлгох	- Тайван, хүлээцтэй байх. Зан үйл нь өөрт чинь яаж нөлөөлж байгааг нөгөө хүндээ хэлэх. Нөгөө хүнээ сонсож, ойлгохыг хичээж байгаагаа харуулах. - Нөгөө хүн чамайг албаар уурлуулах гээд байгаа эсэхийг олж мэдэх.	- Нөгөө хүн юу хүсэж байгаа талаар хэт яаран дүгнэлт хийх. - Бүх баримтыг цуглуулаагүй байж хариу үйлдэл үзүүлэх. - Сайн мэдээлэлтэй болохоосоо өмнө асуудлыг хэт дөвийлгөх эсхүл үл ойшоох. - Нөгөө талынхаа хэрэгцээг үл ойшоох.	<u>Нөгөө хүндээ хэлэх:</u> “Таны санааг ойлгохгүй байна гэж өчигдөр та надад хэлэхэд намайг юу ярьж байгаагаа мэдэхгүй байна гэж хэлж байх шиг санагдсан. Миний бодож байгаа зөв үү?”
Уур бухимдлаа хэрхэн гаргах тухай бодох	- Нөгөө хүндээ уур бухимдлаа шууд илэрхийлэхийн сул ба давуу талын талаар бодох. - Санаж бодсоноо хэлснээр ямар сайн, муу үр дүн гарч болохыг тооцоолох - Уур бухимдлаа шууд бусаар илэрхийлэх буюу найздаа аминчлан ярихын сул ба давуу талын талаар бодох. - Уур бухимдлаа гаргахгүй бол ямар эрсдэлтэйг бодох.	- Богино ба урт хугацааны үр дагаврын талаар мартах. - Таны ажлын аюулгүй байдал, сэтгэл ханамжийн талаар нөгөө хүн хэр их мэдэж байгаа эсэхийг эргэцүүлэн бодохоо мартах. - Таны бие, сэтгэцийн эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөний талаар мартах.	<u>Өөртөө хэлэх:</u> “Энэ хүн хэр зэрэг наанатай, цаанатай боддог бол? Миний хэлсэн зүйл таалагдахгүй бол энэ хүн надад төвөг бэрхшээл учруулах уу?” “Бодож санаж байгаагаа шууд хэлэх нь зөв үү эсхүл уур бухимдлаа өөр аргаар гаргах уу?” Уураа барих нь миний эрүүл мэндэд нөлөөлөх үү? Цаашид байдал дордох уу?”

Хэрэв шаардлагатай гэж үзвэл дургүйцлээ шууд илэрхийлэх	• Асуудлыг дэлгэрэнгүй ярилцаж болох цагийг хүлээх, нөгөө хүнтэйгээ ганцаарчлан ярилцах. • Нөгөө хүнийхээ зан үйлдэл болон өөрийнхөө мэдрэмж, уур бухимдлын талаар ойлгох. • Хоёр талын аль алиных нь хэрэгцээнд нийцсэн шийдэл санал болгож өөртөө итгэлтэй, шаргуу байх (түрэмгий бус). • Тухайн үүссэн нөхцөл байдлын талаар нөгөө хүн юу бодож санаж байгааг нь асуух. • Уур бухимдлаа хаяж, харилцаагаа хадгалж үлдэхийг хүсэж байгаагаа нөгөө хүндээ илэрхийлэх.	• Нөгөө хүнийхээ талаар хүмүүст муу хэлэх, нөгөө хүнийхээ зан чанар, оюуны чадавхийн талаар доромж үг хэлэх эсвэл бусдад түрэмгий хандах. • Нөгөө хүн завгүй эсвэл өөр хүмүүстэй ярилцаж байхад нь эсвэл бусад хүмүүсийн өмнө байхад нь асуудлыг хэлэлцэх гэж оролдох. • Өөрийнхөө мэдрэмжийг хэт дөвийлгөх, бууруутгах эсхүл нөгөө хүнийхээ хэрэгцээ, мэдрэмжийг үл ойшоох. • Өшөө хорсол хадгалж буй мэт сэтгэгдэл бусдад төрүүлэх.	<u>Нөгөө хүндээ хэлэх:</u> “Надтай ганцаарчлан ярихад хэдэн минутын зав гаргах боломжтой юу? Энэ өглөө та надаас илүү цагаар ажиллаж чадах эсэхийг асуусан. Намайг чадахгүй гэж хэлэхэд таньд хамаг ачаалал ирж байгаа тухай та дурдсан. Ажлын ачааллаас хуваалцахгүй байгаад миний санаа зовж байна л даа. Би ч бас нэлээд ачаалалтай ажилладаг, заримдаа илүү цагаар ч ажилладаг. Гэхдээ энэ асуудлыг ажилтнуудын дараагийн хурал дээр ярья тэгэх үү? Та юу гэж бодож байна?”
---	--	--	---



Дасгал ажил 8.3. Та ямар арга барилтай вэ?

Оролцогчдыг баг болгон хувааж, баг тус бүрт өөрсдийн гэсэн тохиолдол өгнө. Багийн гишүүд тохиолдлыг уншиж, зөрчил шийдвэрлэх таван арга замаас хамгийн сайн аргаас хамгийн муу арга хүртэл дараалалд оруулахыг даалгана. Багийн гишүүн бүр багийн нөгөө гишүүдтэй хийсэн сонголтын талаар ярилцана. Хамгийн сүүлд багууд санал болгосон стратеги буюу арга замуудаа үнэлж, тус бүрийн давуу болон сул талыг нь тогтоож, үр дүнг “Давуу тал болон Сул тал”-ын жагсаалтад жагсаана. Сургагч багш энэхүү тохиолдлуудад “зөв” хариулт байхгүй гэдгийг сануулж асуудлыг амжилттай шийдвэрлэхийн тулд танилцуулсан стратегийн аль нэгийг эсвэл бүгдийг хослуулан ашиглаж болно гэдгийг сануулна.

Энэ дасгал ажлын үеэр тулгарсан өөр төрлийн нөхцөл байдлыг олон төрлийн стратеги ашиглан хэлэлцэнэ:

1. Хүмүүсийн харилцаанд аливаа зөрчлөөс зайлсхийхээс илүү шийдвэрлэх нь дээр байдаг. Бусдыг бууж өгөхийг хүчилж, ятгаж, сүрдүүлж эсхүл мэхлэх нь тэднийг хожим нь дахин энэ байдалд хүргэж болзошгүй.
2. Ажилтнууд харилцаа тэдэнд чухал эсэхийг бодолцож үзэх ёстой. Тухайн хүнтэй хожим нь харилцаа холбоотой байх эсэх нь үргэлж тодорхойгүй байдаг.
3. Ажилтнууд тавьсан зорилгодоо бууж өгөхгүй байх нь маш чухал. Зорилгодоо бууж өгөх нь ууртай болох, сэтгэлээр унах зэрэг хор нөлөөтэй бөгөөд хожим нь сэтгэл санаанд сөргөөр нөлөөлж болно.
4. Бүх асуудлууд болон зөрчилдөөн тэр дороо шийдвэрлэгдэх боломжгүй. Зарим нь урт хугацааны стратеги шаардлагатай байж болно. Хэрэв цаг хугацаа байгаа бол асуудлыг шийдвэрлэх яриа хэлэлцээ нь тухайн асуудлыг бүтээлчээр шийдвэрлэх хамгийн сайн сонголт байдаг.
5. Бүх асуудал зөрчилдөөнийг эцэслэн шийдвэрлэх боломжгүй. Асуудал бүр мөсөн алга болохгүй байж болно. Харилцаа дуусгавар болж болзошгүй. Хожим нь тухайн хүн ажлаасаа гарах, өөр баг, хэлтэст шилжих эсхүл шинэ ажилд орох нь илүү боломжтой сонголт гэж үзэж болох юм.

Сургалтад оролцогчид доорх хоёр даалгаврыг 20 минутанд хийж гүйцэтгэнэ.

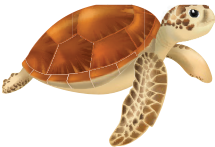
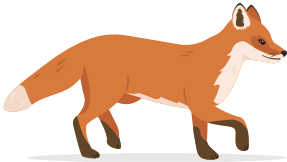
► Даалгавар 1

Тохиолдол бүрийг уншиж таван төрлийн үйлдлийн хамгийн сайн үр дүнтэйгээс хамгийн үр дүн муутай хүртэл жагсаана уу. Энэхүү тохиолдлуудад “зөв” хариулт байхгүй болохыг анхаарна уу.

► Даалгавар 2

Багийн гишүүдтэйгээ хамтран тухайн тохиолдолд хамаарах стратегийг гаргаж стратеги тус бүрийн давуу болон сул талыг тодорхойлно уу. “Давуу тал болон Сул тал”-ын жагсаалтыг ашиглан энэхүү даалгаврыг хийж гүйцэтгэнэ.

Давуу тал болон сул талын хүснэгт

Арга барил	Зөрчлийг удирдах стратеги	Давуу тал	Сул тал
Тэди бамбарууш 	Намжаах Сайн харилцаагаа хадгалж үлдэхийн тулд өөрийн зорилгоо хойш тавьж, нөгөө тал асуудлыг өөрийнхөөрөө шийдэхийг хүлээн зөвшөөрөх		
Яст мэлхий 	Зөнд нь орхих Асуудал эсхүл нөгөө хүнийг "тайван орхиж" шийдвэрлэхээс зайлсхийх		
Үнэг 	Буулт хийх Харилцан зөвшилцөлд хүрэхийн тулд зорилгынхоо заримаас нь ухарч, харилцаагаа зарим талаар муутгах		
Аварга загас 	Хүчлэх Өөрийнхөө санаанд хүрэхийн тулд нөгөө хүнийхээ хэрэгцээг тоохгүй байж, нөгөө хүнээ хүчлэх, ятгах		
Шар шувуу 	Асуудлыг шийдэх Талууд өөр өөрсдийнхөө зорилгодоо бүрэн хүрэхийн зэрэгцээ харилцаагаа хадгалж чадах тийм шийдлийг эрж хайх		

⁵ Даниел В. Жонсон, Хүрэлцэхүй: Хувь хүн хоорондын үр дүнтэй байдал, өөрийгөө танин мэдэхүй, 11 дэх хувилбар, Pearson, 2012.

Тохиолдол 1

Та хүүхдийн бэлэн хувцасны дэлгүүрт худалдааны зөвлөхөөр бүтэн бус цагаар ажилладаг. Таны дарга хэт их сэтгэлийн хөдөлгөөнтэй хүн бөгөөд та түүнтэй маш хүндэтгэлтэй харьцдаг. Дарга чинь таныг бүтэн нэрээр дууддаг. Харин та түүнийг Галаа даргаа гэж дууддаг. Танай дарга бухимдсан үедээ огцом уурлаж ажилтнуудаа доромжлох тохиолдол долоо хоног бүр нэгээс доошгүй удаа давтагддаг. Бусад үед тэр тантай барагтаа бол харьцдаггүй. Харин өөрийнх нь тухай араар нь муу хэлэхийг тэвчдэггүй.

Өнөөг хүртэл танай байгууллагын бүх ажилтнууд даргынхаа уурласан үедээ хэлсэн үгэнд ямарч хариу барихгүй чимээгүй өнгөрөөсөөр ирсэн. Танд ийм цалинтай ажил олоход хэцүү, дээр нь та дараа жил орох дээд сургуулийн төлбөрөө төлөхийн тулд мөнгө хуримтлуулж байгаа. Гэсэн ч даргын тань уурласан үедээ хэлдэг үгс таньд огтхонч таалагддаггүй тул байдал улам бүр л дордсоор байгаа.

Та саяхан өмнөх сарын цалингаа авсан. Та өнгөрсөн сард гурван өдөр дараалан 10 цагаас илүү ажилласан. Тиймээс илүү цагаар ажилласныхаа хөлсийг авах ёстой гэж үзэж, энэ талаар Үйлдвэрчний эвлэлээсээ асууж тодруулахад илүү цагийн хөлс авах эрхтэй хэмээн зөвлөсөн. Өмнө нь ч ингэж илүү цаг ажиллахад илүү цагийн хөлс өгдөггүй байсан ба харин одоо та үнэхээр их бухимдаж байна. Танд мөнгө хэрэгтэй тул илүү цагийн хөлсөө хэрхэн авах вэ?

