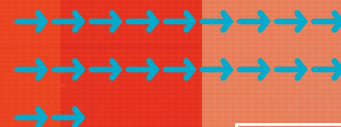




Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

Женев



ОУХБ Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

ISBN 978-92-2-825619-2



Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

**Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба
жендэрийн тэгш байдлын
лавлах**

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Хоёрдахь хэвлэл

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2011
2011 онд анх удаа хэвлэв.

Олон Улсын хөдөлмөрийн Товчооны бүтээлүүд Зохиогчийн эрхийн тухай Түгээмэл Конвенцийн 2 дугаар Протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрхийг эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны Нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсхүл дараах и-мэйлээр хандана уу: pubdroit@ilo.org. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчоо ийм хүсэлтийг таатай хүлээн авах болно.

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

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендерийн тэгш байдлын лавлах, 2011
Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, 2011

ISBN 978-92-2-825619-2 (хэвлэмэл)
ISBN 978-92-2-825620-8 (веб pdf)

Түүнчлэн Англи хэл дээр: [ABC of women workers' rights and gender equality] (ISBN: 978-92-2-119622-8), Женев, 2000 онд хэвлэгдсэн.

ОУХБ-ын хэвлэлийн каталог

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын журмын дагуу ОУХБ-аас хэвлэн нийтэлж буй бүтээлд дурьдагдсан нэрс, материалууд нь аль нэг улс, газар нутаг, тэдгээрийн захиргааны эрх зүйн байдал болон хил хязгаарын талаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны зүгээс ямар нэгэн үзэл бодлыг илэрхийлээгүй болно.

Зохиогчийн нэрээр хэвлэгдсэн аливаа нийтлэл, судалгаа, бусад бүтээлд илэрхийлсэн үзэл бодол нь зөвхөн зохиогчийнх бөгөөд хэвлэн нийтэлсэн нь түүнд илэрхийлсэн үзэл бодлыг ОУХБ-аас дэмжиж сайшаасан гэсэн утгыг агуулахгүй.

Бүтээлд пүүс, арилжааны бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурьдсан нь тэдгээрийг ОУХБ-аас хүлээн зөвшөөрсөн гэсэн утгыг илэрхийлэхгүй бөгөөд харин ямар нэгэн пүүс, арилжааны бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурьдахгүй өнгөрсөн нь тэдгээрийг үл зөвшөөрсөн гэдгийг ч мөн илтгэхгүй.

ОУХБ-аас хэвлэсэн ном, электрон бүтээлийг томоохон номын дэлгүүрүүд болон олон оронд байгаа ОУХБ-ын товчоодоос, эсвэл ОУХБ-ын хэвлэлийн газраас дараах хаягаар авч болно: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Шинэ бүтээлүүдийн жагсаалт буюу каталогийг дээрх хаягаар болон pubvente@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандаж үнэ төлбөргүй авах боломжтой.

Манай вэб сайтад зочилно уу: www.ilo.org/publns.

Гарчиг

Өмнөх үгxiii

Удиртгал

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх, жендэрийн тэгш байдлыг

дэмжсэн хөдөлмөрийн стандарт 1

1. Энэхүү гарын авлагыг хэрхэн ашиглах вэ? 1

2. ОУХБ-ын бүрэн эрхэд жендэрийн тэгш байдлын
асуудал хэрхэн тусгагдсан бэ? 3

3. Олон улсын хөдөлмөрийн Конвенц ба Зөвлөмж 5

4. Жендэрийн тэгш байдал, хүний суурь эрх 8

5. Эмэгтэй ажиллагчдын эрх, жендэрийн тэгш
байдлыг хангах зорилгоор стандарт боловсруулж ирсэн түүх 9

6. Жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль: Олон улсын хөдөлмөрийн
стандарт, улс орон дамнасан хууль тогтоомж, үндэсний хууль
тогтоомж 12

7. Үндэсний түвшинд ашиглах, сахих тухай 13

8. ОУХБ-ын стандарт тогтоох болон бусад ажиллагаа 15

А

Ажил мэргэжил дэх ялгарал 17

Ажил мэргэжилдээ өсч дэвших боломж 19

Ажил мэргэжлээ түр завсарлах 20

Ажил олгогч 21

Ажил олгогчдын байгууллага 23

Ажил-амьдралын тэнцвэр 24

Ажил- ар гэрийн тэнцвэр 25

Ажилгүйдэл 26

Ажилгүйдлийн тэтгэмж 27

Ажилд орох чадвар 27

Ажиллагч авах зар 29

Ажиллагчдаа тогтвортой ажиллуулах 30

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Ажиллагчдын байгууллага	30
Ажиллах хүч	30
Ажилтан	31
Ажлаас халах	33
Ажлын байран дахь ариун цэвэр	34
Ажлын байран дахь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл	35
Ажлын байран дахь олон янз байдал	37
Ажлын байранд тавигдах үндсэн/бодит шаардлага	39
Ажлын байрны тодорхойлолт	39
Ажлын байрны үнэлгээ, ангилал	40
Ажлын цаг	42
Албадан хөдөлмөр	44
Албан бус эдийн засаг	47
Арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөг	49
Асран халамжлах ажил	50
Ахимаг насны эмэгтэй ажиллагчид	53

Б

Багш нар	57
Барьцаат хөдөлмөр	58
Баталгаагүй ажил	58
Бензол	59
Биологийн эрсдлүүд	59
Боловсрол	60
Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөө	61
Бүлэглэн дээрэлхэх	62
Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт	62
Бүтцийн ажилгүйдэл	62
Бэлгийн дарамт	63
Бэлгийн чиг хандлага	66

Г

Газрын доорх ажил	67
-------------------------	----

Гомдол барагдуулах журам	67
Гурван талт оролцооны зарчим	68
Гурван талт зөвлөлдөөн	69
Гүйцэтгэлийн үнэлгээ	71
Гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ	71
Гэр бүлд олгох тэтгэмж	72
Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө	72
Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид	73
Гэр орны ажил	74
Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид	75
Гэрлэлтийн байдал	77
Гэрээг даган мөрдөх	77
Гэрээр гүйцэтгэх ажил	78

Д

Далд ажил	81
Далайн ажил хөдөлмөр	82
Дарамт шахалт	83
Даяаршил	84
Дээрэлхэх	85

Е

Ердийн бус ажил	87
-----------------------	----

Ж

Жендэр	89
Жендэр ба Хөгжил	90
Жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлт	90
Жендэрийн тэгш байдал	92
Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах	93
Жижиг ба дунд үйлдвэрлэлийн газрууд	94
Жирэмсний болон амаржсаны дараах үеийн эрүүл мэнд	96

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Жирэмсний болон амаржсаны мөнгөн тэтгэмж ба эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ	97
Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө	98

З

Зайнаас ажиллах	101
Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт	103
Засгийн газрын худалдан авах ажиллагааны бодлого	104
Зохистой хөдөлмөр	105

К

Компьютер	107
-----------------	-----

М

Мэргэжлийн сургалт	111
Мэргэжлийн чиг баримжаа	112
Мянганы хөгжлийн зорилтууд	112

Н

Насан туршдаа суралцах	115
Нийтийг хамарсан ажлын хөтөлбөр	115
Нийгмийн баталгаа	116
Нийгмийн гэрээ	118
Нийгмийн яриа хэлэлцээ	121
Нотлох үүрэг	123
Нөхөн сэргээх арга хэмжээ ба шийтгэл	124

О

Омбуд-ын газар	127
Осол гэмтэл	127

Ө

Өвчний даатгал	129
Өвчний чөлөө	129
Өндөр насны тэтгэмж	131
Өндөр настны халамж асаргаа	131

С

Сахилгажуулах арга хэмжээ	133
Сонгон шалгаруулах журам	133
Соёлын ялгаатай байдлыг хүндэтгэх	134
Стандарт бус ажил	134
Стресс	134
Сувилахуйн ажилтан	134

Т

Тариалангийн талбайд ажиллагчид	137
Теле-ажил	137
Тохиолдлын ажил	138
Төлөөлөл ба дуу хоолой	140
Төхөөрөмж, тоноглол	141
Түр гэрээгээр ажиллагчид	142
Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ	142
Тэгш цалин хөл	144
Тэгш эрх	147
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж	147
Тэтгэвэр	148

У

Улирлын ажил	149
Уламжлалт бус ажил мэргэжил	149
Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод	150

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Уугуул болон омгийн хүмүүс	151
Уурхай.....	153
Утсан үйлчилгээний төв.....	154

Ү

Үйлдвэрчний эвлэл дэх жендэрийн тэгш байдал.....	155
--	-----

Х

Хамааралтай ажиллагчид	157
Хамтын хэлэлцээ \.....	158
Хар тугалганы цагаан будаг	159
ХДХВ/ДОХ.....	159
Химийн бодисууд	162
Хоршоолол.....	163
Хөгжлийн бэрхшээлийн тэтгэмж	165
Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагчид.....	165
Хөдөлмөр эрхлэгч охид	166
Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлийн хүрээнд тэгш боломж олгох, тэгш хандах	166
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого	167
Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл ба ашиг тус	168
Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж.....	169
Хөдөлмөр эрхлэх боломж	170
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй	172
Хөдөлмөрийн зах зээл	176
Хөдөлмөрийн захиргаа	177
Хөдөлмөрийн статистик	178
Хөдөлмөрийн уян хатан байдал	179
Хөдөлмөрийн харилцаа	181
Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох	183
Хөдөлмөрийн хуваарь.....	183
Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх	184