- ▶ **Би Галаа даргатай тааралдахаас зайлсхийнэ.** Түүнтэй таарах бүрт би дуугаа хураадаг. Би түүнтэй ярих дургүй. Одоохондоо би асуудлыг энэ чигээр нь орхимоор байна. Би өөрийгөө тайвшруулж, аль болох түүнээс зайгаа барина. Уурыг нь хүргэх юм хэлэх, ялангуяа илүү цагийн хөлс нэхэхээс зайлсхийсэн нь дээр.
- ▶ **Илүү цагийн хөлс олгохгүй байгаад бухимдаж байгаа талаараа даргадаа хэлнэ.** Надад шударга бус хандаж байгааг хэлж, өмнөх сарын төдийгүй өнгөрсөн хугацааны илүү цагийн хөлсийг шаардана. Сэтгэл хөдлөлөө хянаж сурах, хүнд юу хэлж байгаагаа бодож сурах хэрэгтэйг, дахиж түүний доромж үсгийг сонсох хүсэлгүй байгаагаа мөн хэлнэ. Ингэж түүнийг дахиж доромж үг хэлэхийг зогсоохыг оролдох бөгөөд амжилтад хүрэхгүй бол би ажлаасаа гарна. Намайг алдсандаа тэр харамсах болно. Би илүү цагийн хөлсөө нэхэж холбогдох газарт албан ёсоор гомдол гаргана.
- ▶ **Би хэлээ хазаж дуугүй өнгөрнө.** Би бухимдлаа ил гаргахгүй. Өөрийнх нь үйлдэл дэлгүүрийн уур амьсгалд нөлөөлж байгааг дарга ойлгоно байх гэж найдна. Бусад ажилтнууд бас илүү цаг ажилласан, гэхдээ тэд илүү цагийн хөлсөө аваагүй байгаа. Тэд ч бас бухимдаж байгаа. Би даргадаа уурлаж бухимдаж байгаагаа хэлэхээс эмээж байгаа ба тиймээс би түүнтэй эвтэй байж ажлаа алдахгүй байхын төлөө хичээнэ. Гэхдээ би хэн нэгнийг гуйж хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагатай утсаар холбогдон, нэрээ нууцлан гомдол гаргана. Тэгвэл түүнд томоохон дохио болох байх. Гэхдээ дарга хэн гомдол гаргасныг олж мэдвэл асуудал бүр хүндэрнэ.
- ▶ **Би түүнтэй ярилцаж тохиролцохыг хичээнэ.** Хэрэв намайг доромжлохоо зогсоовол би борлуулалтаа өсгөхийн төлөө чармайж, илүү цагаар ажилласан хөлсөө нэхэхгүй. Над руу хашгичиж зандрахыг зогсоохын төлөө даргатайгаа тохиролцоо хийнэ. Би түүний төлөө юу хийж чадах, түүнд яаж хэрэг болж чадахаа тайлбарлавал тэр зангаа өөрчлөх байх. Бусад ажилтнууд ч бас түүний зан авирт дургүйцэж байгааг би бас хэлнэ. Намайг өөрийнх нь төлөө хичээж байгаагийн төлөө тэр над руу хашгичиж зандрахаа зогсоохыг ятгана.
- ▶ **Илүү цагийн хөлс олгохгүй байгаа асуудал болон ажлын байран дахь дарамттай холбогдуулан бидний хооронд зөрчил үүсч буйг би түүнд хэлнэ.** Түүний зан авирын талаар би юу гэж боддог, би хэрхэн уурлаж, бухимддагаа бас хэлнэ. Даргын уурладгийг, миний бухимдлыг зогсоох арга замын талаар би түүнтэй ярилцаж, илүү цагийн хөлсөө авах талаар тохиролцохыг хичээнэ. Би мөн асуудалд түүний байр сууринаас хандахыг оролдоно. Намайг болон бусад ажилтныг дарамталж харьцахгүйгээр асуудал шийдэх шийдлийг эрж олохыг чармайна.

Тохиолдол 2

Та түргэн хоолны газарт ахлах тогоочоор ажилладаг. Таны удирдлагад таван хүн байдаг. Тэд ногоо хэрчих, чанах, хоол савлах, аяга, таваг угаах зэрэг янз бүрийн үүрэгтэйгээр танд тусалдаг.

Харин таны шууд удирдлага гал тогоо болон хүлээлгийн танхимын аль алиныг нь хариуцаж ажилладаг. Таны шууд удирдлага яагаад ч юм таньтай харилцахыг төвөгшөөж дургүй байгааг та байнга мэддэг. Гэвч тэр ил шулуун юу ч ярьдаггүй. Харин таны талаар бусдад онцгүй зүйл ярьж явдгийг хамт ажилладаг нөхдөөсөө сонссон. Таныг ажилтнуудтайгаа хамт байх үед тэрээр таны ардуур өнгөрөхдөө тохуурхаж жуумалздаг. Энэ бүхэн ажилтнуудын итгэл үнэмшилд нөлөөлж, таныг улам бухимдуулах болсон.

Өнөө өглөө тэрээр гал тогооны хэсэгт ажилтнуудтай дэмий яриа өрнүүлж, тэдний ажилд саад болсон. Үйлчлүүлэгчдийн захиалга маш их байсан тул зарим үйлчлүүлэгч гомдол гаргаж эхэлсэн. Та өдрийн хооллох нэг цагийн завсарлагын үеэр гадагшаа гарчихаад ирье гэж удирдлагаасаа өглөө хүссэн байсан тул түүнийг гал тогооноос гарахыг шаардаж чадахгүй байлаа. Уурыг нь хүргэчихвэл таныг өдрийн хооллох завсарлагаар гарахыг зөвшөөрөхгүй гэж та эмээж байв. Гэвч захиалга нэмэгдсээр удахгүй үйлчлүүлэгчид гомдоллоод ирэхээр бүх бурууг танд үүрүүлнэ гэдгийг та сайн мэдэж байв.

Ингээд та түүнд юм хэлэхээр завдаж байтал өнөөх удирдлага таньд “өдрийн хооллох завсарлагын цагаар гадуур гарна гэдгээ мартаарай” гэж хэлээд “ажилтнууд чинь байнга зүгээр зогсож хоорондоо ярьдаг, үйлчлүүлэгчдийн гомдол тасардаггүй, гал тогооны хэсгээ удирдаж чадахгүй байна” гэж хэлэв. Таны уур хүрч түүн рүү дөхөж очоод өдрийн завсарлагааны үеэр гадагшаа гарах эрхтэй гэдгээ хэлчихээд эргэхэд таны туслах ажилтнууд жуумалзаж байхыг та ажигласан. Мөн удирдлага таныг буцаад явахад тохуурхан жуумалзаж ард чинь зогсож байгааг ч та мэдэрсэн.

- ▶ **Би юу ч тоохгүйгээр ажлаа үргэлжлүүлнэ.** Түүнтэй харьцахаас зайлсхийнэ. Түүнийг гал тогооны хэсэгт орж ирэхэд би өөрийнхөө өрөө рүү орно эсвэл өмнөх хаалгаар гарч явна. Түүнтэй дахин сөргөлдөх аливаа нөхцөл байдлаас байнга зайлсхийнэ. Удирдлага энэ бүхнийг ажаад юу болж байгааг ойлгож, зангаа өөрчилнө.
- ▶ **Би тэр даруй эргэж хараад түүнийг үйлдэл дээр нь барина.** Надтай яаж харьцаж байгаагаас залхаж байгаагаа хэлж, намайг элэглэж доог тохуу хийхээ зогсоохыг шаардана. Хэрэв тэр өөрчлөгдөхгүй бол би энэ талаар ажил олгогчид гомдол мэдүүлнэ. Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар зөвлөгөө өгдөг мэргэжилтэнд хандаж, өдрийн хооллох завсарлагын талаар хуульд юу гэж заасныг олж мэдээд түүнд хэлнэ. Энэ тохиолдолд тэрээр ажил олгогчийн өмнө эвгүй байдалд орох ба тэр миний удирдлага байх нь хамаагүй, тэр ойлгох хэрэгтэй. Намайг чанга, зоригтой байвал тэр зангаа өөрчилж, надаар тохуурхахаа болино.
- ▶ **Би одоохондоо түүнийг зөнд нь орхино.** Цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр тэр намайг ойшоодог болно. Тэр үед би түүнтэй нөхөрсгөөр ярилцаж түүний тухай илүү ихийг мэдэж авна. Бид хоёр найзархаг харилцаатай ч болж магадгүй. Өдрийн хооллох завсарлагаар гадагш гарахыг зөвшөөрөөгүйд нь би нэг их санаа зовохгүй байна.
- ▶ **Би түүнтэй тэр даруйдаа ярилцаж, тохиролцохыг бодно.** Хэрэв тэр намайг өдрийн хооллох завсарлагын үеэр гадагш гарахыг зөвшөөрч, надаар тохуурхахаа боливол би хоёр амралтын өдрийн ээлжинд ажиллана гэж тохиролцоно. Амралтын өдрөөр ажиллах хүн олдохгүй байнга асуудал үүсдэг юм. Би ийм байдлаар түүнтэй тохиролцох замаар түүний араншинг өөрчилнө.
- ▶ **Би түүнийг өрөө рүүгээ дагуулж орно.** Гаргадаг авир, үйлдлийнх нь талаар мэдэж байгаа, үүний улмаас хэрхэн бухимдаж бидний хооронд зөрчил үүссэнийг түүнд хэлнэ. Мөн үүссэн нөхцөл байдлын талаар ямар бодолтой байгаагаа, тухайлбал энэ бүхэн ажилтнуудад ямар сэтгэгдэл төрүүлдэг талаар, өдрийн хоолох завсарлагын цаг нь хуулиар надад олгогдсон эрх болох талаар хэлж, бидний аль алинд тустай шийдлийн талаар зөвшилцөх санал тавина. Мөн тэр өөрөө чухам ямар бодолтой явдаг, юу хүсдэгийг нь асууна. Энэ бүхнийг дараа тухтай ярилцаж, аль алиндаа хал балгүй, дэм тустай ажиллах арга замаа тохиролцох уулзалтын цаг товлохыг санал болгоно.



Дасгал ажил 8.4. ... бид төгсгөлийг нь сонсохгүй нь шүү!

Оролцогчдыг 8 багт хувааж оролцогч тус бүрд гүйцэтгэх дүр өгнө. Сайн бэлдэхийн тулд сургагч багш гүйцэтгэх дүрийг тодорхой бичсэн сандал ширээг бэлтгэнэ. Багууд 10 минутын хугацаанд хэлэлцээ хийх стратегийг бэлтгэнэ. Дараа нь 1 минутын хугацаанд бусад багт зориулсан богино тайлбарыг хэлж, өөрсдийгөө танилцуулана. Баг тус бүрийн авсан дүр дээрх картан дээр зурвас бичиж эхэлнэ. Нэг баг нөгөө багаас зурвас авч эхлэх юм бол хүссэнээрээ хэдэн ч хариу зурвас бичиж болно. Мөн бусад багуудтай хийсэн хоёр талын уулзалтыг хийж болно. Энэ үе шатанд дүрд тоглох нь багууд зурвас илгээх ба хүлээн авах, бусад багын мэдэгдэл, үйлдэлд хариу үйлдэл үзүүлэх замаар бие даан үргэлжилнэ. Шаардлагатай бол сургагч багш “дүгнэлт зурвас” бичүүлж дуусгаж болно. Дор дурдсан асуултуудад хариулах байдлаар дасгал ажлыг дүгнэж болно.

1. Хэнд хандаж зурвас бичихээр шийдсэн бэ? Яагаад? Тэдний хариулт таны сэтгэлд хүрсэн үү?
2. Хүлээж байсан хүлээлтдээ хүрсэн үү?
3. Дүрд тоглох явцад үүссэн нөхцөл байдлын үед ажилтнуудад юу тохиолдох хамгийн их магадлалтай байсан вэ?
4. Янз бүрийн дүрд тоглогчдын хийсэн үйлдлүүдийг эргэцүүлэн бодоход танай баг юуг өөрөөр хийж чадах байсан бэ?

Хотын нэгэн бизнесийн цогцолборт болж байгаа үйл явдлын талаар дүрсэлбэл: Салбартаа тэргүүлэгч санхүүгийн компанийн төв нь тус бизнес цогцолборт байрладаг. Тэнд ажиллаж байгаа банкирууд болон брокерүүд нь хамгийн өндөр цалинтай. Шөнө нь өөр ажилтнууд ажилладаг нь харуул хамгаалалтын албаныхан болон цэвэрлэгч нар юм. Харуул хамгаалалтын ажилтнуудын ихэнх нь эрэгтэй хүмүүс байдаг бол цэвэрлэгч нар ихэнх нь эмэгтэй хүмүүс байдаг бөгөөд үндэсний цөөнхүүд байдаг. Тэд туслан гүйцэтгэгчийн гэрээ байгуулан ажилладаг ба цалин бага, ажиллах нөхцөл муутай байдаг. Ихэнх нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжиж, “ажлын бус” цагаар ажилласны нэмэгдэл авдаггүй, мөн амьдралаа залгуулахын тулд давхар хөдөлмөр эрхэлдэг. Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 2023 оны 10 дугаар сарын 13-ны 12 дугаар тогтоолоор улсын хэмжээнд мөрдөх хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2024 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн сард 660,000 төгрөгөөр шинэчлэн тогтоосон.

► Даалгавар 1

Карт дээр бичигдсэн дүрийг 10 минутад багийн гишүүдтэйгээ хэлэлцэж, стратеги боловсруулна. Багууд нэг минутын хугацаанд бусаддаа өөрийн багийн дүрийн талаар товч танилцуулга хийнэ.

► Даалгавар 2

Тухайн багаас өөр аль нэг багт хандаж карт дээрээ зурвас бэлдэнэ. Эхний зурвасыг илгээсэн бол дараа нь хэдэн ч зурвас илгээж болно. Мөн бусад багуудтай хоёр талын уулзалт хийж зөвлөгөө авч болно (жишээлбэл: шаардлагатай гэж үзвэл нөгөө багийн гишүүдтэй нүүр тулсан яриа хэлэлцүүлэг өрнүүлж болно). Таны зорилго бол байж болох хамгийн шилдэг шийдлийг багтаа зориулан олох юм.

◎ **Зотон Банк**

Та 400 ажилтантай том банкны ахлах менежерээр ажилладаг. Танай байгууллага хамгийн бага үнийн санал болгосон “Бүргэд” харуул, хамгаалалтын албатай гэрээ байгуулсан. Тэд үдээс хойш болон шөнийн цагаар байранд эргүүл хийж, хяналтын камерын дэлгэцийг шалгах ажлыг хангалттай сайн гүйцэтгэдэг. Мөн цэвэрлэгээ хийлгэхээр “Цэмцгэр” цэвэрлэгээ, үйлчилгээний компанитай гэрээ байгуулсан бөгөөд ямар нэгэн үл ойлголцол байхгүй болно. Тэдний үйлчилгээний хөлс хямд мөн ажлаа мэргэжлийн гүйцэтгэдэг. Тэд ажилтнууддаа хэдэн төгрөгийн цалин хөлс өгдөгийг манай банк сонирхдоггүй бөгөөд банкны зардал бага байх нь сайн гэж боддог. Гэхдээ та олон нийтэд банкны талаар таагүй ойлголт төрөхийг гэж болгоомжилж байгаа. Дээрх хоёр байгууллагын гэрээ ирэх сард шинэчлэгдэх бөгөөд та хэрхэх талаар шийдвэр гаргах ёстой.