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал	186
Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт	186
Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээ	187
Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид	187
Хөдөөгийн ажиллагчид	189
Хөлсгүй хөдөлмөр	189
Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид	190
Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид	191
Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт	193
Хүйсийн тэгш эрх	193
Хүний наймаа	193
Хүний нөөцийн хөгжил	195
Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууллага	196
Хүүхдийн хөдөлмөр	198
Хүүхэд асрах чөлөө	201

Ц

Цагаар ажиллагчид	203
Цалин хөлсний тэгш байдал	205
Цалингийн доод хэмжээ	205
Цацрагаас хамгаалах	206

Ш

Шилжин ажиллагчид	209
Шилэн тааз	211
Шөнийн ажил	213
Шууд бус ялгаварлан гадуурхал	214

Э

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрх	215
Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам	216
Эдийн засгийн үйл ажиллагаа	216

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Эерэг арга хэмжээ	217
Экспортын боловсруулалтын бүс.....	217
Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд.....	218
Эмэгтэйчүүд хөгжилд	220
Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт	220
Эмэгтэйчүүдийн чадавхижилт	222
Эрт тэтгэвэрт гарах	222
Эрүүл мэндийн даатгал.....	223
Эрэгтэйлэг шинж(үүд)	224
Эхчүүдийн хамгаалал	224
Эцгийн чөлөө	228
Ээлжийн ажил.....	228

Я

Ялгаварлан гадуурхал	229
----------------------------	-----

I Өмнөх үг

Энэхүү хэвлэлд Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлахын өмнөх хэвлэлийн агуулгыг өргөжүүлж, сүүлчийн хэвлэлээс хойш батлагдсан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын (ОУХБ) чухал механизмууд, түүний дотор 2004 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 92 дугаар чуулганаар батлагдсан Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, эхчүүдийг хамгаалах тухай Тогтоолыг багтаан оруулав.

Үл ялгаварлан гадуурхах, тэгш байдлыг дэмжихийг ОУХБ нь анх байгуулагдсанаасаа хойш (1919 он) үйл ажиллагааныхаа суурь зарчим болгосоор ирсэн билээ. Эдгээр зарчим нь ОУХБ-ын Зохистой хөдөлмөрийн талаар тавьж буй зорилгын нэгэн салшгүй хэсэг бөгөөд эрх чөлөө, тэгш эрх, аюулгүй байдал, хүний нэр төрийг хүндэтгэсэн орчинд зохистой, бүтээмжит хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжин сурталчилдаг. Мянганы Хөгжлийн Зорилтууд ч мөн эдгээр зарчимд суурилсан юм. Зөвхөн албан секторт ажиллагчид төдийгүй, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, тохиолдлын ажил эрхлэгч, албан бус секторт ажиллагчид, түүнчлэн эмэгтэйчүүд голдуу ажилладаг асран халамжлах ажил, гэрийн үйлчилгээний хөдөлмөр эрхлэгчид бүгд зохистой хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй.

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт бол эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажил, амьдралын орчин нөхцөлийг сайжруулах, ажлын байран дахь тэгш байдлыг бүх ажиллагчдын хувьд дэмжихийн тулд ОУХБ-ын ашиглаж буй гол арга механизмуудын нэг юм. Эхчүүдийг хамгаалах, эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүрэгтэй холбоотой цөөн стандартыг эс тооцвол ОУХБ-ын бүх стандарт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш хамаатай асуудлыг хөндсөн байдаг. Гэвч үндэсний болон олон улсын стандарт, ажиллагчдын бодит нөхцөл байдлын хооронд нилээд зөрүү оршсоор байна. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн эдлэх ёстой эрхийг практикт үр дүнтэй хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Ажиллагчид тийм эрх байдгийг мэдэхгүй байгаа явдал нь тэдний эрхээ эдлэхэд учирч буй нэг том саад юм. Тиймээс эдгээр эрхийн талаарх мэдээллийг тархаан түгээх нь жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулах нэг чухал арга зам бөгөөд энэхүү гарын авлага нь тус ажиллагааны нэг хэсэг болж байна.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлахын энэхүү хоёр дахь хэвлэлд ОУХБ-аас оруулсан мэдээлэл нь хөдөлмөрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрмэлзлийг улам бататгаж, жендэрийн тэгш байдлыг тогтооход тулгарч буй асуудлын талаар мэдлэг олгож,

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

өөрийгөө ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзэж буй хүмүүст эрхээ хамгаалах урам зориг өгч, чадавхийг нь сайжруулна гэдэгт итгэж байна.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах нь өмнөх болон энэхүү хэвлэлийг боловсруулахад оролцсон хүмүүсийн үнэлж баршгүй зүтгэлээр бий болсон юм. Өмнөх хэвлэл нь Евгения Дат-Бах, Жэйн Жанг нарын удирдлага, Ингелборг Хайдэ, Симонетта Кавацца, Мара Стекказзини, Петра Улшофер нарын арга зүйн дэмжлэгтэйгээр бүтсэн билээ. Харин энэхүү хоёр дахь буюу өргөтгөсөн хэвлэлийг Манди Макдоналд мэргэжлийн өндөр түвшинд, тэвчээртэй шургуу ажиллан бэлтгэлээ. Тус хэвлэлд багтсан сэдвийн агуулгыг бичихэд ОУХБ-ын мэргэжлийн газар, хэлтсүүд ихээхэн хувь нэмэр оруулсан билээ. Ялангуяа үнэтэй санал өгч, хувь нэмэр оруулсан Жэйн Хожез, Шауна Олни, Карин Клоцбучер, Наоми Кассирер, Анн Требилкок, эргэн нягтлах болон бүхий л үйл явцыг зохицуулах ажлыг гүйцэтгэсэн Гейр Тонстол нарт талархаж байгаагаа илэрхийлье.

Энэхүү гарын авлага нь эмэгтэй ажиллагчдын эрх болон хөдөлмөрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихтэй холбоотой олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудын талаарх мэдээллийг хялбархан олж үзэх боломж олгох зорилготой бөгөөд ОУХБ-ын олон баримт бичгийг ашиглаж, тухайн чиглэлээр мэргэжсэн хүмүүстэй сэдэв тус бүрээр зөвлөлдсөний үндсэн дээр бэлтгэн гаргалаа. Гэхдээ энэ нь харилцан тохирсон тодорхойлолт, эсвэл тус байгууллагын албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй.

Уг хэвлэлд Швед, Дани улсын Засгийн газрууд дэмжлэг үзүүлээ.

Эви Мессел

Олон улсын хөдөлмөрийн газрын

Жендэрийн тэгш байдлын хэлтсийн дарга

Үдиртгал:

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн хөдөлмөрийн стандарт

1. Энэхүү гарын авлагыг хэрхэн ашиглах вэ?

ОУХБ-ын зүгээс хөдөлмөрийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлын эрх зүйн талын мэдлэгийг нэмэгдүүлэх нь нэн чухал гэж үздэг билээ. Жендэрийн тэгш байдал болон эмэгтэй ажиллагчдын эрхийг хамгаалах хуулийн арга хэрэгсэл тооны хувьд өсөн нэмэгдэж, үндэсний болон олон улсын түвшинд сайжирч байгаа боловч үндэсний болон олон улсын стандартад заасан эрх болон бодит амьдрал дахь хэрэгжилтийн хооронд зааг ялгаа байсаар байна. Хуульд маш сайн заалт орсон байлаа ч түүнийг мэддэггүй, хэрэгжүүлдэггүй бол ашиг тус гарахгүй билээ. Цалин хөлстэй болон хөлсгүй хөдөлмөр эрхлэлт, ажил хөдөлмөртэй холбоотой шийдвэр гаргахад эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахын эсрэг, мөн тэдэнд шударга тэнцвэртэй боломж, харилцаа, цалин хөлс, төлөөлөл олгохын төлөө тэмцэе гэвэл хүмүүс хуулиар олгогдсон эрхээ, мөн түүнийг сахиулахын тулд ямар механизм ашиглахаа мэддэг байх учиртай. Гэхдээ дэлхийн өнцөг булан бүрт олон тооны ажиллагч ямар эрхтэйгээ тааруухан мэдэж, зарим үед бүр огт мэдэхгүй байгаа бөгөөд энэ нь тэдний эрхээ эдлэхэд тулгарч буй хамгийн том саад гэхэд хилсдэхээргүй болоод байна.

Энэхүү практик гарын авлага нь мэдлэг мэдээлэл дэх уг зөрүүг арилгах зорилготой. Сэдвүүдийг цагаан толгойн үсгийн дарааллаар оруулсан бөгөөд ОУХБ-аас гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд заасны дагуу эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах тухайд төр ба ажил олгогчийн хүлээх үүрэг, ажиллагчийн эдлэх эрхэд голлон анхаарав. Мөн олон улсын хууль тогтоомж (тухайлбал, НҮБ-аас гаргасан баримт бичиг), улс орон дамнасан хууль тогтоомж (тухайлбал, Европын Холбооны зааврууд), мөн үндэсний хууль тогтоомж, практик дахь холбогдох заалт, хандлагаас иш татан орууллаа.

Түүнчлэн эмэгтэй ажиллагчид, жендэрийн тэгш байдалтай холбоотойгоор түгээмэл хэрэглэгддэг улс төр, хууль, нийгэм-эдийн засгийн зарим нэр томъёог уг гарын авлагад тайлбарлав. Тухайлбал, *Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ (affirmative*

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

action), Экспортын бүтээгдэхүүн боловсруулах бүс, Эмэгтэй тэргүүнтэй өрх, Албан бус эдийн засаг, Шилэн тааз, Ажил-ар гэрийн тэнцвэр. Мөн Нотлох үүрэг, Нөхөн сэргээх арга хэмжээ ба шийтгэл зэрэг хууль сахиулах механизмтай холбоотой нэр томъёог оруулсан болно. Жендэрийн шинжилгээ ба төлөвлөлт, Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах зэрэг жендэрийн тэгш байдал, түүнийг дэмжин сурталчлахтай холбоотой нэр томъёо, ойлголтыг бусад эх сурвалж ашиглан тайлбарлав. Энэхүү шинэ хэвлэлд ОУХБ-аас сүүлийн үед анхаарал хандуулж буй зарим асуудлыг мөн тусган орууллаа. Албадан хөдөлмөр, Хүний нөөцийн хөгжил, Хөдөлмөрийн харилцаа, Хүний наймаа зэрэг нь өмнөх хэвлэлээс хойш шинээр гарсан болон шинэчлэгдсэн стандартад тусгагдсан асуудлууд юм.

Энэ номны сэдэв тус бүрт холбогдох гэрээ, конвенцийн гол заалтыг мөн дурдсан бөгөөд тухайн сэдвийн тайлбарын ард уг сэдэвт холбогдох бусад эх сурвалжийг оруулав. Сэдэв бүрийн ард оруулсан гэрээ, конвенцийн нэрс нь бүрэн гүйцэд жагсаалт биш бөгөөд зарим стандартыг дурдсан нь уг сэдэвт хамаатай бусад стандартыг хэрэглэхгүй гэсэн үг ч биш, мөн зөвхөн эдгээр стандарт хамаарна гэж хязгаарласан хэрэг ч биш юм. Ялангуяа Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай Конвенц маш өргөн хүрээг хамардаг тул хамаатах сэдэв тус бүрт уг Конвенцийг иш татсангүй.

Багш нарын нөхцөл байдлын талаар ОУХБ/ЮНЕСКО-гоос гаргасан Зөвлөмж гэх мэт ОУХБ, НҮБ-ын бусад байгууллагатай хамтран гаргасан хэм хэмжээг ганц хоёр тохиолдолд иш татсан боловч Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенц гэх мэт ерөнхийлөн хамран үйлчилдэг НҮБ-ийн гэрээ, конвенцийг дурьдаагүй болно.

ОУХБ-ын стандартын статус

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 70 орчим Конвенц, 76 Зөвлөмж хүчин төгөлдөр үйлчилж байна гэж үзсэн байна. Эдгээр нь ОУХБ-ын үндсэн арга хэрэгсэл юм. Харин зарим стандарт номын хуудаснаас хальж чадаагүй, зарим конвенц Улс орнууд соёрхон батлахыг хүлээсэн хэвээр байна. Тиймээс энэ номонд ОУХБ-ын хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа гэж ангилагдсан стандартыг голлон оруулав. Ийм ангилалд багтаагүй боловч шинэчилсэн стандартыг соёрхон батлаагүй байгаа улс орнуудад чухал хэвээр байгаа Эхчүүдийг хамгаалах (хянаж өөрчилсөн) тухай 1952 оны 103 дугаар Конвенц, Уугуул болон омгийн хүн амын талаарх 1957 оны 107 дугаар Конвенц энд мөн орсон болно.

Нэр томъёо

Олон улсын хөдөлмөрийн стандартын эхэд уг заалтын заавал биелүүлэх шинжийг харуулах зорилгоор тодорхой үг, хэллэг ашигласан байдаг. «Гишүүн тус бүр ... ёстой» эсвэл «ажиллагч бүр ... ёстой» гэх мэт хэллэг нь хууль эрх зүйн хүрээнд үүрэг ноогдуулж, мөн эрх олгож байгаа юм. Энэхүү хууль эрх зүйн хүрээний үйлчлэл нь зөвхөн конвенцийг соёрхон баталснаар идэвхждэг. Гэхдээ соёрхон баталсан эсэхээс үл хамааран хуулийн хүрээнд хэрэгжих ёстой суурь зарчмууд ч бий.

Аливаа улс орон тухайн конвенцийг соёрхон батлаагүйгээс хууль эрх зүйн үүрэг хүлээхгүй байж болох ч уг конвенцийн зорилго, агуулгыг бодлогын удирдамж, чиглэл болгон ашиглах хэрэгтэй. Энэхүү гарын авлагад «хэрэгтэй» гэсэн үг хэллэгийг хэрэглэхдээ тухайн заалт нь соёрхон баталсан улс орны хувьд заавал биелүүлэх үүрэгтэй, харин соёрхон батлаагүй улс орны хувьд заавал биелүүлэх үүрэггүй гэдгийг харуулахыг оролдов. ОУХБ-ын гишүүн бүх орнуудын сахих, дэмжих ёстой хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчим, эрх үүнд хамаарахгүй (6 дугаар хэсэг, х.12-г харна уу).

Аль нэг хүйсийг оноож заагаагүй үл хэллэг хэрэглэх, ажиллагч гэдэг үг хэллэгийг эрэгтэй хүн гэсэн төсөөллөөр хэрэглэхгүй байх нь харьцангуй сүүлийн үед гарсан ойлголт бөгөөд одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөрийн олон стандарт үүнээс өмнө батлагдан гарсан байдаг. Стандартыг шинэчлэх үед үг хэллэгийг залруулдаг боловч зарим стандарт «ажиллагч эрэгтэй» (workman.eng) гэсэн үг хэллэг агуулсаар, «тэр эрэгтэй» (he.eng) гэсэн төлөөний нэрийг нийт хүмүүст хамаатуулан хэрэглэсэн хэвээр байна. Иймээс эрэгтэй хүйсийг заасан үг хэллэг аль нэг хүйсийг онцлон заагаагүй утгаар орсон байвал түүнийг эрэгтэй, эмэгтэй аль аль хүйсийн хүмүүст хамаарна гэж ойлгох хэрэгтэй юм. ОУХБ-ын Хуулийн зөвлөхийн газраас боловсруулсан ОУХБ-ын конвенцийн төсөл боловсруулах гарын авлагад (ОУХБ, 2005a, 254ff) стандарт боловсруулахдаа аль аль хүйсийг хамарсан үг хэллэг ашиглах талаар удирдамж өгсөн байдаг. Түүнчлэн *Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн төслийг боловсруулахад ашиглах удирдамжид* (Бусад эх сурвалж гэсэн хэсгийг харна уу) үндэсний хууль тогтоомж боловсруулахдаа аль аль хүйсийг хамарсан үг хэллэг ашиглах талаар дэлгэрэнгүй чиглэл өгсөн байдаг.

2. ОУХБ-ын бүрэн эрхэд жендэрийн тэгш байдлын асуудал хэрхэн тусгагдсан бэ?

Бүх нийтийн өнө бат энх тайван байдлыг нийгмийн шударга ёсонд түшиглэх замаар л тогтоох боломжтой бөгөөд үүнийг ОУХБ-ын 1919

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

оны Дүрмийн Удиртгал хэсэгт тунхагласан байдаг. Дэлхийн нэгдүгээр дайн дуусаад удаагүй байсан тэр үед ч эмэгтэйчүүдийг хамгаалах, адил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох асуудлыг нэн даруй авах арга хэмжээ хэмээн цохон тэмдэглэж байжээ. 1944 оны Филадельфийн Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас одоо тус байгууллагын Дүрмийн хавсралт болоод байгаа Тунхаглалыг гаргасан бөгөөд түүнд «Бүх хүн арьс өнгө, шашин шүтлэг болон хүйс харгалзахгүйгээр эрх чөлөө, нэр төр, эдийн засгийн аюулгүй байдал болон адил тэгш боломжийн үндсэн дээр өөрсдийн материаллаг баялаг болон оюуны хөгжлөө хангах эрхтэй» гэжээ. Мөн Тунхаглалд «ядуурал хаа нэгтээ байхад л бүх газар оронд байгаа хөгжил цэцэглэлд аюул занал учруулна» гэж заасан байдаг.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх бол ОУХБ-ын бүрэн эрх болох нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих - эрх чөлөөтэй, тэгш эрхтэй, аюулгүй, нэр төрийг хүндэтгэсэн орчин нөхцөлд шударга цалин хөлс, бүтээлч хөдөлмөр эрхлэх асуудлын суурь үнэлэмж, зарчим, зорилгын салшгүй нэг хэсэг юм. Энэхүү зорилгод хүрэх явцад нийгэм дэх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх үүрэгт өөрчлөлт орж, үүнтэй холбоотойгоор ОУХБ-ын үйл ажиллагаандаа баримтлах арга барил ч өөрчлөгдсөөр ирлээ. Тухайлбал, цалин хөлстэй «уламжлалт» хөдөлмөр болон гэр орны ажил, асран халамжлах хөлсгүй хөдөлмөрийн талаарх хүмүүсийн ойлголт асар их өөрчлөгдсөн бөгөөд одоо ч өөрчлөгдсөөр байна. ОУХБ-аас нийгмийн эдгээр өөрчлөлтөд хариу үйлдэл үзүүлээд зогсохгүй илүү тэгш шударга хөдөлмөрийн ертөнцийг ирээдүйд цогцлуулан бий болгоход манлайлах үүрэг гүйцэтгэж байна. Энэ нь дараахь арга замаар явагдаж байна. Үүнд:

- олон улсын хөдөлмөрийн стандартаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих;
- гишүүдийнхээ хүрээнд (засгийн газар, ажил олгогч, ажиллагчдын байгууллага) болон өөрийн бүтэц зохион байгуулалт, журамдаа жендэрийн тэгш байдлыг хангах талаар хэмжигдэхүйц ахиц дэвшил гаргахыг дэмжсэн нөлөөллийн ажил хийх;
- дэлхий даяар мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагаагаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих;
- холбогдох мэдлэгийн менежмент, түгээлт, хуваарилалтаар дамжуулан жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих.