Мэдээллийн агентлагаас томоохон банк, санхүүгийн байгууллагуудад харуул, хамгаалалт, цэвэрлэгээ, үйлчилгээг нь хариуцан ажиллаж байгаа хүмүүсийн ажлын нөхцөл, цалин хөлсний талаар тухайлан нэвтрүүлэг бэлдэж байгааг та мэдсэн. Мэдээллийн агентлагаас банкны удирдлагуудын цалин, хөлс, урамшууллын талаар асууж эхэлсэн.

Та хамгийн эхний зурвасаа мэдээллийн агентлагт хандаж бичнэ үү.

◎ **“Бүргэд” Харуул Хамгаалалтын алба**

Та “Бүргэд” харуул, хамгаалалтын албаны удирдах зөвлөлд байдаг. Зотон банктай байгуулсан гэрээнээс “Бүргэд” харуул хамгаалалтын албанд жилд 80 сая төгрөгийн орлого ордог. Ажилтнууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс арай илүү цалин хөлс авдаг. Дараа сард шинэчлэгдэх гэж байгаа гэрээнд таагүй мэдээлэл, сурвалжлага нөлөөлж магадгүй гэж бодож байгаа. Харуул хамгаалалтын ажилтнууд ажлаа гүйцэтгэж байхдаа анхаарлаа алдахгүй байхын тулд аливаа зүйл ярихгүй байх дүрэмтэй. Ямар нэгэн байдлаар цалингийн хэмжээг нэмэх нь таны орлогоос хасагдах нөхцөл байдал үүсгэнэ. Та гэрээг үргэлжлүүлэх талаар ямар арга хэмжээ авах вэ?

Та хамгийн эхний зурвасаа “Бүргэд” харуул, хамгаалалтын албаны ажилтнууддаа хандаж бичнэ үү.

◎ **“Цэмцгэр” цэвэрлэгээ, үйлчилгээний компани**

Та цэвэрлэгээ, үйлчилгээний томоохон байгууллага болох “Цэмцгэр” компанийн удирдлагын багт ажилладаг. Эмэгтэй ажилтнуудыг гол төлөв ажилд авдаг бөгөөд тэд ихэвчлэн хөдөө, орон нутгаас ирсэн тул цагийн хөлсийг дунджаас бага зэрэг доогуур тогтоосон. Тэдний дийлэнх ажилтнууд цагаар ажилладаг бөгөөд ихэнх нь давхар ажил эрхэлдэг гэдгийг мэдэж байгаа. Та Үйлдвэрчний эвлэлийг хүлээн зөвшөөрдөггүй бөгөөд танай ажилтнуудыг Үйлдвэрчний эвлэлд элсүүлэхээр оролдож байгаа гэдгийг мэдэж байгаа. Таны хувьд жилд 100,000 сая төгрөгийн орлого олдог Зотон банктай байгуулсан гэрээний хугацаа дуусч байгаа тул үргэлжлүүлэх хүсэлтэй байгаа. Цалин хөлсийг нэмэх нь компанийн орлого багасна гэсэн үг. Та гэрээг үргэлжүүлнэ гэдэгт итгэлтэй байгаа юу?

Та хамгийн эхний зурвасаа “Цэмцгэр” цэвэрлэгээ, үйлчилгээний компанийн ажилтнууддаа хандаж бичнэ үү.

◎ **Цэвэрлэгээ, үйлчилгээ болон Харуул Хамгаалалтын компани**

Та ажилтнууддаа ашгийнхаа тодорхой хувийг санал болгодог шинээр байгуулагдсан компанийн удирдлагаар ажилладаг. Та цэвэрлэгээ, үйлчилгээ болон харуул, хамгаалалтын ажилтнууддаа урамшуулал болон ашгийн тодорхой хувийг өгөхийг зорьж ажилладаг. Мөн ажлын бус цагаар ажилласны цалин хөлсийг олгодог бөгөөд “Хонх” Үйлдвэрчний эвлэлийг мөн хүлээн зөвшөөрдөг бөгөөд та ажилтнуудынхаа хөдөлмөрийн нөхцөлийг хэвийн байлгахын тулд тус үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчидтэй уулзалт, хэлэлцээр хийдэг.

Та Зотон Банктай гэрээ байгуулахын тулд “Бүргэд” харуул, хамгаалалтын алба болон “Цэмцгэр” компаниудтай өрсөлдөх гэж байгаа болно. Зотон банк нь удахгүй гүйцэтгэгч

компаниа шалгаруулахаар төлөвлөж байгаа. Та шалгаруулалтад оролцохын тулд хэрхэх вэ? Хэрхэн тухайн шалгаруулалтад ялах вэ?

Та хамгийн эхний зурвасаа Зотон Банканд хандаж бичнэ үү.

Хонх Үйлдвэрчний эвлэл

Та бүхэн “Хонх” үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагууд. Танай үйлдвэрчний эвлэл бага цалинтай, олон төрлийн ажил хийдэг ажилтнуудын нэгдсэн үйлдвэрчний эвлэл юм. Томоохон аж ахуйн нэгж, байгууллагад (санхүүгийн салбар гэх мэт)-д цэвэрлэгээ, үйлчилгээ хийж, аюулгүй байдлыг ханган ажилладаг ажилтнуудын цалин хөлсний хэмжээ бага, ажлын байр, ажил амралтын цагийн асуудлаар кампанит ажлыг өрнүүлж байгаа. Энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг зарим компаниуд танай байгууллагыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрдөггүй. Та “Цэмцгэр” компани болон “Бүргэд” Харуул, хамгаалалтын албаны ажилтнуудыг үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэхийг уриалсан зурагт хуудас тарааж байгаа. Бага цалинтай ажилтнуудын амьдралыг хэрхэн дээшлүүлэх вэ? Тэднийг үйлдвэрчний эвлэлдээ хэрхэн нэгдүүлэх вэ? Ямар үйлдэл хийх вэ?

Та хамгийн эхний зурвасаа Цэмцгэр компанид хандаж бичнэ үү.

Цэмцгэр компанийн ажилтнууд

Та цэвэрлэгээ, үйлчилгээ эрхэлдэг Цэмцгэр компанийн ажилтан бөгөөд Зотон Банкны оффисын цэвэрлэгээг хийдэг. Таны ажлын цаг өглөө 5:00-07:30, орой 19:00-23:00 цагийн хооронд байдаг. Та цагт 30,000 төгрөгийн цалин авдаг бөгөөд амьдралаа залгуулахын тулд давхар ажил хийдэг. Маш их ядардаг тул гэр бүлийхэнтэйгээ тухтай уулзах цаг хомс байдаг. Та Хонх үйлдвэрчний эвлэлийн тараасан зурагт хуудсыг үзсэн бөгөөд ажил олгогчоос цалин хөлс нэмэх талаар асуух мөн тус үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элсвэл ажлаасаа халагдана гэж айж байгаа. Та амьдралаа дээшлүүлэхийн тулд юу хийх вэ? Ямар үйлдэл хийх вэ?

Та хамгийн эхний зурвасаа Хонх үйлдвэрчний эвлэлд хандаж бичнэ үү.

Бүргэд Харуул Хамгаалалтын албаны ажилтнууд

Та хотын томоохон оффисын барилга болох Зотон Банкны байранд харуул хамгаалалтын ажил хийхээр Бүргэд Харуул Хамгаалалтын албанд ажилд орсон. Та цагт 40,000 төгрөгийн цалинтай бөгөөд долоо хоногт дөрвөн удаа шөнийн цагаар (18:00-06:00 цагийн хооронд) ажилладаг. Шөнийн цагаар ажилладагаас шалтгаалан гэр бүлдээ зарцуулах цаг бараг байдаггүй. Таны хувьд Хонх үйлдвэрчний эвлэл мөн цэвэрлэгээ, үйлчилгээ болон харуул, хамгаалалтын компани танд зориулан юу хийж өгч чадахыг сонирхож байгаа. Ажил хийж байхдаа бусад ажилтнуудтай ярихгүй байх дүрэмтэй бөгөөд та ихэнхдээ энэ дүрмийг үл тоодог. Та нөхцөл байдлаа дээшлүүлэхийн тулд юу хийх вэ? Ямар үйлдэл хийх вэ?

Бүргэд харуул, хамгаалалтын алба болон Цэмцгэр цэвэрлэгээ, үйлчилгээний компанийн ажилтнуудын мэдээлэл

Харуул хамгаалалтын албаны ажилтнууд ихэнх нь эрэгтэй, цэвэрлэгээ, үйлчилгээний ажилтнууд ихэнх нь эмэгтэй, дийлэнх нь хөдөө, орон нутгаас ирсэн. Тэдний цалин бага, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг. Тэдэнд дор дурдсан асуудлууд тулгарч байгаа. Үүнд:

- Шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлс олгодоггүй;
- Хэд хэдэн төрлийн ажил хийдэг;
- Эд зүйлсээ хадгалах шүүгээ байдаггүй;
- Амралт, чөлөө цагаа өнгөрөөх амрах өрөө, тасалгаа байдаггүй;
- Ажлын цагаар бусад ажилтнуудтай уулзах, ярихыг хориглодог.

Та хамгийн эхний зурвасаа цэвэрлэгээ, үйлчилгээний болон харуул, хамгаалалтын компанид хандаж бичнэ үү.

🕒 Мэдээллийн агентлаг

Та мэдээллийн агентлагын сэтгүүлчдийн багт ажилладаг. Та Зотон Банк болон бусад хотод байрладаг компанид маш өндөр цалинтай ажилладаг хүмүүс мөн шөнийн цагаар, бага цалинтай ажилладаг ажилтнуудыг харьцуулсан сурвалжлага хийхээр төлөвлөж байгаа. “Шөнийн цаг”-аар ажиллаж, бага цалин авах нь гэр бүл салалт, гэр бүлийн хүчирхийлэлд хүргэж болзошгүй нөхцөл байдлыг бий болгодог гэсэн мэдээллийг бусдаас авсан. Та хэрхэн мэдээлэл цуглуулж кампанит ажлаа үргэлжлүүлэх вэ? Та хэрхэн нөлөөлөл үзүүлэх вэ?

Та хамгийн эхний зурвасаа Бүргэд харуул, хамгаалалтын албанд хандаж бичнэ үү.

Хариу захидлын хэлбэр

Хэнээс: _____

Хэнд: _____

Гарын үсэг _____

Захидлын хэлбэр

Хэнээс: _____

Хэнд: _____

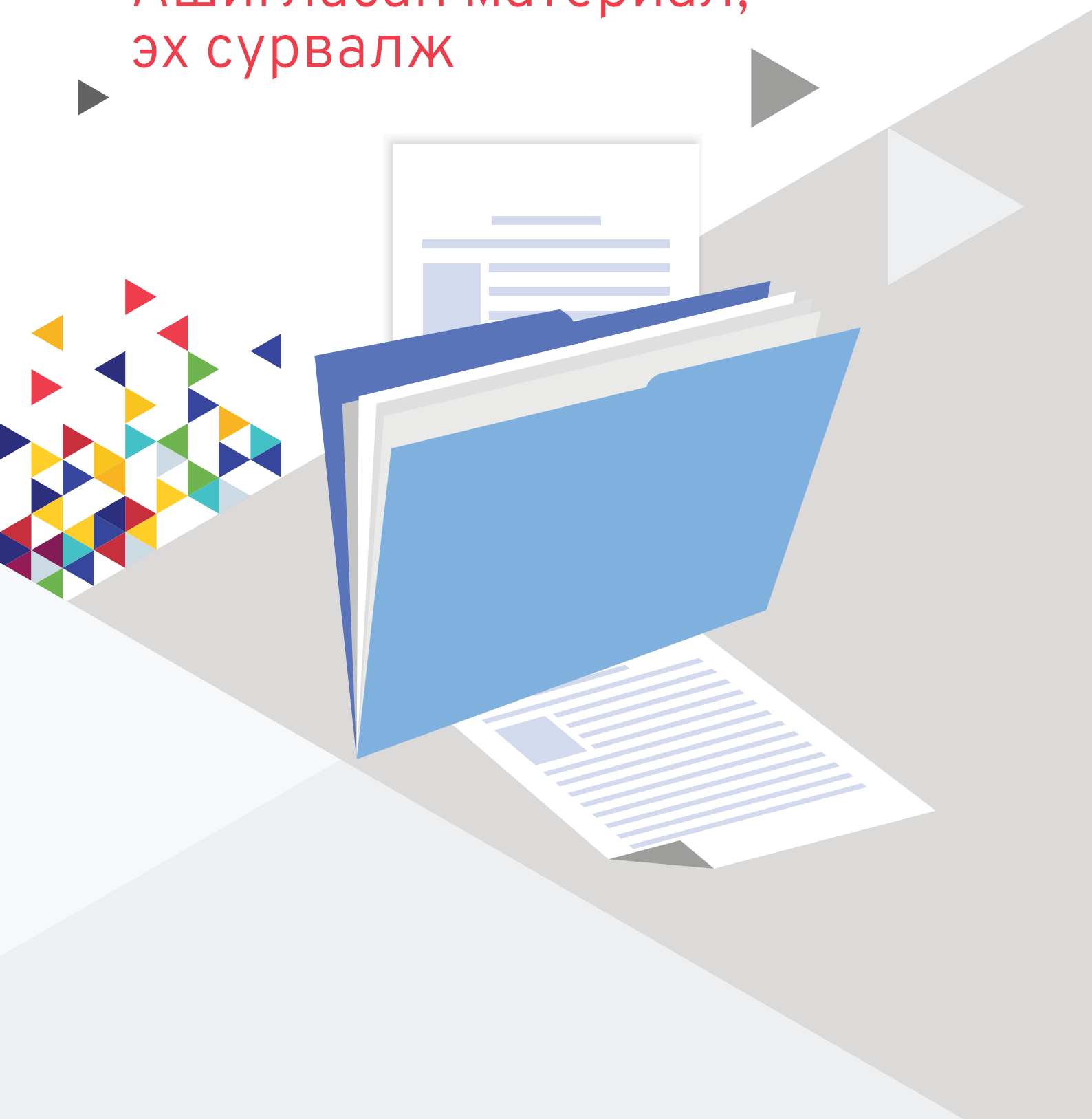
Гарын үсэг _____



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

Хавсралтууд:

Ашигласан материал,
эх сурвалж



Хавсралт 1.

ОУХБ-ын Конвенц¹, зөвлөмж

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ, хөдөлмөрийн хамтын харилцаа

- [Эвлэлдэн нэгдэх \(Хөдөө аж ахуй\) эрхийн тухай 1921 оны 11 дүгээр конвенц](#)
- [Эвлэлдэн нэгдэх \(Хотын бүсээс бусад газар\) эрхийн тухай 1947 оны 84 дүгээр конвенц](#)
- [Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 98 дугаар конвенц](#)
- [Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц](#)
- [Ажилчдын төлөөлөгчдийн тухай 1971 оны 135 дугаар конвенц, Ажилчдын төлөөлөгчдийн 143 дугаар зөвлөмж](#)
- [Хөдөөгийн ажилтны байгууллагын тухай 1975 оны 141 дүгээр конвенц, Хөдөөгийн ажилчдын байгууллагуудын 149 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Хөдөлмөрийн хамтын харилцааны \(Төрийн алба\) тухай 1978 оны 151 дүгээр конвенц](#)
- [Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр конвенц, Хамтын хэлэлцээрийн 163 дугаар зөвлөмж](#)

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц, Зохион байгуулах ба хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар конвенц нь ажилчин, ажил олгогч бүр өөрийн төлөөллийн байгууллагаа байгуулах, сайн дураар байгууллагад элсэх, үйлдвэрчний эвлэлийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалагдах, хамтын хэлэлцээг дэмжих эрхтэйг заасан.

Албадан хөдөлмөр

- [Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 1930 оны 29 дүгээр конвенц, Албадан хөдөлмөр эрхлэх \(шууд бус албадлага\) 35 дугаар зөвлөмж, 1930](#)
- [Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц](#)
- [Албадан хөдөлмөр эрхлэх \(нэмэлт арга хэмжээ авах\) тухай 203 дугаар зөвлөмж, 2014](#)

Эдгээр хэм хэмжээнүүд нь албадан хөдөлмөрийг бүх хэлбэрээр ашиглахыг хориглодог. Тухайлбал, албадан хөдөлмөрийг улс төрийн үзэл санааг тулгах, түгээх хэрэгсэл болгох, улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлсэн, ажил хаялтад оролцсоных нь төлөө шийтгэх, хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах, ялгаварлан гадуурхах арга хэрэгсэл болгон ашиглахыг хориглосон.

Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, хүүхэд, залуучуудыг хамгаалах

- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай \(Аж үйлдвэр\) 1919 оны 5 дугаар конвенц](#)
- [Залуу ажилтны шөнийн ажлын тухай \(Аж үйлдвэр\) 1919 оны 6 дугаар конвенц](#)

¹ Соёрхон баталсан болон батлагдаагүй конвенцуудын статусын талаарх хамгийн сүүлийн үеийн мэдээллийг авахыг хүсвэл ОУХБ-ын мэдээллийн вэбсайтаас [NORMLEX](#)-г үзнэ үү.

- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай \(Аж үйлдвэр\) 1921 оны 10 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай \(Аж үйлдвэрийн бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлт\) 1932 оны 33 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай \(Аж үйлдвэр\) \(Шинэчилсэн\) 1937 оны 59 дүгээр конвенц](#)
- [Залуу ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийн тухай \(Аж үйлдвэр\) 1946 оны 77 дугаар конвенц, Залуучуудын эрүүл мэндийн үзлэгийн тухай 79 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Залуу ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийн тухай \(Аж үйлдвэрийн бус салбарын ажил мэргэжил\) 1946 оны конвенц](#)
- [Залуу ажилтны шөнийн ажлын тухай \(Аж үйлдвэрийн бус салбарын ажил мэргэжил\) 1946 оны 79 дүгээр конвенц, Залуучуудын шөнийн ажил \(Аж үйлдвэрийн бус ажил мэргэжил\) 80 дугаар зөвлөмж](#)
- [Залуу ажилтны шөнийн ажлын тухай \(Аж үйлдвэр\) \(Шинэчилсэн\) 1948 оны 90 дүгээр конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай \(Газар доорх ажил\) 1965 оны 123 дугаар конвенц, Залуу ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл \(Газар доорх ажил\) 125 дугаар зөвлөмж](#)
- [Залуу ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийн тухай \(Газар доорх ажил\) 1965 оны 124 дүгээр конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц](#)
- [Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг тогтоох 1973 оны 146 дугаар зөвлөмж](#)
- [Хүүхэд, залуучуудын шөнийн ажил \(Хөдөө аж ахуй\) 1921 оны 14 дүгээр зөвлөмж](#)

Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг суурь боловсрол эзэмших наснаас доошгүйгээр тогтоох (Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц). 18 нас хүрээгүй хүний хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд (боолчлох, биеийг үнэлүүлэх, худалдах)-ийг нэн даруй устгахыг Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенцод заасан.

Тэгш боломж олгох, адил тэгш хандах

- [Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц, Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 90 дүгээр зөвлөмж,](#)
- [Алагчлахгүй байх \(Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн эрхлэлт\) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц, Алагчлахгүй байх \(Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт\) 111 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Гэр бүлийн хариуцлага бүхий ажилтны тухай 1981 оны 156 дугаар конвенц, Гэр бүлийн хариуцлага бүхий ажилтны 165 дугаар зөвлөмж](#)
- [Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны 190 дүгээр конвенц, Хүчирхийлэл, дарамтын талаарх 206 дугаар зөвлөмж](#)

100 дугаар конвенц болон 111 дүгээр конвенц аливаа хүнийг яс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарлаар нь ялгаварлан гадуурхаж хөдөлмөр эрхлэлт, сургалтын хүртээмж, хөдөлмөрийн нөхцөлийг ялгаатай тогтоохын хориглосон. Эдгээр хэм хэмжээ нь тэгш боломж олгох, адил тэгш хандах, ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил хэмжээний цалин хөлс олгох зорилготой.

190 дүгээр конвенц нь албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажилчдыг ажлын талбарт хүчирхийлэл болон дарамт шахалтаас хамгаалдаг.²

² Мөн ажил олгогч, бүтэн бус цагийн ажилтан, дадлагжигчид зэрэг ажлын талбар дахь бусад хүмүүс.

Мэргэжлийн чиг баримжаа, сургалт

- [Боловсролын цалинтай чөлөө олгох тухай 1974 оны 140 дугаар конвенц, Боловсролын төлбөртэй чөлөө олгох зөвлөмж](#)
- [Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны конвенц 142 дугаар конвенц, Хүний нөөцийг хөгжүүлэх 2004 оны 195 дугаар зөвлөмж](#)
- [Залуучуудын тусгай схемийн 1970 оны 136 дугаар зөвлөмж](#)

142 дугаар конвенцод зааснаар улс орнууд тэгш боломж олгох, үл ялгаварлан гадуурхах зарчимд үндэслэн аливаа иргэнийг өөрийнхөө сонирхол, хүсэл эрмэлзэлд нийцүүлэн хөдөлмөрлөх чадавхаа хөгжүүлж, ашиглахыг дэмжсэн мэргэжлийн чиг баримжаа, сургалтын цогц бодлого, хөтөлбөрүүд боловсруулбал зохино гэж заасан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаа

[Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар конвенц](#) [Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 166 дугаар зөвлөмж](#)

Энэхүү олон улсын хэм хэмжээнд ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр дуусгавар болгож болохгүй гэж зөвлөсөн. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл, үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, гэрлэлтийн байдал, гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг, жирэмслэлт, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, нийгмийн гарал зэрэгт үндэслэжэсвэл өвчилсөн, гэмтэж бэртсэнийулмаас ажилдаа ирээгүй нь ажлаас халах үндэслэл болохгүй. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгож буй ажилтанд (а) боломжит хугацааны өмнө мэдэгдэх (эсвэл ийнхүү мэдэгдэхийн оронд нөхөн төлбөр/олговор олгох), (б) ажлаас халагдсаны тэтгэмж буюу өөр бусад тэтгэмж олгох, (в) ажилгүйдлийн тэтгэмж буюу нийгмийн хамгааллын бусад төрлийн туслалцаа үзүүлэх ёстой.

Цалин хөлс

- [Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох механизмын тухай 1928 оны 26 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн заалтууд \(Төсвийн хөрөнгө оруулалтаар гүйцэтгэх гэрээ\) 1949 оны 94 дүгээр конвенц](#)
- [Цалин, хөлсийг хамгаалах тухай 1949 оны 95 дугаар конвенц, Цалин хөлсийг хамгаалах тухай 1949 оны 85 дугаар зөвлөмж](#)
- [Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох механизмын тухай \(Хөдөө аж ахуй\) 1951 оны 99 дүгээр конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай 1970 оны 131 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай 1970 оны 135 дугаар зөвлөмж](#)
- [Ажилтны гомдлыг хамгаалах тухай \(Ажил олгогч төлбөрийн чадваргүй болох\) 1992 оны 173 дугаар конвенц](#)

95 дугаар конвенцод ажилтны цалин хөлсийг тогтмол олгох ёстойг зааж, ажилтны цалингаас зөвхөн үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, арбитрын шийдвэрээр тогтоосон нөхцөл, хэмжээгээр суутгал хийхийг зөвшөөрсөн. Цалингаас нь ямар суутгал хийж байгааг ажилтан мэдэх эрхтэй. Мөн аж ахуйн нэгж дампуурсанэсвэл шүүхийн шийдвэрээр татан буугдсан тохиолдолд ажилтны цалин хөлсийг хамгийн түрүүнд төлж барагдуулах ёстойг заасан.

131 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон улс орнууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тогтолцоог бий болгох үүрэг хүлээсэн. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо (а) ажилтан, түүний гэр бүлийн хэрэгцээ, (б) эдийн засгийн өсөлт, бүтээмж, ажил эрхлэлтийн түвшин зэрэг эдийн засгийн хүчин зүйлсийг харгалзах шаардлагатайг заасан.

Ажлын цаг

- [Ажлын цагийн тухай \(Аж үйлдвэр\) 1919 оны 1 дүгээр конвенц](#)
- [Долоо хоног тутмын амралтын тухай \(Аж үйлдвэр\) 1921 оны 14 дүгээр конвенц](#)
- [Ажлын цагийн тухай \(Худалдаа, оффис\) 1930 оны 30 дугаар конвенц](#)
- [Долоо хоногийн дөчин цагийн тухай 1935 оны 47 дугаар конвенц](#)
- [Шөнийн ажлын тухай \(Эмэгтэйчүүд\) \(Шинэчилсэн\) 1948 оны 89 дүгээр конвенц](#)
- [Ээлжийн цалинтай амралтын тухай \(Хөдөө аж ахуй\) 1952 оны 101 дүгээр конвенц](#)
- [Долоо хоног тутмын амралтын тухай \(Худалдаа, оффис\) 1957 оны 106 дугаар конвенц, 103 дугаар зөвлөмж](#)
- [Ээлжийн цалинтай амралтын тухай \(Шинэчилсэн\) 1970 оны 132 дугаар конвенц](#)
- [Ажлын цаг, амралтын тухай \(Зам, тээвэр\) 1979 оны 153 дугаар конвенц](#)
- [Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр конвенц, Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 178 дугаар зөвлөмж](#)
- [Шөнийн ажлын тухай \(Эмэгтэйчүүд\) \(Шинэчилсэн\) 1948 оны конвенцын 1990 оны нэмэлт 89 дүгээр Протокол](#)
- [Бүтэн бус цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар конвенц](#)
- [Ажлын цагийг багасгах тухай 1962 оны 116 дугаар зөвлөмж](#)

14 дүгээр конвенц болон 106 дугаар конвенцод ажилтныг долоо хоногт 24 цагаас доошгүй хугацаагаар тасралтгүй амрах ёстой гэж заасан.

30 дугаар конвенцод худалдаа, оффисын салбар дахь ажлын цаг долоо хоногт 48 цагаас, өдөрт 8 цагаас хэтрэхгүй байх ёстой гэж заасан. Мөн өдрийн ажлын цагийг нэг цагаас илүүгүй хугацаагаар уртасгаж болох ба нэг өдрийн ажлын нийт цагийн дээд хэмжээ 10 цагаас хэтрэхгүй гэж заасан.

132 дугаар конвенцод ажилтанд жил бүр ээлжийн цалинтай амралт олгоно гэж заасан. Цалинтай амралтын үргэлжлэх хугацааг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоох боловч энэ нь жилд ажлын гурван долоо хоногоос багагүй байна гэж заажээ. Ээлжийн цалинтай амралт эдлэх эрх үүсэхэд тодорхой хугацаагаар ажилласан байх шалгуур тавьдаг. Нийтээр амрах баярын өдрүүдийг ээлжийн цалинтай амралтын хугацаанд оруулж тооцохгүй. Нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилтан ердийн буюу дундаж цалин хөлсөө авах ёстой.