Жендэрийн тэгш байдлын асуудлаарх хариуцан тайлагналыг хангахын тулд ОУХБ-аас сүүлийн үед хоёр чухал баримт бичгийг батлаад байна. Эхнийх нь жендэрийн тэгш байдал, цалин хөлсний тэгш эрх, эхчүүдийн хамгааллын талаар 2004 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас баталсан хамгийн сүүлчийн Тогтоол бөгөөд түүнд хүйсээр ялгаварлан

гадуурхахыг устгах, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд илүү идэвхтэй хувь нэмэр оруулахыг уриалсан байна. Хоёр дахь нь ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2005 оны 3 дугаар сард гаргасан, ОУХБ-ын мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагааны хүрээнд жендэрийн асуудлыг нэгтгэн тусгах явдлыг заавал биелүүлэх үүрэг болгосон Шийдвэр юм. Мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагаан дахь жендэрийн тэгш байдлыг ОУХБ-ын 2006 оны мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагааны талаарх ОУХБХ-ын Тогтоол, Дүгнэлтэд мөн бататган тусгасан бөгөөд түүнд ОУХБ нь «хандивлагч түншлэлийн гэрээнд жендэрийн тэгш байдлыг нэгтгэн тусгах явдлыг идэвхтэй дэмжих» ёстой гэж заасан билээ (ОУХБ, 2006д, 22 дугаар догол мөр).

ОУХБ-ын үйл ажиллагаандаа эрхэмлэн баримталдаг оролцоот арга барилын илрэл болох нийгмийн яриа хэлэлцээ ч бас эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хөдөлмөрийн хүрээнд тэгш дуу хоолойтой байх хэрэгцээг хүлээн зөвшөөрөх замаар жендэрийн тэгш байдлыг дэмжиж байдаг.

3. Олон улсын хөдөлмөрийн Конвенц ба Зөвлөмж

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт бол хөдөлмөрийн хууль, нийгмийн бодлогыг олон улсын хэм хэмжээнд нийцүүлэн боловсруулах, хэрэгжүүлэхийг эрмэлзэгч засгийн газруудын ажил олгогчдын болон ажиллагчдын байгууллагатай зөвлөлдсөний үндсэн дээр эн тэргүүнд авч ашиглах арга хэрэгсэл юм. Олон улсын хөдөлмөрийн стандартад бусад олон зүйлийн зэрэгцээ хөдөлмөрийн наад захын нөхцөл, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг бүхий л утга агуулгаар нь зааж өгсөн байдаг бөгөөд ихэвчлэн хүйс, үндэс угсаа, биеийн хүч чадамж, бусад шинж чанараас үл хамааран бүх ажиллагчид үйлчилж байдаг.

Конвенц бол ОУХБ-ын гишүүн орнууд соёрхон баталдаг олон улсын гэрээ юм. Соёрхон батална гэдэг нь тухайн улс орон уг соёрхон баталсан конвенцийн зүйл, заалтыг хууль тогтоомж, практикт хэрэгжүүлнэ, хэр хэрэгжүүлж байгаа нь олон улсын тогтмол хяналтад байна хэмээн үүрэг хүлээж буй хэрэг юм. Соёрхон баталсан улс орнууд ОУХБ-д тухайн конвенцийг хэрэгжүүлэхээр авсан арга хэмжээгээ тогтмол тайлагнах бөгөөд хэрэгжилтийг хангах ОУХБ-ын хяналтыг хүлээн авах ёстой. Гишүүн улс орон тухайн конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байгаа бол тийнхүү батлахыг зорих ёстой. Ер нь тухайн улс орон конвенцийг соёрхон батлаагүй байсан ч ОУХБ-ын конвенцийн нөлөө үндэсний хууль тогтоомжид туссанаар сая сая ажиллагч үр шимийг нь хүртдэг билээ.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Зөвлөмж бол үндэсний бодлого, практикт чиглэл болохуйц, заавал биелүүлэх үүрэг хүлээлгээгүй удирдамж бөгөөд түүнийг эрмэлзэл эсвэл тайлбар болгон ашиглаж болно. Зөвлөмж нь тухайн асуудлаар гарсан конвенцийн заалтуудыг нөхөн дэмжсэн байж болно.

ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийг жил бүрийн Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар баталдаг. Засгийн газар, ажиллагчдын болон ажил олгогчдын төлөөлөл Женевт жил бүр цуглан хөдөлмөрийн салбарт мөрдөгдөх стандартыг хэлэлцэн баталж, хяналт тавьдаг.

Аливаа конвенцийг соёрхон баталсан улс орон түүнийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Улс орнууд конвенцид нийцэхгүй байгаа хуулийн заалтыг хасч, захиргааны дүрэм журмаа өөрчлөх ёстой. Конвенцийг соёрхон баталсан улс орны засгийн газар нь Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн Шинжээчдийн хороонд тухайн конвенцийг хууль тогтоомж, практикт хэр хэрэгжүүлж байгаа тухай тайлангаа тогтмол ирүүлж байх ёстой. Ажиллагчдын болон ажил олгогчдын байгууллагууд мөн мэдээлэл өгөх эрхтэй. Гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1975 оны 144 дүгээр Конвенцийг соёрхон баталсан улс орнуудын хувьд засгийн газраас хариу, санал, тайлангаа дээр дурдсан Шинжээчдийн хороонд явуулахын өмнө нийгмийн түншүүдтэй бүгдтэй нь зөвлөлдсөн байх ёстой. Хараат бус байгууллага болох тус Шинжээчдийн хорооны тайланг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын Стандартын хэрэгжилтийн Гурван талт хороогоор хэлэлцэнэ. Гарсан алдаа дутагдлыг дурдан, засгийн газруудад түүнийг залруулах мэргэжил арга зүйн туслалцааг санал болгодог.

Конвенц, зөвлөмжийг соёрхон батлах, зохих ёсоор хэрэгжүүлэх явдлыг дэмжих нь ОУХБ-ын нэг үндсэн ажил юм. Ялангуяа жендэрийн тэгш байдлыг хангах суурь стандартыг дэмжих нь ОУХБ-ын Жендэрийн тэгш байдлын товчооны хүлээх гол үүрэг билээ.

Хөдөлмөрийн стандарт дахь жендэрийн тэгш байдал

Жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг хөдөлмөрийн стандартад янз бүрээр тусгасан байдаг. Зарим нь конвенц (тухайлбал Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100, Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158, Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар Конвенц) жендэрийн тэгш байдал, алагчилахгүй байх, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд гэх мэтээр ил тодорхой зааж өгдөг. Мөн зарим стандарт нь эрэгтэй, эмэгтэй гэж шууд заагаагүй боловч тухайн заалтынхаа шинж чанараас шалтгаалаад эмэгтэй

эсвэл эрэгтэй хүний хэрэгцээг харгалзан үзсэн байдаг. Тухайлбал, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц, Цагийн ажиллагчдын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц, Гэрээр ажиллагчдын тухай 1996 оны 177 дугаар Конвенц, мөн түүнчлэн аюулгүй байдал, тээвэр зэрэг хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой олон стандартыг дурдаж болно. Суурь конвенц болох 111 дүгээр Конвенцид ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай, түүний дотор жендэрийн тэгш байдлыг авч үзсэн төдийгүй ялгаварлан гадуурхлын бусад хэлбэрийг ч хамарч байгаа тул дээрх хоёр төрлийн конвенцийн аль алинд хамаатуулж болох юм. Харин гурав дахь бүлэг конвенц нь мэргэжлийн стандартыг агуулах ба аль нэг хүйсийг оноож заагаагүй үг хэллэг голлон хэрэглэх боловч тоо баримт цуглуулах, хэрэглэх гэх мэтээр хэрэглээний түвшинд жендэрээр онцлон үзэх нь бий. Тухайлбал цалин хөлс, ажил мэргэжилтэй холбоотой осол, гэмтэл, ажлын үргэлжлэх хугацаа, нийгмийн хамгаалал зэрэг асуудлыг жендэрээр ялган авч үздэг.

Хөдөлмөрийн салбарт жендэрийн тэгш байдлыг хангах гол бичиг баримт болох дөрвөн конвенц бий. Үүнд:

- Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц;
- Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц;
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц;
- Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц.

ОУХБ-аас баримталдаг зохистой хөдөлмөрийн талаарх дэлхий ниитийн зорилгод хүрэх нэг чухал арга зам нь тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөдөлмөрийн стандартыг соёрхон батлах, хэрэгжүүлэхийг дэмжих явдал юм. Тэгш байдалтай холбоотой дөрвөн гол конвенц онцгой ач холбогдолтой боловч хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн нөхцөл, шинжин ажиллагчид зэрэгтэй холбоотой бусад конвенц, зөвлөмжүүд ч жендэрийн тэгш байдлыг сурталчлан дэмждэг. Жендэрийн тэгш байдлын талаар ил тодорхой заалт бүхий стандартыг дэмжих нь жендэртэй шууд холбоогүй стандартыг хэрэгжүүлэхдээ тэгш байдлыг хангах асуудалд сөргөөр нөлөөлөх ёсгүй.

Хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчим ба хөдөлмөрлөх эрхийн тухай тунхаглал нь мөн эмэгтэй ажиллагчдын эрх, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хангахад маш чухал элемент болдог. (Суурь зарчим ба хөдөлмөрлөх эрх гэсэн хэсгийг харна уу).

4. Жендэрийн тэгш байдал, хүний суурь эрх

1990-ээд оноос эхлэн хөгжилд хүний эрхэд суурилсан арга барилаар хандах тухай ойлголт чухлаар тавигдаж, стандартад болон түүнийг боловсруулахад ихээхэн учир холбогдолтой хэм хэмжээний ерөнхий хүрээг дэвшүүлсэн билээ. Эрхэд суурилсан хандлага нь ялгаварлан гадуурхлын бүхий л хэлбэрийг устгах асуудлыг зайлшгүй багтаадаг.

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал ба түүний дагалдах баримт бичгийг 1998 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас баталсан бөгөөд энэ нь хүний суурь эрх, зарчмыг дэмжин хэрэгжүүлэх хүрээг дараахи байдлаар тодорхойлж өгсөн байна. Үүнд:

- (а) эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг бодитой хүлээн зөвшөөрөх;
- (б) албадан эсвэл заавал хийх хөдөлмөрийн бүхий л хэлбэрийг устгах;
- (в) хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах;
- (г) хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхлыг устгах.

Энэ нь ОУХБ-ын гишүүн бүхий л улс орон уг гишүүнчлэлээсээ үүдэн эдгээр суурь эрхтэй холбоотой зарчмуудыг дэмжин хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ гэсэн үг юм.

ОУХБ-аас найман конвенцийг эдгээр суурь зарчим, эрхийг агуулсан хэмээн зориуд зааж өгсөн байдаг. Эдгээрээс 100, 111 дүгээр конвенц жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хангах тодорхой зорилго агуулсан байна..

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хамгаалах, дэмжих явдлыг хүний эрхийн томоохон баримт бичгүүдэд ч суурь ойлголт хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Тухайлбал, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948); Иргэний болон улс төрийн эрхийн пакт ба Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн пакт (1966); Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах конвенц (1979), түүний 1999 оны Нэмэлт Протокол; Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц (1989); Бүх шинжин ажиллагч, тэдний гэр бүлийн эрхийг хамгаалах конвенц (1990); Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллийг устгах НҮБ-ын Тунхаглал (1993); Бээжингийн тунхаглал ба Үйл ажиллагааны хөтөлбөр (1995) ба түүний шинэчилсэн хувилбар; Мянганы хөгжлийн зорилтууд; болон хамгийн сүүлд буюу 2006 оны 12 дугаар сарын 13-нд Ерөнхий Ассамблейн чуулганаар баталсан НҮБ-ын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн тухай конвенц. Эдгээрийн заалтыг ОУХБ-ын холбогдох тодорхой баримт бичгийг соёрхон батлаагүй боловч олон улсын дээрх ерөнхий стандартыг соёрхон баталсан улс орнууд заавал биелүүлэх үүрэг хүлээнэ. НҮБ-ын конвенцийг даган мөрдөж буй

байдалд явцын хяналт тавих зорилгоор байгуулагдсан олон зөвлөл, хороод тогтмол гаргадаг тайландаа жендэрийн асуудалд онцгой анхаарал хандуулж ирсэн бөгөөд улс орнуудад тавих асуултдаа жендэрийн тэгш байдлыг оруулсан байдаг.

Олон улсын хүний эрхийн баримт бичиг, механизмын зэрэгцээ үндэсний хүний эрхийн механизм, түүний дотор тэгш байдал, тэгш боломжийн хороод нь хөдөлмөрийн салбарт тэгш эрхийг бий болгох, хамгаалах чухал арга хэрэгсэл юм. Олон улс орон ийм механизмыг бүрдүүлсэн байдаг. Тухайлбал, Өмнөд Африкт Үндсэн хуулийн 189 дүгээр зүйлийн дагуу байгуулсан Өмнөд Африкийн Хүний эрхийн комисс нь ялангуяа ялгаварлан гадуурхлын асуудлаар өндөр түвшинд, амжилттай ажиллаж байна. Энэ улсад ӨАХЭК-ын зэрэгцээ Үндсэн хуулийнх нь 187 дугаар зүйлд заасны дагуу Жендэрийн тэгш байдлын комисс ажиллаж байна. Зарим хүмүүс ийнхүү хоёр байгууллага оршин байгаа нь эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудлыг орхигдуулахад хүргэж болзошгүй гэж үзэж байсан тул үйл ажиллагааг нь уялдуулах хэд хэдэн арга хэмжээг авчээ. Энэ чиг хандлагыг цааш үргэлжлүүлэн Их Британий 2006 оны Тэгш байдлын тухай хуулиар Тэгш байдал, Хүний эрхийн комиссыг байгуулсан байна. Энэ нь Их Британи дахь тэгш байдлын асуудлыг агуулсан (арьс өнгө, жендэр, хөгжлийн бэрхшээл гэх мэт) бүхий л хууль тогтоомжийг нэгтгэсэн Тэгш байдлын тухай дагнасан хууль гаргах чиглэл рүү ахисан нэг алхам болсон билээ.

5. Эмэгтэй ажиллагчдын эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгоор стандарт боловсруулж ирсэн түүх

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал бол ялгаварлан гадуурхлын нэг том хэлбэр бөгөөд дэлхийн Хоёрдугаар дайнаас хойш олон улсын хамтын нийгэмлэгийн анхаарлын төвд байсаар иржээ.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрхийг хамгаалах, дэмжих явдал бол хэзээд ОУХБ-ын бүрэн эрхийн салшгүй нэг хэсэг байсан. Эмэгтэйчүүдийн хүүхэд төрүүлэхээс өмнөх болон дараахи хөдөлмөр эрхлэлтийг ОУХБ байгуулагдсан жил буюу 1919 онд тус байгууллагын анхны конвенцуудын нэгд авч үзсэн байдаг. Жендэрийн асуудлыг авч үзсэн гурав дахь конвенц болох 183 дугаар конвенцэд дурдсанчлан эхчүүдийг хамгаалах асуудал жендэрийн тэгш байдлыг хангах нэг түлхүүр асуудал хэвээр байна. Харин адил тэгш хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох явдлыг баталгаажуулсан 100 дугаар конвенц нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх бүтэц тогтолцооны шинжтэй жендэрийн асуудлыг судлан шинжлэх хаалгыг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

нээж өгсөн билээ. Түүнээс хойш асуудлын гол нь эмэгтэйчүүдийг хамгаалахаас тэгш байдлыг дэмжин хангах, аль ч хүйсийн ажиллагчдын амьжиргааны болон хөдөлмөрийн нөхцөлийг тэгш сайжруулах асуудал руу аажим шилжсэн юм. Тухайлбал, Хөдөлмөр эрхлэлтийн (гэр бүлтэй эмэгтэйчүүд) тухай 1965 оны 123 дугаар Зөвлөмжийг 156 дугаар Конвенцээр сольж өөрчилсөн явдал үүнийг харуулж байна. Шинэ мянганд шинээр батлагдсан болон өөрчлөгдсөн шинэчлэгдсэн хөдөлмөрийн стандартууд зохистой хөдөлмөрийн ерөнхий зорилгыг тусгасан бөгөөд ОУХБ-ын үйл ажиллагааны суурь болж өгч байна. Жендэрийн тэгш байдал нь зохистой ажлын зорилгын нэгэн чухал хэсэг юм.

Хорьдугаар зууны эхэн үеэр эмэгтэй хүнийг бие махбодийн хувьд ч, нийгмийн хувьд ч эрэгтэй хүнтэй харьцуулахад эмзэг сул гэж үздэг байсан тул зарим төрлийн ажил хөдөлмөр, ялангуяа эрүүл мэнд, хүүхэд төрүүлэхэд аюул учруулж болзошгүй аливаа ажиллагаа эрхлэхэд тохиромжгүй гэж үзэж байв. Тийм ч учраас амаржсаны амралт, тэтгэмжтэй холбоотой наад захын стандартыг ОУХБ-ын анхны конвенцуудад оруулан тусгасан байдаг. 1950-иад оны эхэн үеэс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлсний тэгш байдлыг илүүтэй онцлох болжээ. 1951 оны 100 дугаар Конвенц, түүнийг дагалдах Тэгш шан хөлсний тухай 90 дүгээр Зөвлөмжид хүйсээс үл шалтгаалан ижил үнэ цэн бүхий хөдөлмөрийн төлөө адил тэгш цалин хөлс олгох тухай удирдлага болгох зарчмуудыг баталжээ. 1958 онд 111 дүгээр Конвенц болон Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр Зөвлөмж батлагдсанаар мэргэжлийн сургалт, хөдөлмөр эрхлэх боломж, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл болзол зэрэг хүрээнд хүйс гэх мэт хэд хэдэн үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай зарчим бий болжээ. ОУХБ-ын 100, 111 дүгээр Конвенцууд нь тус байгууллагын хамгийн олон улс орон соёрхон баталсан конвенцийн тоонд багтдаг бөгөөд НҮБ-ын бусад холбогдох конвенц, бүсийн түвшний баримт бичгүүдийг боловсруулахад чухал нөлөө үзүүлсэн байдаг.

Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн холбогдолтой нэлээд дээр үеийн бусад стандарт, түүний дотор Тугалгын хордолтын (эмэгтэйчүүд, хүүхэд) тухай 1919 оны 4 дүгээр Зөвлөмж, Цагаан фосфоритын тухай 1919 оны 6 дугаар Зөвлөмж, Цагаан тугалгын (Будаг) тухай 1921 оны 13 дугаар Конвенц зэрэгт зарим салбар, зарим ажиллагаанд эмэгтэйчүүд ажиллахыг хориглосон тусгай зүйл тусгагдаж, эмэгтэй ажиллагчдын нөхөн үржихүйн эрүүл мэндэд хохирол учруулахгүй байхад анхаарч байв. Эдгээр баримт бичгийг (болон Бензолын тухай 1971 оны 136 дугаар Конвенц, 144 дүгээр Зөвлөмж) эргэн хянаж шинэчлэх шаардлагатай ч 2001 онд батлагдсан Хөдөө аж ахуй дахь аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн тухай 184 дүгээр Конвенц, 192 дугаар Зөвлөмж гэх мэт одоо хэрэгжиж буй хэд хэдэн конвенцэд эмэгтэйчүүдэд зориуд чиглэсэн тусгай

зүйл, заалт орсон байдаг. 1919 оны Шөнийн ажлын (эмэгтэйчүүд) тухай 1919 оны 4 дүгээр Конвенц, 1934 оны Шөнийн ажлын тухай (эмэгтэйчүүд) 41 дүгээр Конвенцийн үргэлжлэл болон 1948 онд батлагдсан Аж үйлдвэрт эмэгтэйчүүд шөнө ажиллахыг хориглосон 89 дүгээр Конвенц нь 1990 оны Протоколоор арай уян хатан болсон билээ. 1990 онд Шөнийн ажлын тухай 171 дүгээр Конвенц, 178 дугаар Зөвлөмж шинээр батлагдаж, шөнийн ажлын эрсдэлтэй нөлөөнөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алийг нь хамгаалах болсон юм. Гэвч ОУХБ-ын гишүүн олон орон зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулсан заалтыг ялгаварлан гадуурхал гэж үздэг тул эдгээр заалт маргааны сэдэв болсон хэвээр байна.

Тэгш байдлыг дэмжсэн стандарт нь 1960-аад оноос эхлэн тэгш байдлыг гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хуваалцах явдал гэж ойлгон хүлээн зөвшөөрөх байр суурь дээр тулгуурлах болов. Хэдий бүтэн ажлын өдрөөр биш боловч эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээлд эзлэх жин нэмэгдэхийн хэрээр ажиллагч гэсэн загвар ойлголтод бүтэн ажлын өдрөөр ажиллаж, гэр бүлээ тэжээгч эрэгтэй ажиллагч төсөөлөгдөх нь улам бүр багасч ирэв. Энэхүү өөрчлөлтийг хөдөлмөрийн стандарт 1965 онд хамран тусгаж, эмэгтэй ажиллагчид янз бүрийн үүрэг хариуцлагаа аливаа ялгаварлан гадуурхалаас ангид, уялдуулан гүйцэтгэх боломж олгох талаар авах арга хэмжээг заасан Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага хүлээсэн эмэгтэйчүүдийн тухай 123 дугаар Зөвлөмжийг баталсан байна. 1980-аад оны эхээр тэгш байдлын талаарх ерөнхий судалгаа шинжилгээ нь эмэгтэйчүүд гэхээс илүү эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн харилцааны асуудлыг (Жендэрийн шинжилгээ, төлөвлөлт, х.90) голлон анхаарах болсноор эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүрэгт гарсан аливаа өөрчлөлт эрэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүрэгт гарсан өөрчлөлттэй хамт явагдах ёстой, мөн гэр бүлийн ажил үүрэг дэх бусад оролцоонд ч тусгагддаг байх ёстой гэсэн итгэл үнэмшил нэмэгдэх болсон билээ. Энэ үзэл бодлын хүрээнд 1981 онд Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 156 дугаар Конвенц болон түүнийг дагалдах 165 дугаар Зөвлөмж батлагдан гарчээ. Эдгээр баримт бичиг нь үр хүүхэд эсвэл гэр бүлийн бусад ойр гишүүдийн төлөө үүрэг хүлээдэг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алиныг хамран үйлчлэх бөгөөд тэрхүү гэр бүлийн үүргээс шалтгаалсан ялгаварлан гадуурхалгүй хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэм болох зорилготой юм.

Сүүлийн үед гарсан хэд хэдэн стандартад 1980-аад оноос хойш даяаршлын орчинд хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн хэлбэрт гарч буй хурдтай өөрчлөлтийг харгалзан тусгасан байна. Тухайлбал, цагаар ажиллагчдын олонхи нь эмэгтэйчүүд байдаг тул ажлын бүтэн өдрөөр болон цагаар ажиллагчдыг тэгш авч үзэх тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц болон 182 дугаар Зөвлөмж нь жендэрийн тэгш байдлын асуудалд чухал үүрэгтэй юм. Мөн хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг хориглох, устгах тухай 182 дугаар Конвенц,

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

190 дүгээр Зөвлөмж нь охидын онцлог нөхцөл байдлыг харгалзан үзэхийг уриалсан жендэрийн хэсгийг агуулсан байдаг. Өмнө тэмдэглэсэнчлэн, 183 дугаар Конвенц бол ОУХБ-ын тэгш байдлын талаарх дөрвөн гол конвенцийн нэг билээ.

Ялгаварлан гадуурхлыг ерөнхийд нь авч үзвэл, мөн түүний дотроос адил үнэ цэн бүхий хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох асуудлыг авч үзвэл 2006 оны Далайчны хөдөлмөрийн тухай конвенц нь 100, 111 дүгээр Конвенцтэй нийцэж байна. Тус Конвенцоор хүйс, бусад шинж байдлаас үл хамааран далайчдад нийгмийн хамгааллын адил тэгш туслалцаа үзүүлэхийг гишүүн Улс орнуудад үүрэг болгосон. Сүүлийн үед батлагдсан хэд хэдэн Зөвлөмжид жендэрийн тэгш байдлыг сахих, дэмжихийг чухалчилсан зүйл, заалтууд орсон байдаг. Үүнд Хоршоодыг дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар Зөвлөмж, Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж, Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж зэрэг багтана. Сүүлд дурдсан Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны тухай Зөвлөмж нь гишүүн улс орнуудыг хөдөлмөрийн харилцааны талаар, ялангуяа «эмзэг бүлгийн ажиллагчид», түүний дотор эмэгтэй ажиллагчдын талаар үндэсний бодлого боловсруулж батлахыг уриалсан байдаг. Энэ нь ажил хөдөлмөрийн ердийн биш, ихээхэн эмэгтэйжсэн хэлбэрт ажилладаг эмэгтэйчүүдэд нэн чухал юм.

6. Жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль: Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, улс орон дамнасан хууль тогтоомж, үндэсний хууль тогтоомж

Энэхүү гарын авлагад олон улсын эрх зүй, өөрөөр хэлбэл, ОУХБ-ын өөрийнх нь Конвенц, Зөвлөмжүүд болон өмнө дурдсан бусад холбогдох баримт бичгээс бүрдсэн, олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хууль тогтоомжид тусгагдсан эмэгтэй ажиллагчдын эрх болон жендэрийн тэгш байдлын асуудалд голлон анхаарав. Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш цалин хөлс, тэгш боломж, тэдэнд тэгш хандах гэх мэт ерөнхий зарчмыг тусгадаг бөгөөд хамгийн наад захын стандарт гэж тооцогддог. Улс орнууд түүнийг цааш хөгжүүлж, жирэмсэн, амаржсаны амралт нь илүү урт байх, илүү эерэг бусад нөхцөл олгох гэх мэт ахисан түвшний хамгаалалтыг бий болгох боломжтой. Тиймээс тухайн тохиолдолд хамаатах хууль тогтоомж нь олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжоос урган гарна.

Түүнээс гадна улс орон дамнасан хууль тогтоомж мөн хамаатай байж болно. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил тэгш цалин хөлс олгох, ажлын байранд тэгш хандах, нийгмийн даатгал, мэргэжлээс хамаарах тэтгэврийн схем,

эхчүүдийн хамгаалал, хүүхэд асрах чөлөө, цагаар ажиллах, хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтай холбоотой асуудлаар нотлох үүрэг оногдуулах гэх зэрэг асуудлаар Европын Холбоо олон тооны заавар гаргасан байдаг. Тэгш байдлын тухай Европын хууль нь үндэсний хууль тогтоомжоос дээгүүр түвшинд үйлчлэх бөгөөд Европын холбооны гишүүн бүх улс оронд хүчин төгөлдөр мөрдөгддөг. Мөн Европын шүүхээс эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлын талаар гаргасан шийдвэр ч гишүүн орнуудад адил үйлчилнэ. Тиймээс гурван түвшин дэх тэгш байдлын тухай хууль харилцан хамааралтай үйлчилдэг.