171 дүгээр конвенцод шөнө дундаас өглөөний 05 цаг хүртэлх хугацааг оруулаад 7-оос доошгүй цаг дараалан ажилласан бол шөнийн ажил гэж тооцохоор заасан байна. Гишүүн орны засгийн газар нь ажил олгогч ба ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр энэхүү конвенцын үйлчлэх хүрээнээс тодорхой ангиллын ажилтнуудыг хасаж болохыг зөвшөөрсөн. Түүнчлэн Конвенцод шөнийн ажил эрхэлж байсан эмэгтэйчүүдийг (а) хүүхэд төрүүлэхийн өмнө болон дараа нь 6-аас доошгүй долоо хоногийн хугацаагаар, (б) эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах зорилгоор нэмж сунгасан хугацаагаар, (в) жирэмсний үед өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулах шаардлагатайг заасан юм.

175 дугаар конвенцод бүтэн бус цагийн ажилтан нь бүрэн цагийн ажилтны нэгэн адил (а) зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх, ажилтны төлөөлөгчөөр сонгогдож ажиллах, (б) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлөөр хангагдах, (в) хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлээр ялгаварлагдахгүй байх эрхтэй гэж заасан. Түүнчлэн хуулиар тогтоосон нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрт зохих өөрчлөлт оруулах замаар бүтэн бус цагийн ажилтныг бүтэн цагийн ажилтны нэгэн адил (а) жирэмсний болон амаржсан тэтгэмж, (б) хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох, (в) ээлжийн цалинтай амралт болон нийтээр амрах баярын амралт, (г) өвчний чөлөө зэргийн хувьд адил эрх эдлэх боломж бүрдүүлэхийг заасан.

Эрүүл, аюулгүй, ажиллах орчин

- [Цагаан шохойны тухай \(Будаг\) 1921 оны 13 дугаар конвенц](#)
- [Газар доорх ажлын тухай \(Эмэгтэйчүүд\) 1935 оны 45 дугаар конвенц](#)
- [Аюулгүй байдлын заалтуудын тухай \(Барилга байшин\) 1937 оны 62 дугаар конвенц](#)
- [Цацрагаас хамгаалах тухай 1960 оны 115 дугаар конвенц](#)
- [Машин хөдөлгүүрийг хамгаалах тухай 1963 оны 119 дүгээр конвенц](#)
- [Эрүүл ахуйн тухай \(Худалдаа, оффис\) 1964 оны 120 дугаар конвенц](#)
- [Өргөх зөөх ачааны дээд хэмжээний тухай 1967 оны 127 дугаар конвенц](#)
- [Бензиний тухай 1971 оны 136 дугаар конвенц](#)
- [Мэргэжлээс шалтгаалсан хорт хавдрын тухай 1974 оны 139 дүгээр конвенц](#)
- [Ажлын орчин нөхцөлийн тухай \(Агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргио \) 1977 оны 148 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенц, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 164 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний тухай 1985 оны 161 дүгээр конвенц](#)
- [Асбестийн тухай 1986 оны 162 дугаар конвенц](#)
- [Барилгын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1988 оны 167 дугаар конвенц](#)
- [Химийн бодисын тухай 1990 оны 170 дугаар конвенц](#)
- [Үйлдвэрлэлийн ноцтой ослоос урьдчилан сэргийлэх тухай 1993 оны 174 дүгээр конвенц](#)
- [Уурхайн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1995 оны 176 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөө аж ахуйн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 2001 оны 184 дүгээр конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенцын 2002 оны нэмэлт протоколь](#)
- [Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Конвенцыг дэмжих хүрээ 2006 оны 187 дугаар конвенц, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг дэмжих 2006 оны 197 дугаар зөвлөмж](#)
- [Ажилчдын эрүүл мэндийг хамгаалах тухай 1953 оны 97 дугаар зөвлөмж](#)
- [Халамжийн байгууламжийн тухай 1956 оны 102 дугаар зөвлөмж](#)
- [Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний тухай 2002 оны 194 дүгээр зөвлөмжийн жагсаалт](#)

155 дугаар конвенц нь гишүүн орнууд ажил олгогч ба ажилтны байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажлын орчны талаарх үндэсний бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, тухай бүр шинэчлэн боловсронгуй болгож байх үүрэгтэйг заасан. Үндэсний бодлого нь ажлын орчин дахь эрсдэлт хүчин зүйлсийн эх сурвалжийг бууруулах замаар үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх зорилготой.

Нийгмийн хамгаалал

- [Ажилтанд олгох нөхөн төлбөрийн тухай \(Хөдөө аж ахуй\) 1921 оны 12 дугаар конвенц](#)
- [Нийгмийн хамгааллын \(доод хэм хэмжээний\) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц](#)
- [Адил тэгш хандах тухай \(Нийгмийн хамгаалал\) 1962 оны 118 дугаар конвенц](#)
- [Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн хамгааллын тухай 1964 оны 121 дүгээр конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, өндөр настны ба тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн тухай 1967 оны 128 дугаар конвенц, Тахир дутуугийн, өндөр настны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 1967 оны 131 дүгээр зөвлөмж](#)

- [Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчилсний тэтгэмжийн тухай 1969 оны 130 дугаар конвенц, Эмнэлгийн тусламж, өвчний тэтгэмжийн тухай 1969 оны 134 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Нийгмийн хамгааллын эрхийг хадгалах тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар конвенц, Нийгмийн хамгааллын тухай 1944 оны 68 дугаар \(Зэвсэгт хүчин\) зөвлөмж](#)
- [Орлогын аюулгүй байдлын тухай 1944 оны 67 дугаар зөвлөмж](#)
- [Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмж](#)

102 дугаар конвенцод нэгдэж орсон улс хамрагдаж буй хүмүүст эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, өвчний тэтгэмж, жирэмсний ба амаржсаны тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэрболон ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, гэр бүлийн тэтгэмж, хүүхдийн тэтгэмж зэрэг есөн тохиолдлоор нийгмийн хамгааллын зохих тэтгэмжийг олгох (улсууд аль салбарыг баталгаажуулахаа зааж өгөх шаардлагатайг анхаарна уу) үүрэгтэй байхаар заажээ. Түүнчлэн нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдвал зохих хүмүүс, хамрах тохиолдол /эрсдэл/, шимтгэл төлөх хугацааны доод хязгаар, тэтгэвэр, тэтгэмж олгох зохицуулалт зэргийг тусгасан байна. 128 дугаар конвенц болон бусад холбогдох конвенцод хөдөлмөрийн чадвараа байнга буюу удаан хугацаагаар алдаж, хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болсон хүмүүст тэтгэвэр олгохоор заажээ.

Эхчүүдийн хамгаалал

- [Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1919 оны 3 дугаар конвенц](#)
- [Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц, Жирэмсний хамгааллын тухай 2000 оны 191 дүгээр зөвлөмж](#)

183 дугаар конвенц нь хөдөлмөр эрхэлж буй бүх эмэгтэйчүүд, түүний дотор “бусдаас хамааралтай хөдөлмөр”-ийн нийтлэг бус хэлбэрээр ажил эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийг хамарна. Уг конвенцод нэгдэж орсон гишүүн орон нь жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдээр эх, хүүхдийн эрүүл мэндэд хор учруулах ажил эрхлүүлэхгүй байх үүрэгтэйг заасан. Эмэгтэйчүүд 14-өөс доошгүй долоо хоногийн хугацаатай (жирэмсэн болон амаржсан эх өвчилсөнэсвэл жирэмслэлт, төрөлт хүндрэлтэй буюу хүндрэх эрсдэлтэй бол амралтын хугацаагаа сунгуулах эрхтэй) жирэмсний болон амаржсаны амралт эдлэх эрхтэй. Мөн жирэмсний ба амаржсаны амралт эдэлж буй эмэгтэйчүүдэд өөрийгөө болон хүүхдээ тэтгэхүйц хэмжээний мөнгөн тэтгэмж олгох ёстой. Ажил олгогч жирэмсний болон амаржсаны амралт эдэлж байгаа болон ажилдаа эргэж орсон эмэгтэй ажилтныг жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх, хөхүүлэх зэрэгтэй холбогдсон шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг нь дуусгавар болгохыг хориглосон. Ажлаас халах өөр үндэслэл байгаа бол түүнийг нотлох үүргийг ажил олгогчид ногдуулсан. Мөн хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй өмнө нь эрхэлж байсан ажилдаа эргэж орохэсвэл өмнө нь авч байсан цалинтай нь ойролцоо хэмжээний цалинтай ажилд орох эрхийг баталгаажуулсан. Түүнчлэн хөхүүл хүүхэдтэй эх ажлын цагаар нэгээс дээш удаа завсарлах, ажлын цагаа хорогдуулах эрхтэй гэж заажээ.

Ажилчдын онцлог бүлгүүд

- [Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай \(Хотын бүсээс бусад газар\) 1947 оны 83 дугаар конвенц](#)
- [Тариалангийн тухай 1958 оны 110 дугаар конвенц, Тариалангийн тухай 1958 оны 110 дугаар зөвлөмж](#)
- [Сувилахуйн ажилтны тухай 1977 оны 149 дүгээр конвенц, 157 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн тухай \(Зочид буудал, зоогийн газар\) 1991 оны 172 дугаар конвенц, 179 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Тариалангийн тухай 1958 оны 110 дугаар конвенцын нэмэлт Протокол](#)

- [Мэргэжлийн нөхөн сэргээлт ба хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай \(хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн\) 1983 оны 159 дүгээр конвенц](#)
- [Гэрээр ажиллах тухай 1996 оны 177 дугаар конвенц, 184 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Гэрийн үйлчилгээний ажилтны тухай 2011 оны 189 дүгээр конвенц, 201 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Албан бус эдийн засгаас албан ёсны эдийн засагт шилжих тухай 2015 оны 204 дүгээр зөвлөмж](#)

172 дугаар конвенц нь зочид буудал, рестораны ажилчид: а) боломжийн хэмжээнд ердийн ажлын цагийн дэглэм баримтлах, өдрийн болон долоо хоногт боломжит хэмжээнд амрах доод хугацааг зааж өгөх замаар илүү цагийн ажлыг зохицуулах, (б) ажлын цагийн хуваарийг хангалттай урьдчилан мэдэгдэх; (в) нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажиллах шаардлагатай бол цаг тухайд нь нөхөн олговор, цалин хөлс авах; (г) жилийн цалинтай чөлөө; ба (д) үндсэн цалин хөлс тогтмол хугацаанд (зөвлөмжөөс үл хамааран) төлдөг.

159 дугаар конвенц нь (а) хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст мэргэжлийн нөхөн сэргээх зохих арга хэмжээг авах боломжийг хангах, (б) хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжихийг гишүүн орнуудад уриалсан.

177 дугаар конвенц гэрээр ажилчдад цалин хөлстэй бусад ажилтны нэгэн адил тэгш хандах, ялангуяа (а) байгууллага байгуулах буюу нэгдэх, (б) хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлээр ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалагдах, (в) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, (г) цалин хөлс, (д) хууль ёсны нийгмийн хамгаалал, (е) сургалтад хамрагдах, (ж) хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг мөрдөх, (з) эхчүүдийн хамгаалалд хамрагдах хүрээнд адил тэгш хандана гэж заажээ. 189 дугаар конвенцод гишүүн орнууд бүх гэрийн үйлчилгээний ажилтны (гэрийн ажилд ажиллаж буй цагаач ажилчдыг оролцуулан) хүний эрхийг үр дүнтэй дэмжих, хамгаалах арга хэмжээ авахыг заасан байдаг.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн ажилчид³

- [Адил тэгш хандах тухай \(Ослын нөхөн төлбөр\) 1925 оны 19 дүгээр конвенц](#)
- [Цагаачдын тэтгэврийн эрхийн тухай 1935 оны 48 дугаар конвенц](#)
- [Хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний тухай 1949 оны 97 дугаар конвенц \(Шинэчилсэн найруулга\), Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 1949 оны 86 дугаар зөвлөмж \(Шинэчилсэн найруулга\)](#)
- [Адил тэгш хандах тухай 1962 оны 118 дугаар конвенц \(Нийгмийн хамгаалал\)](#)
- [Цагаач ажилтны \(нэмэлт заалтууд\) тухай 1975 оны 143 дугаар конвенц, 151 дүгээр зөвлөмж](#)
- [Нийгмийн хамгааллын эрхийн тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц \(No.157\), Нийгмийн хамгааллын эрхийг хамгаалах тухай 1983 оны 167 дугаар зөвлөмж](#)
- [Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 1997 оны 181 дүгээр конвенц, 1997](#)
- [Цагаач ажилчдыг хамгаалах тухай \(хөгжилгүй орнууд\) 1955 оны 100 дугаар зөвлөмж](#)
- [Энх тайван, эв зүйн төлөөх хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөр эрхлэх тухай 2017 оны 205 дугаар зөвлөмж 2017](#)

19 дүгээр конвенцод үйлдвэрлэлийн ослын улмаас гэмтэл авсан гадаадын ажилчид ажилчдын нөхөн олговортой адил тэгш харьцах ёстойг баталсан.

48 дугаар конвенцод тахир дутуугийн, өндөр настны, бэлэвсэн болон өнчин хүүхдийн даатгалд хамрагдах эрхийг хадгалах, хүлээн зөвшөөрөх олон улсын механизмыг тодорхойлсон. 97 дугаар конвенцод гишүүн орнуудад “цагаачдад хөдөлмөр эрхлэхэд” туслах, тухайн улсын үндэсний бодлого, хууль тогтоомжийн талаар үнэн зөв мэдээллээр хангах үнэ төлбөргүй үйлчилгээ үзүүлэхийг шаардсан.

³ Нүүлгэн шилжүүлэгдсэн хүмүүс (жишээ нь дүрвэгсэд) өөрийн улсаас гадна хөдөлмөр эрхэлж буй бол тэднийг шилжин суурьшсан ажиллагчид тооцох ба ОУХБ-ын шилжин суурьших ажилтнуудын Конвенцын хүрээнд хамаарна.

157 дугаар конвенцод цагаачдын нийгмийн хамгааллын эрхийг хангах тухай заасан байдаг. шилжин ирэгсдэд тэдний эрхийг хангахтай холбоотой эрх мэдэл, байгууллагуудтай харилцахад нь туслах нийгмийн үйлчилгээний хөгжлийг дэмжинэ.

181 дүгээр конвенцод бусад зүйлсийн дотор өөрийн нутаг дэвсгэрт хувийн агентлагуудаас элсүүлсэн цагаач ажилчдыг хүчирхийлэхээс урьдчилан сэргийлэхийг гишүүдэд уриалсан байдаг.

205 дугаар зөвлөмж нь мөргөлдөөн, гамшгийн улмаас үүссэн хямралын нөхцөл байдлаас урьдчилан сэргийлэх, сэргээх, амар амгалан, дасан зохицох зорилгоор ажлын байр, зохистой хөдөлмөрийг бий болгох талаар авах арга хэмжээний талаар гишүүдэд заавар зөвлөмж өгсөн.

Хавсралт 2.

Сургалтад нэмэлтээр ашиглаж болох эх сурвалжууд

Доор жагсаасан мэдээллийн эх сурвалжийг тухайн улс орны нөхцөл байдалд сургалтын хичээлийн агуулгыг тохируулахад ашиглаж болно. Энэхүү жагсаалт нь бүрэн гүйцэд биш бөгөөд залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, шилжин суурьшсан залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомж, байгууллагуудын талаарх мэдээллийн үндэсний/бүс нутгийн нэмэлт эх сурвалжийг хайж олохыг сургагч багш нарт зөвлөж байна.

Сургалтын талаарх мэдээллийн эх сурвалж

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага: www.ilo.org
- ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн талаарх мэдээллийг дараах холбоосноос авах боломжтой:
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- ILOSTAT нь ажиллах хүчний хангамж (жишээлбэл: ажиллах хүч, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл), хөдөлмөрийн нөхцөл (жишээлбэл: цалин, ажлын цаг, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдал), ядуурал, тэгш бус байдал (жишээлбэл: албан бус эдийн засаг, нийгмийн хамгаалал), өрсөлдөх чадвар (жишээлбэл: хөдөлмөрийн зардал, хөдөлмөрийн бүтээмж) болон үйлдвэрлэлийн харилцаа (жишээлбэл: үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл), эмзэг бүлгийн статистик мэдээлэл (жишээлбэл: залуучууд, цагаач ажилчид, эмэгтэйчүүд) дахь улс орны түвшний мэдээллийн иж бүрэн мэдээллийн сан юм. <https://ilostat.ilo.org/> холбоосоор үзнэ үү.
- ОУХБ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын портал нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, улс орнуудын стратегийн талаарх дэлхийн хэмжээний гарын авлага юм. <https://www.ilo.org/empolgateway/> холбоосоор үзнэ үү.
- Тухайн орны Хөдөлмөрийн яам болон түүний харъяа байгууллагууд.
- Үйлдвэрчний эвлэл, тэдгээрийн харьяа орон нутгийн зөвлөлүүд. Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны гишүүн байгууллагуудын жагсаалтыг <https://www.ituc-csi.org/about-us?page=abook> холбоосоор үзнэ үү.
- Ажил олгогч, бизнес эрхлэгчдийн үндэсний болон орон нутгийн түвшний байгууллагууд. Олон улсын ажил олгогчдын байгууллагын гишүүн үндэсний байгууллагуудтай холбогдох мэдээлийг <https://www.ioe-emp.org/members-regions> холбоосоор үзнэ үү.

Нэмэлт эх сурвалжууд доор өгөгдсөн бөгөөд бүлэг болон сэдвүүдээр ангилсан.

Хичээл 1-ийн сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Залуу ажилтнуудын тухай мэдээлэл	• Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн дэлхийн чиг хандлага 2022, ОУХБ • Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралыг даван туулах арга хэмжээ, ОУХБ
Уян хатан хөдөлмөр эрхлэлт	• “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэвийн бус хэлбэрүүд”, ОУХБ • Агба нар., “КОВИД-19 ба хөдөлмөрийн ертөнцийн динамик: Шүүмжтэй тойм”, Боловсрол ба нийгмийн судалгааны сэтгүүл, 10-р боть, №5, 2020. • “Одоо ямар үйлдвэрүүд алсын зайн ажлыг ашиглаж, ямар бэрхшээлтэй нүүр тулж байна вэ?”, Дэлхийн эдийн засгийн форум
Платформын эдийн засаг	• Хөдөлмөр эрхлэлт ба нийгмийн хэтийн төлөв: Хөдөлмөрийн ертөнцийг өөрчлөхөд дижитал хөдөлмөрийн платформуудын гүйцэтгэх үүрэг, ОУХБ • Платформ эдийн засаг ба хөдөлмөрийн харилцааны зөвлөмж, 2006 (№198), ОУХБ • Платформ эдийн засаг дахь зохистой хөдөлмөр, ОУХБ • Африкийн дижитал платформын эдийн засаг дахь залуу дүрвэгсэд болон хүлээн авагч орнуудад зохистой хөдөлмөр эрхлэхэд: Кени, Уганда, Египет, ОУХБ • Платформ эдийн засгийн амлалт: Экосистемийг ойлгох нь, ДЭЗФ • Итгэлтэй холболт: Дүрвэгсдийн холболтын тоон эрсдэлийг удирдах нь, НҮБДАЭДК • Шилжин суурьшсан ба Холбогдоогүй, НҮБДАЭДК
Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт	• Албан бус эдийн засаг дахь эмэгтэйчүүд болон эрэгтэйчүүд: Статистикийн зураглал, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо • Зохистой хөдөлмөр ба албан бус эдийн засгийн тухай тогтоол, ОУХБ • Залуучуудын Албан Ёсны Хөдөлмөрийн Зах Зээлд Шилжих нь, ОУХБ • Энх тайван, тогтвортой байдлын төлөө албан ёсны хэлбэрт шилжихийг дэмжих, ОУХБ • “Нийгмийн эрүүл мэндийн хамгаалалт”, ОУХБ; “Дэлхийн ажил эрхэлж буй хүн амын 60 гаруй хувь нь албан бус эдийн засагт ажиллаж байна”, хэвлэлийн мэдээ, ОУХБ” • Уганда дахь ПРОСПЕКТС хөтөлбөрийн зорилтот хөндлөнгийн бүс дэх албан бус байдлын оношлогоо, ОУХБ • “Яриа хэлцэл нь Кени дэх дүрвэгсэд болон хүлээн авагч нийгэмлэгүүдийн албан бус байдлын тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд хэрхэн туслах вэ” ОУХБ • “Кени улсын Туркана муж дахь албан бус байдал, албан ёсны байдалтай холбоотой бэрхшээлүүд”, ОУХБ • Албан бус эдийн засгийн нийгмийн хамгаалал: Африк болон бусад хөгжиж буй орнуудад зориулсан үйл ажиллагааны сургамжууд, Дэлхийн банк

Албадан хөдөлмөр	• “Албадан хөдөлмөр, орчин үеийн боолчлол, хүний наймаа гэж юу вэ?” ОУХБ • Орчин үеийн боолчлолын дэлхийн үнэлгээ: Албадан хөдөлмөр ба албадан гэрлэлт, ОУХБ, Валк Фри, Олон улсын цагаачлалын байгууллага • Албадан хөдөлмөрийн талаарх ОУХБ-ын үзүүлэлтүүд, ОУХБ • “Бизнес ба албадан хөдөлмөрийн талаарх асуулт, хариулт, ОУХБ • “Насан туршийн боловсрол, ур чадварыг хөгжүүлэх замаар албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх удирдамж”, ОУХБ • “Албадан хөдөлмөрийн хохирогчдыг насан туршийн боловсрол, ур чадварыг хөгжүүлэх арга барилаар эдийн засгийн нийгэмшүүлэх дэлхийн удирдамж”, ОУХБ • Цагаачид ба тэдний хүний наймаа, орчин үеийн боолчлол, албадан хөдөлмөрт өртөх эмзэг байдал, ОУХБ
Зохистой хөдөлмөр	• Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн сэргэлт удаашралтай байна гэж ОУХБ мэдэгдэв, хэвлэлийн мэдээ, ОУХБ • Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн дэлхийн чиг хандлага 2022, ОУХБ • “Бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих, ОУХБ • ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөрийн талаарх цаашдын төлөвлөгөө • Агба нар, “КОВИД-19 цар тахал ба хөдөлмөрийн ертөнцийн динамик: Шүүмжтэй тойм”, Боловсрол ба нийгмийн судалгааны сэтгүүл, 10-р боть, №5, 2020
Хичээл 2-ын сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн залуучуудын нөхцөл байдал	• Удирдамж зарчим, Дүрвэгсэд болон бусад албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийн хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх боломж, ОУХБ • Энх тайван, уян хатан байдлын төлөөх хөдөлмөр эрхлэлт ба зохистой хөдөлмөрийн тухай 2017 оны 205 дугаар зөвлөмж, ОУХБ • “Дүрвэгч гэж юу вэ?” • “Дотоод дүрвэгсдийн тухай”, НҮБ-ын ХЭДКГ • 1951 Дүрвэгсдийн тухай конвенц • Зара Сарзом, “Албадан шилжилт хөдөлгөөний хөдөлмөрийн зах зээлийн үр дүн, хүлээн авагч нийгмийн бүлгийн сайн сайхан байдалд үзүүлэх нөлөө”, Дэлхийн банк • Дүрвэгсдийн тухай дэлхийн гэрээ • Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн: Дүрвэгсэд, дотоод дүрвэгсэд болон тэднийг хүлээн авагчдыг дэмжих хөгжлийн чиг хандлага, Дэлхийн банкны групп
Зохистой хөдөлмөр, хууль ёсны ажил эрхлэлт	• ОУХБ-ын PROSPECTS хэвлэлүүд

Орон нутгийн хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхэд тавигдах шаардлага	• Дүрвэгсдийн амьжиргаа ба зохистой хөдөлмөр: Илүү шударга дижитал эдийн засагт оролцуулах нь, ОУХБ • Review of National Policy, Legislative and Regulatory Frameworks and Үндэсний бодлого, хууль тогтоомж, зохицуулалтын хүрээ болон практикийн тойм: Дүрвэгсдийн хөдөлмөр эрхлэх эрх болон хөдөлмөрийн эрхийн талаарх суурь судалгаа, ОУХБ PROSPECTS • Дүрвэгсдийн биеийн байцаалтын баримт бичиг EC/SCP/33, • Египетийн Үндэсний Бодлого, Хууль Тогтоомж, Зохицуулалтын Хүрээ болон Практикийн Тойм, ОУХБ • Жинн нар, 2022 оны Дэлхийн Дүрвэгсдийн Ажлын Эрхийн Тайлан, Дэлхийн Хөгжлийн Төв
---	--

Хичээл 3-ын сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Ажлын байран дахь тэгш байдал	• Тэгш эрх ба ялгаварлан гадуурхалт», ОУХБ • “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, тэгш боломж ба харьцаа эрх”, ОУХБ; “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал хариуцсан газар (ФУНДАМЕНТАЛС)”, ОУХБ • “Ажлын Байранд Тэгш Байдлыг Хангах Цаг, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо
Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт	• Тэгш эрх ба ялгаварлан гадуурхалт», ОУХБ • Ажил дээрх хөгжлийн бэрхшээлийг ялгаварлан гадуурхах, мэдээллийн хуудас, ОУХБ • “Бизнес, ялгаварлан гадуурхалт, тэгш байдлын талаарх асуулт хариултууд”, ОУХБ • “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал хариуцсан газар (ФУНДАМЕНТАЛС)”, ОУХБ • Өмнөд болон Баруун Азийн зарим улсуудад цагаач болон бусад ажилчдын эсрэг бүтцийн ялгаварлалын хэв маягийг ойлгох нь, ОУХБ
Ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийлэл	• Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны 190 дүгээр конвенц, ОУХБ • Хүчирхийлэл, дарамтаас ангид, аюулгүй, эрүүл ажлын орчин, ОУХБ • 190 дүгээр конвенцын кампанит ажлын хэрэгсэл, ОУХБ

Хичээл 4-ийн сэдэв ⁴	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа	- Чанартай дагалдан сургалт: Ур чадварын зөрүү болон залуучуудын ажилгүйдлийг шийдвэрлэх, бодлогын товч танилцуулга, ОУХБ "Хөдөлмөр эрхлэлтийн хэвийн бус хэлбэрүүд", ОУХБ "Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа", ОУХБ - Хөдөлмөрийн харилцааны хамрах хүрээ, тайлан, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 2003 он "Хэвийн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтийн давлагаа", ИнфоСторис, ОУХБ - Байгууллага, Төлөөлөгч, Хэлэлцүүлэг, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо "Платформ эдийн засаг ба хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа", ОУХБ - Эв нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээрээр дамжуулан платформ эдийн засгийн боломжуудыг хэрэгжүүлэх нь, ОУХБ - Платформын Ажлын Амлалт: Экосистемийг Ойлгох нь, Дэлхийн Эдийн Засгийн Форум
Эрх болон үүрэг	Доктор Томас Махам, "Ёс суртахууны зан үйлийг хэрхэн тодорхойлох вэ, энэ нь ажлын байранд яагаад чухал вэ?" блог, Хөдөлмөрийн хүрээлэн
Хөдөлмөрийн гэрээ	- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа: ОУХБ-ын тайлбартай гарын авлага, 198 дугаар зөвлөмж, ОУХБ - Зохистой хөдөлмөр ба албан бус эдийн засгийн тухай тогтоол, ОУХБ "Хэвийн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтийн давлагаа", ИнфоСторис, ОУХБ "Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа", ОУХБ
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох	Зохицуулалтын тогтолцоо ба албан бус эдийн засаг, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

Хичээл 5-ын сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Нийгмийн хамгааллын систем	- Албан бус эдийн засгийн ажилчдад нийгмийн хамгааллын хүрээг өргөжүүлэх нь: олон улсын туршлагаас суралцах нь, ОУХБ; холбогдох бодлогын нөөцийн багц - Албан бус эдийн засгийн ажилчдад нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөтгөх: Ажилчдын байгууллагууд юу мэдэх ёстой вэ; бодлогын товч танилцуулга, ОУХБ - Дүрвэгсдийн нийгмийн эрүүл мэндийг хамгаалах гарын авлага: Хамрах хүрээг үнэлэх арга барил, сургамж, практик хэрэглүүр, ОУХБ PROSPECTS "Бүх нийтийн нийгмийн хамгаалал", edX MOOC "Тогтвортой ирээдүйн төлөөх ажил ба хөдөлмөр эрхлэлт (SDG 8)", SDG Академи MOOC

⁴ Албадан хөдөлмөртэй холбоотой эх сурвалжийг Хичээл 1-ээс үзнэ үү.

Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрт нийгмийн хангамж, нийгмийн хамгаалал	• Дэлхийн нийгмийн хамгааллын тайлан 2020–22, ОУХБ • Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг хамарсан нийгмийн хамгааллын COVID-19 хямралын хариу арга хэмжээ, ОУХБ • Дүрвэгсдийн эрүүл мэндийн нийгмийн хамгааллын гарын авлага: Хамрах хүрээг үнэлэх арга барил, сургамж, практик хэрэглүүр, ОУХБ • “Мөнгө гуйвуулга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн бие даасан амьдралыг дэмжих хэрэгсэл мөн үү?”, Нийгмийн хамгаалал, хүний эрх • Албан бус эдийн засагт ажилчдын нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлэх: олон улсын туршлагын сургамж; ОУХБ; холбогдох бодлогын нөөцийн багц • Цагаач ажилчид, дүрвэгсэд болон тэдний гэр бүлд чиглэсэн нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх нь: Бодлого боловсруулагчид, дадлагажигчдад зориулсан гарын авлага, ОУХБ • “Платформ эдийн засаг дахь ажилчдын нийгмийн хамгааллыг өргөтгөх нь” Нийгмийн хамгааллын платформын модулийн агуулга, ОУХБ • Гэрийн ажилчдын нийгмийн хамгааллын эрхийг бодит болгох нь: Бодлогын чиг хандлага, статистик болон өргөтгөлийн стратегийн дэлхийн тойм, ОУХБ • “Хөдөө аж ахуйн ажилчдын нийгмийн хамгааллыг өргөтгөх нь”, Нийгмийн хамгааллын платформын модулийн агуулга, ОУХБ • Хөдөөгийн хүн амын нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх нь: ХХААБ болон ОУХБ-ын нийтлэг хандлагын хэтийн төлөв, ОУХБ ба ХХААБ • ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын стандартын хэрэглүүр; ОУХБ • Нийгмийн Хамгааллын Системийг Бий Болгох нь: Эрүүл Мэндийн Үйлчилгээ болон Өвчний Тэтгэмжээс Бусад Олон Улсын Стандартууд ба Хүний Эрхийн Хэрэгслүүд, ОУХБ • Дүрвэгсдийн нийгмийн хамгааллын талаарх ОУХБ-ын PROSPECTS нэмэлт нөөц
--	--

Хичээл 6-ын сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Ажлын цаг, чөлөө	- Дэлхий даяарх ажлын цаг, ажил амьдралын тэнцвэр, ОУХБ - Зохистой ажиллах цаг: Шинэ чиг хандлага, шинэ асуудлууд, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо
Цалин хөлс	“Тэгш үнэлэмжтэй ажилд адил тэгш цалин олгох”, ОУХБ “Дэлхий даяар ойролцоогоор 2.4 тэрбум эмэгтэйчүүд эрчүүдтэй адил эдийн засгийн эрх эдэлдэггүй” хэвлэлийн мэдээ, Дэлхийн банк
Хичээл 7-ын сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Ажлын байран дахь эрсдэл	- Залуу ажилчдын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг сайжруулах, ОУХБ “Аюулгүй, эрүүл хөдөлмөрийн орчин нь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх мөн” ОУХБ
Ажлын байран дахь эрх, үүрэг	“Залуу ажилчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах нь: бие даан суралцах сургалтын багц”, ОУХБ “Залуучуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (КЗ)”, ОУХБ - Ажлын байран дахь ХАБЭМ-н менежмент: Залуу ажилчдын хэрэгцээг хангах нь, ОУХБ “Хүүхдийн хөдөлмөрийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ”, ОУХБ - Залуу ажилчдын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг сайжруулах, ОУХБ; “Эмэгтэйчүүд аюулгүй байдлын зохисгүй хэрэгслээр эрсдэлд орж байна” хэвлэлийн мэдээ, Олон улсын ажлын байр
Сэтгэцийн эрүүл мэнд	- Ажлын байран дахь сэтгэцийн эрүүл мэнд, бодлогын хамтарсан товч танилцуулга, ОУХБ, ДЭМБ - Залуучууд ба КОВИД-19, ОУХБ - Залуу ажилчдын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг сайжруулах, ОУХБ
Ажлын байран дахь аюулт эрсдэлийг хянах	- Залуу ажилчдын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг сайжруулах, ОУХБ “Эмэгтэйчүүд аюулгүй байдлын зохисгүй хэрэгслээр эрсдэлд орж байна” хэвлэлийн мэдээ, Олон улсын ажлын байр

Хичээл 8-ын сэдэв	Тохируулга хийх нэмэлт эх сурвалжууд
Ажилтныг төлөөлөх байгууллагууд	• Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын тунхаглал, ОУХБ • Байгууллага, Төлөөлөгч, Хэлэлцүүлэг, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо • Хоршоодыг дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар зөвлөмж, ОУХБ
Ажил дээрх зөрчилдөөнийг мэдээлэх	• Байгууллага, Төлөөлөгч, Хэлэлцүүлэг, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

Хавсралт 3.

Нэр томъёоны тайлбар

Ажилтан: Цалин хөлстэй ажил эрхэлж буй бүх ажилчдыг хамааруулна. Өөрөөр хэлбэл ажилтан нь хөдөлмөрийн үндсэн хөлс авах эрхийг нь баталгаажуулсан хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилладаг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон ажил олгогчтой харьцуулахад ажилтны авах хөдөлмөрийн хөлс нь тухайн аж ахуйн нэгжийн орлогоос шууд хамаардаггүй. Ажилтны орлогын татвар, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч ажилтны өмнөөс холбогдох санд бүртгүүлэх үүрэгтэй.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг хэлнэ.

Ажил олгогч: Бизнесийн үйл ажиллагаандаа нэг ба түүнээс дээш тооны хүнийг “ажилтнаар” авч байнга ажиллуулдаг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг хэлнэ. Ажил олгогчийн хөдөлмөрийн хөлс нь үйлдвэрлэсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний ашгаас хамаардаг.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага / түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол олон улсын байгууллага, түүний төлөөлөгчийн газар, алба, нэгжийг хэлнэ.

Ажил олгогчийн байгууллага: Гишүүнчлэлд суурилсан, ажил олгогчдын эрх ашгийг төлөөлөн хамгаалах үүрэгтэй байгууллага.

Албадан хөдөлмөр: Ажил, үйлчилгээг хүнээс хүчээр авах, шийтгэхээр заналхийлэх, албадлагын арга хэмжээ авах, худал хуурмагаар нэхсэн тохиолдолд албадан хөдөлмөр эрхэлдэг. Ерөнхийдөө албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүн ажилд ороход үнэ төлбөргүй, үндэслэлтэй зөвшөөрөл өгөөгүй бөгөөд албан тушаалаа орхих боломжгүй байдаг.

Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүн: «Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүн» гэдэг нэр нь зэвсэгт мөргөлдөөн, мөрдлөг, хавчлага, хүчирхийлэл, байгалийн гамшиг эсвэл хүний эрхийн зөрчлөөс болж орон гэр, байнга оршин суух газраа орхихоос өөр аргагүй болсон хүнийг хэлнэ. Албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүст «дүрвэгч» болон «дотоодын нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүн, харьяалалгүй хүмүүс багтаж болно.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт: Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт гэдэгт албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтэд бүрэн хамрагдаагүй, зохион байгуулалтын хэлбэрт ороогүй хуулиар хориглоогүй ажил үйлчилгээг эрхэлж буй хөдөлмөр эрхлэлт.

Амьжиргааны доод түвшинг хангахуйц цалин хөлс: Тухайн улсын бүс нутагт ялгаатай тогтоогддог, амьжиргааны бодит өртгийг харгалзан тогтоосон хөдөлмөрийн хөлс юм. Монгол Улсын Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох тухай хуулийн 3-р зүйлд “Хүн амын амьжиргааны доод түвшин гэж хэрэглээний доод хэмжээг мөнгөн хэлбэрээр илэрхийлснийг, хэрэглээний доод хэмжээ гэж хүний нэн тэргүүний зайлшгүй хэрэгцээг хангах хүнсний болон хүнсний бус хэрэглээний сагсаар тодорхойлсон бараа, үйлчилгээний шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тогтоосон тоо, хэмжээ”-г ойлгоно гэж тодорхойлжээ.

Ажлаас халахад урьдчилан мэдэгдэх хугацаа: Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгохыг хүсэж буй ажил олгогч ба ажилтан нь энэ тухайгаа нөгөө талдаа бичгээр мэдэгдэх хугацаа бөгөөд уг мэдэгдэлд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгох хугацааг заана.

Ажилтны төлөөлөгчид: Ажилтны төлөөлөгч гэж ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн үйлдвэрчний эвлэл, түүний төлөөлөгч, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтныг хэлнэ.

Ажиллах зөвшөөрөл: Тухайн улсад ажиллах эрхийг олгосон албан ёсны төрөөс олгосон баримт бичиг.

Аюултай ажил: Аюултай ажил гэж мөн чанар, ажлын нөхцөлөөрөө ажилтны эрүүл мэнд болон аюулгүй байдалд хохирол учруулж болзошгүй ажлыг хэлнэ.

Амрах хугацаа: Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгээгүй амарч байх хугацаа.

Бүтэн бус цагийн ажилтан: Бүтэн бус цагийн ажилтан гэж ердийн ажлын цаг нь ижил төстэй ажлыг бүтэн цагаар хийж буй ажилтныхаас бага ажилтанг хэлнэ. Хөдөлмөрийн тухай хуульд “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан” гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг хэлнэ.

Гэрээр хийж гүйцэтгэх ажил: Ажилтан гэрээсээ эсвэл ажил олгогчийн ажлын байрнаас тусдаа өөрийн сонгосон байранд цалин хөлс авч ажил олгогчийн захиалгын дагуу бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлэх зорилгоор хийж гүйцэтгэх ажлыг хэлнэ.

Ажилтан ажил олгогчийн үйл ажиллагаа явуулдгаас өөр газарт, гэрээсээ эсхүл өөрийн сонгосон байршилд ажил олгогчийн эсхүл өөрийн тоног төхөөрөмж, түүхий эд материалыг ашиглан ажил олгогчийн удирдлага, хяналтын доор ажил үүрэг гүйцэтгэж цалин хөлс авахаар ажил олгогчтой тохиролцон гэрээсээ ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Илүү цаг: Ердийн ажлын цагийн хязгаараас илүү ажилласан цагийг хэлнэ. Ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл, ээлжийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл болон ажлын цагийг нэгтгэн бодох ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.

Хамтын гэрээ: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээнээс дордуулахгүйгээр харилцан тохиролцож ажилтныг илүү таатай нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлыг шийдвэрлэхээр ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчийн хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн тохиролцоог хэлнэ.

Хамтын хэлэлцээр: Нэг талаас ажил олгогч, ажил олгогчдын бүлэг, эсвэл ажил олгогчдын хэд хэдэн байгууллага, нөгөө талаас ажилтныг төлөөлсөн нэг буюу хэд хэдэн байгууллага ажлын болон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг хэлэлцэн тохиролцож, бичгээр үйлдсэн гэрээ, хэлэлцээр юм. Хамтын хэлэлцээр нь түүнд гарын үсэг зурсан талууд болон тэдгээрийн төлөөлж буй нийт хүмүүст хамаарч үйлчилнэ.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар хүний хөдөлмөрлөх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор улс, аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, салбар, салбар дундын хэмжээнд холбогдох талуудын хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн тохиролцоог хэлнэ.

Хамтын хэлэлцээ: Нэг талаас ажил олгогч, ажил олгогчдын бүлэг эсвэл ажил олгогчдын хэд хэдэн байгууллага, нөгөө талаас ажилтныг төлөөлсөн нэг ба хэд хэдэн байгууллага:

Ажлын болон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг тодорхойлох

Ажил олгогч ба ажилтны хоорондын харилцааг зохицуулах

Ажил олгогчид, тэдний төлөөллийн байгууллагууд ба ажилтны төлөөллийн нэг буюу хэд хэдэн байгууллагын хоорондын харилцааг зохицуулах зорилготой хийж буй аливаа харилцааг хэлнэ.

Ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч нөгөө талаас ажилтны төлөөлөл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах зорилгоор хийж буй аливаа хэлэлцээг хэлнэ.

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт:

- Бүтээмжтэй, шударга цалин хөлс, орлоготой;
- Ажилтнуудыг ажлын байран дээр хамгаалж, ажилтнууд тэдний гэр бүлийг нийгмийн хамгаалалд хамруулсан;
- Хувь хүний хөгжил, нийгмийн амьдралд оролцох боломжийг нэмэгдүүлсэн;
- Үзэл бодлоо илэрхийлэх, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөгөөр хангасан;
- Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгож, адил тэгш хандах нөхцөлийг бүрдүүлсэн ажил хөдөлмөрийг хэлнэ.

Залуучууд/ залуу хүн: Хүүхэд нас болон нас биед хүрэх үеийн хооронд хамаарах олон улсад хэрэглэдэг ойлголтын дагуу 15-24 настай хүнийг залуу хүнд тооцдог байна.

Хөдөлмөрийн гэрээ: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн тохиролцоог хэлнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцааг хэлнэ.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан болон ажиллагч /цаашид «ажилтан» гэх/-ийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор эрх бүхий этгээдээс тогтоосон цагийн үндсэн цалин /хөлс/-гийн нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хамгийн доод хязгаарыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэнэ.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж: Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг хөдөлмөрийн чадвараа алдсан өдрөөс эхлэн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, эсхүл хөдөлмөрийн чадвар алдсан нь тогтоогдох хүртэлх хугацаанд тогтооно.

Хүлээн авагч байгууллага: Нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийг хүлээн авах орон нутгийн болон үндэсний байгууллага ба эдгээрт хүлээн авч буй орон нутгийн иргэдийг хамааруулж болно.

Хүүхэд: 18 нас хүрээгүй хүнийг хэлнэ.

Хүчирхийлэл, дарамт: Бие махбодь, сэтгэл зүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулахуйц зан үйл, заналхийлэл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр зодох, цохих зэргээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх, хэл амаар доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг гутаах байдлаар дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч: Хөдөлмөрийн хөлс нь үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүнээс олсон ашгаас нь хамаардаг, аливаа шийдвэрээ бие даан гаргадаг хөдөлмөр эрхлэгч. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч нь бусадтай хамтран бизнэс эрхэлдэг байж болно.

ОУХБ: НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага бөгөөд ядуурлыг бууруулах, даяарчлагдах явцад шударга ёсыг хангах, эмэгтэй, эрэгтэй бүх хүмүүсийг адил эрх, тэгш боломж, аюулгүй байдал, хүний эрхэм чанарыг хүндэтгэж хамгаалсан нөхцөлд зохистой, бүтээлч хөдөлмөр эрхлэх нөхцлийг бүрдүүлэхийн төлөө ажилладаг байгууллага.

ИОМ (Олон улсын цагаачлалын байгууллага): Цагаачид, дотоод дүрвэгсэд, дүрвэгсэд, цагаач ажилчдад дэмжлэг үзүүлдэг НҮБ-ын байгууллага.

Туршилтын хугацаа: Ажил олгогч ажилтныг ажилд авахдаа тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангах эсэхийг нь шалгах зорилгоор байгуулах хугацаа.

Сэтгэцийн эрүүл мэнд: Сэтгэцийн эрүүл мэнд гэдэг нь хүний сэтгэлзүйн болон сэтгэл хөдлөлийн тогтвортой байдлыг илэрхийлдэг. Ажлын стресс (жишээлбэл, цалин бага, олон цагаар ажиллах, ялгаварлан гадуурхалт зэргээс шалтгаалж) сэтгэл зүйд сөргөөр нөлөөлдөг.

Үйлдвэрчний эвлэл: Хамтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан ажилтнуудын эдийн засаг, нийгмийн байдлыг сайжруулах хамгаалах зорилгоор тэднийг эгнээндээ нэгтгэсэн, гишүүнчлэлд суурилсан байгууллага.

Шөнийн ажил: Орон нутгийн цагаар 22 цагаас дараагийн өдрийн 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцно.

Платформ эдийн засагт ажилладаг ажиллагч: Онлайн платформ ашиглан байгууллага болон хувь хүмүүст төлбөр төлж бүтээгдэхүүн, үйлчилгээгээ борлуулдаг ажилтан. Платформын ажил нь вэб дээр суурилсан (жишээлбэл, Fiverr) эсвэл орон зайн (жишээлбэл, Uber) байршлын онцлогтой ажлууд байж болно.

PROSPECTS түншлэл: Нидерландын Засгийн газраас санхүүжүүлдэг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ), Олон улсын санхүүгийн корпораци (ОУСК), НҮБ-ын Дүрвэгсдийн агентлаг (UNHCR), НҮБ-ын Хүүхдийн сан (UNICEF) болон Дэлхийн банк хоорондын хамтын ажиллагааны хүрээнд олон хүнд хүртээмжтэй цогц хөтөлбөрүүдээр баталгаажсан урт хугацааны шийдлүүдэд анхаарлаа хандуулж, хүлээн авагч улс нь албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн хүмүүсийг ажил эрхлэлт, амьжиргааны боломжоор хангах түншлэлийг хэлнэ.

Цалин хөлс: Ажилтанд ажил үүргээ гүйцэтгэсний төлөө ажил олгогчоос шууд буюу шууд бусаар, бэлэн мөнгөөр болон бэлэн бусаар олгож буй төлбөр юм. Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэн ч хийсэн ажлын үр дүндээ тохирсон цалин, хөлс авах эрхтэй. Цалингийн хэмжээг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах нь үндсэн нөхцөл болдог.

Нийгмийн хамгаалал: Өвчлөх, жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх, үйлдвэрлэлийн осолд өртөх, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин тусах, ажилгүй болох, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, өндөр наслах, нас барах зэрэг тохиолдолд тэтгэвэр тэтгэмж олгон нийгмийн хамгаалалд хамруулж буй арга хэмжээ.

НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссар (UNHCR): НҮБ-ын Дүрвэгсдийн асуудал эрхэлсэн дээд комиссарын газар нь дүрвэгсэд, албадан нүүлгэн шилжүүлэлтэд өртсөн иргэд, харьяалалгүй хүмүүст туслах, хамгаалах, тэднийг сайн дураараа эх оронд нь буцаах, орон нутагт нэгтгэх, гуравдагч улсад нүүлгэн шилжүүлэхэд туслах үүрэгтэй НҮБ-ын байгууллага юм.

НҮБ-ын Хүүхдийн сан: НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага бөгөөд дэлхий даяар хүүхдийн эрхийг хамгаалах, хангах зэрэг хүмүүнлэгийн тусламж үзүүлэх үүрэгтэй байгууллага.

Ээлжийн амралт: Ээлжийн амралт (цалинтай амралт) гэж ажилтан жил бүр тодорхой хугацаагаар ажил үүргээ гүйцэтгэхгүй түр завсарлах бөгөөд энэ хугацаандаа цалин орлоготой, нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан хэвээр байх хугацааг хэлнэ. Ажилтан тодорхой тооны ажлын өдөр эсвэл ажлын долоо хоногоор ээлжийн амралт эдэлнэ.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажилтанд ажлын жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд олгох мөнгөн урамшууллын хэмжээг хуульд заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлж олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцон олгоно.

Ээлжийн ажил: Аж ахуйн үйл ажиллагааг тасралтгүй явуулахын тулд ажилтнуудыг ажлын байранд ээлжээр ажиллуулах замаар ажлын цагийг зохицуулж буй ажил.

Эрсдэлт хүчин зүйлс: Эрсдэлт хүчин зүйлс гэж хүний бие махбод, сэтгэцийн эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй аливаа үйл ажиллагаа, нөхцөл байдал, бодис материалыг хэлнэ.

Ялгаварлан гадуурхалт: Арьс, өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, нийгмийн гарал үүслээр нь хөдөлмөрийн эрхэлтийн харилцаан дахь боломж, тэгш хандлагыг үгүйсгэж ялгаварлан харьцаж буй үзэл.

Хавсралт 4.

Сургалтын үр дүнг үнэлэх жишиг асуулга

Сургагч багш нар энэхүү асуулгын хуудсыг хэвлэсэн хэлбэрээр явуулах эсвэл Mentio, SurveyMonkey, Google Forms® эсвэл Microsoft Forms® зэрэг дижитал судалгааны хэрэгслийг ашиглаж болно.

Үнэлгээний асуулга

Сургалтын нэр: Залуучуудын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт:

Ухаалгаар ажиллая: Залуучуудын хөдөлмөрлөх эрх гарын авлага

Сургалт зохион байгуулсан газар:

Огноо:

Дараах асуултуудад хариулна уу. Асуулт бүрт хариулахдаа оноосон эрэмбийг ашиглаарай. Та асуултад хариулахдаа чин сэтгэлээсээ хандаарай. Энэ нь нэргүй асуулга бөгөөд хариултуудыг нэгтгэж дүгнэсний дараа ашиглана. Таны санал хүсэлт бидэнд их чухал. Баярлалаа.

	Тийм	Ихэвчлэн	Дунд зэрэг	Бага зэрэг	Үгүй
1. Танд сургалтын зорилт, агуулга, арга зүйг сургалт эхлэхээс өмнө тодорхой танилцуулсан уу?					
2. Сургалтыг би ингэж дүгнэж байна.	Тийм	Ихэвчлэн	Дунд зэрэг	Бага зэрэг	Үгүй
Сургалтыг сайн төлөвлөж, сайн зохион байгуулсан .					
Сургагч багш мэргэжлийн түвшинд байсан.					
Сургалтад дасгал ажлуудыг ажиллуулсан.					
Сургагч багш, уригдсан мэргэжилтнүүд нь сургалтад оролцогчдын оролцоог хангаж чадсан.					
Сургалтын агуулга нь миний хэрэгцээнд нийцсэн, сонирхолтой байсан.					
Оролцогчид миний ойлголт, мэдлэг, ур чадварыг сайжруулж чадсан.					
Сургалтын арга зүй тохиромжтой байсан.					
Сургалт зохион байгуулсан байр оролцогчдын хэрэгцээнд нийцсэн.					

3. Сургалтын дараах миний бодол:	Тийм	Ихэвчлэн	Дунд зэрэг	Бага зэрэг	Үгүй
Сургалтын зорьсон зорилгоо биелүүлж чадлаа.					
Миний сурч мэдсэн зүйл миний ажилд сайн нөлөө үзүүлэх болно.					

	Маш чухал	Чухал	Дунд зэрэг хамааралтай	Бараг хамааралгүй	Хамааралгүй
4. Сургалтыг ерөнхийд нь дүгнэхэд					

5. Сургалтыг цаашид хэрхэн сайжруулах ёстой гэж та бодож байна вэ? (Олон сонголт байж болно)	
☐ Сургалт эхлэхээс өмнө илүү сайн мэдээлэл өгөх	☐ Дасгалуудын зорилтыг тодорхой болгох
☐ Сургалтын агуулгыг багасгах	☐ Сургалтын агуулгыг нэмэгдүүлэх
☐ Сургалтын агуулгыг шинэ мэдээллээр баяжуулах	☐ Сургалтын арга зүйг сайжруулах
☐ Бодит амьдралд илүү ойр дөхөм дасгалууд ашиглах	☐ Сургалтын зохион байгуулалтыг сайжруулах
☐ Сургалтын дасгал ажлыг арай хялбарчлах	☐ Дасгал ажлыг илүү хүндрүүлэх
☐ Сургалтын хурдыг сааруулах	☐ Сургалтын хурдыг нэмэх
☐ Дасгал ажилд илүү их хугацаа гаргах	☐ Дасгал ажлын хугацааг богиносгох

6. Сургалтын дараа дүгнэхэд дараах сэдвүүд таньд хэр чухал байсан бэ?	Маш чухал	Чухал	Дунд зэрэг хамааралтай	Бараг хамааралгүй	Хамааралгүй
Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх					
Зохистой хөдөлмөр					
Хөдөлмөрийн уян хатан зах зээл					
Платформ эдийн засаг					
Албан бус эдийн засаг					
Хөдөлмөрлөх эрх					
Ажил олоход тулгарах саад бэрхшээл					
Хөдөлмөрийн гэрээнд тавигдах үндсэн шаардлага					
Ажлын цаг, цалин хөлс, амралт					
Цалин хөлс, суутгал					
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хүрээнд эдлэх эрх, хүлээх хариуцлага					

Ажлын байран дахь сэтгэцийн эрүүл мэнд					
Эрсдэлт хүчин зүйлсийг илрүүлэх, хянах					
Ажлын байран дээр эрхээ эдлэх					
Ажил дээрээ хүлээх үүрэг хариуцлага					

7. Та сургалтын дараа сурсан мэдсэн зүйлээ амьдралдаа хэрэгжүүлэхийн тулд юу хийх вэ?

8. Танд сургалтын хамгийн хэрэгцээтэй хэсэг аль нь байсан бэ? Яагаад?

9. Танд сургалтын хамгийн хэрэгцээ багатай хэсэг аль нь байсан бэ? Яагаад?

10. Танд сургалтын аль хэсэг илүү таалагдсан бэ?

11. Танд сургалтын талаар өөр нэмж хэлэх, зөвлөх зүйл байна уу?



Европын Холбоо
санхүүжүүлэв



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Энэхүү гарын авлагыг Европын Холбооны санхүүжилтээр ОУХБ-ын хэрэгжүүлж буй "Монгол улсад тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь" төслийн хүрээнд МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн Практик сургалтын төвтэй хамтран Монгол хэлрүү орчуулан эмхэтгэв.





Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Европын Холбоо
санхүүжүүлэв

Европын Холбооны санхүүжилтээр ОУХБ-ын хэрэгжүүлж буй
"Зохистой хөдөлмөр ба Худалдаа" төслийн дэмжлэгээр хэвлэв.

***Зохистой хөдөлмөрийг дэмжиж, нийгэмд
шударга ёсыг бэхжүүлье.***



Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага

НҮБ-ын байр, 604 тоот

Сүхбаатар дүүрэг,

Улаанбаатар-14201, Монгол Улс



+976 11 320624



ulaanbaatar@ilo.org



ilo.org/mongolia

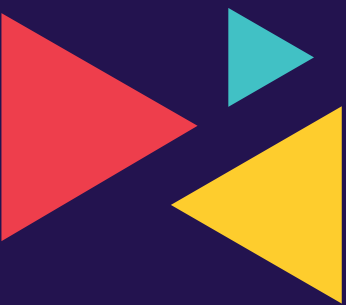


Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага -
International Labour Organization



@ilo_mongolia

[illegible]



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Kingdom of the Netherlands



Европын Холбоо
санхүүжүүлэв