Хуулийн заавал биелүүлэх үүрэг хүлээлгэсэн баримт бичгээс гадна бүсийн болон дэд бүсийн санаачлага нь үндэсний түвшний хууль эрх зүйн хөгжилд нөлөөлдөг. Тухайлбал, Карибын бүс нутагт Карибын хамтын нийгэмлэг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоо уялдуулах төслийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах загвар хуулийг гишүүн орнууддаа удирдамж болгон баталсан байна. Өмнөд Азид Бүсийн хамтын ажиллагааны Зүүн өмнөд Азийн Холбооноос Эмэгтэйчүүд, хүүхдийг биеийг нь үнэлүүлэх зорилгоор худалдаалахаас сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх тухай конвенцийг 2002 онд баталсан (БХАЗӨАХ, 2002). Хамтын нөхөрлөлийн орнууд Эмэгтэйчүүдийн хүний эрхийг дэмжих зарчмуудын тухай Викториагийн хүрхрээний Тунхаглалыг 1994 онд гаргасан бөгөөд түүнийг дараачийн бусад баримт бичигт оруулан тусгасан байдаг. 1994 онд Америкийн улс орнуудын байгууллагаас баталсан Белэм до Парагийн Конвенц нь эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийллээс сэргийлэх, шийтгэх, устгах асуудлыг тусгасан. Энэхүү асуудлыг Өмнөд Африкийн хөгжлийн нийгэмлэгийн Жендэр ба хөгжлийн тухай 1997 оны Тунхаглалын 1998 оны Нэмэлтэд мөн авч үзсэн байдаг.

7. Үндэсний түвшинд ашиглах, сахих тухай

Олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг ашиглах үйл явцад жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг тусгах нь уг стандартаас үүдэн гарах ашгийг тэгш хүртээхэд тус дэм болдог тул нэн чухал юм. Энэ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэрэгцээ, туулж өнгөрүүлсэн туршлага, сонирхол нь адил байх үед ч, өөр байх тохиолдолд ч тэдгээрийг нь тэгш хүлээн зөвшөөрөхийг шаарддаг. Гишүүн улс орнуудын тогтмол тайлагнах журмын талаар заасан ОУХБ-ын Дүрмийн 19, 22 дугаар зүйлийн дагуу Засгийн газрууд тайлагнахдаа гэрлэсэн эсэх, бэлгийн чиг баримжаа, ХДХВ-гийн халдвартай эсэх гэх мэт 111 дүгээр Конвенцид заагаагүй бусад өөр шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлэлтэд гарч буй ялгаварлан гадуурхлын тохиолдлуудыг ч багтаадаг. Түүнчлэн гишүүн орнуудын соёрхон баталсан конвенцид заасан стандартыг даган мөрдөж буй байдалтай холбоотойгоор

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

үүдэн гарсан маргааныг шийдвэрлэх журмыг мөн ОУХБ-ын Дүрэмд заасан байдаг.

Олон улс орон хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхлыг хориглосон, тэгш байдлыг дэмжсэн тусгай хууль тогтоомж батлан гаргасан байдаг. Мөн хэд хэдэн улс орны Үндсэн хуульд тэгш байдлын талаар тусгайлан заасан зүйл бий. Сүүлийн үед засгийн газруудын зүгээс ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх, тэгш байдлыг дэмжих талаар хүлээх эерэг үүрэгт илүүтэй анхаарах болжээ. Гэвч хуулийг тууштай хэрэгжүүлж чадахгүй, тэгш биш байдал оршсоор байна. Өнөө үед тусгай байгууллага ашиглан, хууль эрх зүй, захиргааны болон сурталчилгааны арга хэмжээгээр дамжуулан хууль тогтоомж болон түүний хэрэгжилтийн хоорондын зааг ялгааг багасгах, арилгахад улам илүү анхаарч байна.

Хууль тогтоомж, хамтын гэрээ хэлэлцээр дэх өнгөндөө «нейтрал» буюу аль аль хүйсийн хүмүүст хамаатай гэж үзэж болох заалтын улмаас эмэгтэй ажиллагчид бодит амьдрал дээр хохиролтой байдалд орох нь олон тохиолддог. Энд шууд бус ялгаварлан гадуурхал явагдаж байх боломжтой. Ялгаварлан гадуурхал нь «нейтрал» буюу эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг илт ялгаварласан, эсхүл нейтрал боловч бодит байдал дээр тэгш биш байдлыг үүсгэсэн, өөрөөр хэлбэл, «шууд бус» ялгаварласан байж болно. Ялгаварлан гадуурхлын энэ хоёр хэлбэрийн аль аль нь холбогдох конвенцийн хамрах хүрээнд багтдаг. Эдгээр хоёр хэлбэрийг ялгавартай авч үзэх нь чухал юм. Учир нь хэдийгээр шууд ялгаварлан гадуурхал буурч байвч илрүүлэх, батлахад хэцүү шууд бус ялгаварлан гадуурхал нэмэгдэж байх боломжтой. Түүнээс гадна бас хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил дэх хөдөлмөрийн зах зээлийн хүчин зүйлс, тогтолцооны тэгш бус байдлаас үүдсэн ялгаварлан гадуурхал бий.

Ихэнх улс оронд хөдөлмөрийн тухай хууль, тэгш боломжийн тухай хууль эсвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай ерөнхий хууль зэрэг тэгш байдлын талаар авч үзсэн хуулийн заалтын хэрэгжилтэнд хөдөлмөрийн хяналтын газар хяналт тавьдаг. Тус газраас тухайн байгууллагын орчин нөхцөл, мөн хуулийн шаардлагыг даган мөрдсөн тухай бүртгэлийг шалгана. Орчин үеийн хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээг «ажлын байрны цагдаа» гэж үзэх нь багассан бөгөөд харин ажил олгогч, ажиллагчдад хууль тогтоомжийг мөрдөх хамгийн үр дүнтэй арга замын талаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үүрэгтэй хүмүүс гэж харах болсон билээ. Хөдөлмөрийн байцаагч нар аливаа гомдлыг зохих байгууллагад шилжүүлэх, эсхүл шүүх буюу шүүх байгууллагаас урьдаар процесс ажиллагааг эхлүүлэх эрхтэй байж болно.

Улс орнууд, мөн түүнчлэн улс орон дамнасан байгууллагуудаас эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг сайжруулах, тэгш байдлыг дэмжих үндэсний

механизмын нэг хэсэг болгон хүний эрхийн болон/эсвэл тэгш байдлын комиссыг байгуулдаг. Тэдгээр комисс нь ялгаварлан гадуурхсан тухай өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч шалгах, ялгаварлан гадуурхлын эсрэг арга хэмжээний хэрэгжилтэд явцын хяналт тавьж ажилладаг (4 дүгээр бүлгийг харна уу, х.6). Эдгээр байгууллага нь хүмүүс дангаар болон хамтдаа өргөдөл гаргахад, мөн түүнийг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Зарим улс оронд байдаг Тэгш боломжийн комисс нь хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхлын талаар аливаа гомдол гаргахад журмын хувьд заавал дамжих урьдчилсан шат болдог.

Тухайн улс орны тогтолцооноос шалтгаалан олон улсын эсвэл үндэсний стандартыг хөдөлмөрийн асуудлаар дагнасан шүүхээр эсхүл бусад эрх бүхий байгууллагаар дамжин мөрдүүлдэг. Олон улсын хууль тогтоомжийг үндэсний хууль тогтоомжид тусгасан, эсвэл хамтын хэлэлцээрийн үр дүнд мөрдөхөөр болсон бол үндэсний холбогдох хууль тогтоомжийг ихэвчлэн иш үндэс болгоно.

Ерөнхийдөө, сүүлийн хэдэн арван жилийн турш хөдөлмөрийн асуудлаар дагнасан шүүгч, хуульч, шүүх ажиллагаанд оролцогч бусад этгээдүүдийн хүйсээр ялгаварлан гадуурхахаас үүдэн гарах үр дагаврын талаарх ойлголт мэдлэг дээшилсээр ирлээ. Шүүхээр шийдүүлж буй зарим хэрэг ажлын байран дахь тэгш байдлын асуудлаарх шүүхийн ойлголтыг улам сайжруулах шаардлагатай байгааг харуулдаг. Эрх зүйн тогтолцоонд тэгш байдлын асуудлыг ойлгодоггүй эрэгтэйчүүд ихэвчлэн ажилладаг тул хуулийн заалтыг сахиулахад саад болдог гэсэн шүүмжлэл гардаг бөгөөд мөн зарим баримт ч бий. Хуулийн үнэ төлбөргүй тусалцаа, нотлох үүргийг нөгөө талд шилжүүлэх (*Нотлох үүрэг* гэсэн хэсгийг харна уу, х.24), өшөө авахаас сэргийлсэн арга хэмжээ зэрэг нь хүйсээр ялгаварлан гадуурхахын эсрэг шүүхээр хэрэг шийдүүлэх ажиллагааг хөнгөвчлөхөд хэрэг болдог.

8. ОУХБ-ын стандарт тогтоох болон бусад ажиллагаа

Олон улсын хөдөлмөрийн Конвенц, Зөвлөмж бол хамгийн наад захын стандартын талаарх олон улсын болон гурван талт зөвшилтийг төлөөлж байдаг тул тэгш байдлыг дэмжихэд чухал үүрэгтэй юм. Эдгээр стандарт ерөнхийдөө эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын хэн хэнд нь үйлчлэх боловч нэлээд нь эмэгтэй ажиллагчдын эрх болон жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг зориуд авч үзсэн байдаг бөгөөд үүнийг ОУХБ-ын бүхий л хөтөлбөрт сахиж, даган мөрдөх нь зүйтэй. Өмнө дурдсанчлан, эдгээр стандарт нь тэгш цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэлтэнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах, эхчүүдийн хамгаалал, мөн гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагч, цагаар

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

ажиллагч болон гэрээр ажил гүйцэтгэгчдийн асуудлыг хамран үйлчилдэг билээ.

Хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш байдлын тухай ойлголт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс яг ижил, эсхүл тэдний гүйцэтгэх үүрэг, хэрэгцээ ижил байна гэсэн санаа агуулахгүй (Жендэрийн тэгш байдал, х.91). Тэгш байдлын тухай, улмаар жендэрийн тэгш байдлын тухай ойлголт бол үнэндээ эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн өөр мөн чанар, үүрэг, хэрэгцээг тэгш үнэлэх, хүлээн зөвшөөрөхөд чиглэж байгаа билээ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн үүрэг, байр суурь нь аль ч нийгэмд ихээхэн ялгаатай, үүнд түүхэн уламжлал болон одоогийн нөхцөл байдлын аль аль нь нөлөөлж байдаг. Тэдний хэрэгцээ ч мөн ялгаатай байдаг. Бүх биш гэхэд ихэнх нийгэмд эмэгтэйчүүд эх болох, ар гэрийн ажлаа зохицуулах, амьдралын наад захын хэрэгцээг гүйцэлдүүлэх онцгой үүрэг гүйцэтгэж байдаг. Үүний улмаас ажилд орох, сургалтанд суух, тэгш цалин хөлс авах, газар болон бусад үндсэн хөрөнгө өмчлөх эрх, шилжин суурьших эрх чөлөө зэрэг асуудлаар эмэгтэйчүүдийн байр суурь голдуу сул, хүчгүй байдаг. Жендэрийн тэгш байдалд ахиц гаргахын тулд бодлого, хөтөлбөр, төсөл боловсруулахдаа одоо байгаа тэгш бус байдлыг арилгахад анхаарч байх шаардлагатай.

Стандарт тогтоох болон мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх нь нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөрт хүрэхийн тулд ОУХБ-аас хэрэгжүүлж буй маш чухал, нэг нэгнээ харилцан дэмжсэн арга замууд юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт нь нийгмийн бодлогын зорилго, арга зам, баримтлах хандлагыг тодорхойлдог бол мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагаа нь практикт нийгмийн дэвшилд хүрэхэд тус дэмжлэг болдог. Тиймээс ОУХБ-ын гишүүн орнуудын хүсэлтээр хэрэгждэг мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагаа нь олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, хүний эрхийг цогц байдлаар, харилцан бусад стандартыг нөхөн дэмжсэн арга барилаар дэмжин дэлгэрүүлэх асуудалтай холбоотой юм.

Стандарт тогтоох болон мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагаа нь системтэй судалгаа, баримтад тулгуурлах ёстой. Тиймээс ОУХБ нь судалгааны хөтөлбөр, судалгааны сүлжээ, ухуулга сурталчилгаа хийх, жендэрийн холбогдолтой асуудлаар мэдээлэл, тоо баримт цуглуулах, шинжлэхэд оролцож ажилладаг билээ. Уг мэдээллийг ОУХБ-ыг бүрдүүлэгч талууд болон олон нийтэд хэвлэмэл материал, цахим сан, хурал, семинар зэргээр дамжуулан хүргэдэг.

Зөвлөгөө өгөх болон чадавхи бэхжүүлэх ажиллагаа бол ОУХБ-аас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөрийн салбар дахь тэгш байдлыг дэмжиж буй бас нэг чухал арга зам юм.

I А

Ажил мэргэжил дэх ялгарал\Occupational segregation

Ажил мэргэжил дэх хүйсийн ялгарал гэдэг нь үйл ажиллагаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн өөр өөр хэлбэр, өөр өөр түвшинд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илүү төвлөрөхийг хэлдэг. Хөдөлмөрийн зах зээл ийнхүү тусгаарлагдах явдал дэлхий даяар гайхмаар их байна: дэлхий дээрх хөдөө аж ахуйн бус салбарт ажиллагчдын 60 хувь нь, нийт ажиллагчдын 80 хувь нь нэг бол эмэгтэй, эсвэл эрэгтэй байдаг ажил мэргэжлийн салбарт ажиллаж байна. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү олон төрлийн (хэвтээ ялгарал), мөн доогуур түвшний (босоо ялгарал) ажил хийж байна. 1980, 1990-ээд оны үеэр олон улс оронд, ялангуяа ажил мэргэжлийн ялгарал өндөр байсан Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын гишүүн зарим улс оронд, мөн хөгжиж буй зарим оронд эмэгтэйчүүдийн ажилладаг салбар олширсон ч зарим улс оронд, ялангуяа шилжилтийн үед байгаа улс орнуудад тийм салбарын тоо цөөрчээ. Гэвч компьютерийн програм хангамж, мэдээлэл, холбооны технологийн бусад олон шинэ ажил эмэгтэйчүүдэд нээлттэй болсон ч ажил мэргэжил дэх хэвтээ ялгарал багасахын зэрэгцээ босоо ялгарал голцуу нэмэгдэж, тэдгээр салбарын доторх жендэрийн тэгш бус байдал хэвээр үлддэг байна (ОУХБ, 2003, х.xi).

Ийм нөхцөл байдал эмэгтэйчүүдийн сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтэнд тавьсан эрх зүйн хязгаарлалтаас үүдсэн шууд ялгаварлан гадуурхлаас шалтгаалан бий болох нь ховор. Гэхдээ зарим улс оронд эмэгтэйчүүдийн хийж болох ажлыг хуулиар хязгаарласан, тэр нь эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүргийг эрсдэлд оруулж болохгүй гэсэн санаанаас эх авсан байдаг. Уг санаа бол зарим нэг хэсгийг эс тооцвол одоо хуучраад байгаа билээ. 1986 оны эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах тухай Тогтоолд зааснаар хэрэв хуулиар зарим нэг ажилд эмэгтэй хүн ажиллахыг хориглосон бол тийнхүү хориглоход хүргэсэн нөхцөл байдал өөрчлөгдсөн эсэхийг тогтмол эргэн хянаж байх хэрэгтэй байдаг.

Ажил мэргэжил дэх ялгарлын учир шалтгаан нь ихэвчлэн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, түүний дотор боловсролын тогтолцоон дахь шууд бус ялгаварлан гадуурхлаас үүдсэн хэвшмэл ойлголт, урьдчилан бий болгосон төсөөлөлд тулгуурласан практикт оршиж байдаг.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Ажил мэргэжил дэх ялгарал нь эрх мэдэл, ур чадвар, орлого, боломжийн тэгш биш байдлыг дагуулж байдаг бөгөөд өөрөө тэгш бус байдлын нэг илрэл юм.

Техникийн мэргэжил, мэдээлэл, холбооны технологийн салбарт ажиллах эмэгтэйчүүдийн тоо хурдтай өсөн нэмэгдэж байгаа боловч эрэгтэйчүүдээс цөөн хэвээр, мөн аливаа газрын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага хэвээр байна. Харин хөдөө аж ахуй, үйлчилгээний салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлж байна. Эмэгтэйчүүд боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн үйлчилгээний салбарын доод түвшний албан тушаалд илүүтэй ажилладаг бол эрэгтэйчүүд байнгын биеийн хүч шаарддаг гэгддэг барилга, уурхай, зэвсэгт хүчинд давамгайлдаг. Боловсролын салбарын тухайд, сургуулийн өмнөх болон бага сургуульд эмэгтэйчүүд багшлах нь их, харин дээд сургуульд эрэгтэйчүүд олон байдаг. Эрүүл мэндийн салбарын хувьд сувилахуйн салбарт эмэгтэйчүүд давамгайлдаг боловч эмч, мэс засалч гэх мэт өндөр зэрэглэлийн ажил мэргэжилд цөөн тоогоор ажилладаг. Худалдаа, үйлчилгээний салбарын хувьд, эмэгтэйчүүд нарийн бичгийн дарга, борлуулалт хариуцсан ажилтан, хоолны газар, цэвэрлэгээний ажилд хэт давамгай ажилладаг бол эрэгтэйчүүд жолооч, хамгаалалтын ажилд хэт давамгай ажилладаг байна. Удирдлага, захиргааны ажилд эмэгтэйчүүд ихэнхдээ хүний нөөцийн газар, харин санхүү, стратеги удирдлагын албан тушаалд цөөн ажилладаг.

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажиллах цагийн ялгаа нь тэдний албан тушаал ахих боломжид, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн ирээдүйд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй байдаг. Ажлын уян хатан цагтай, эсвэл уян хатан нөхцөл түгээмэл олгогддог улс орнуудад цагийн эсхүл стандарт биш бусад хэлбэрээр ажиллагчдын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байдаг.

Ялгарлыг багасгах, устгахад чиглэсэн бодлогыг «десегрегацийн бодлого» гэдэг. Ажил мэргэжил дэх ялгарлыг залруулан засахад зориудын арга хэмжээ онцгой чухал үүрэгтэй. Цалин хөлстэй болон цалин хөлсгүй ажлыг илүү тэгш хуваарилах хэрэгтэй. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ажил, ар гэрийн үүрэг хариуцлагаа зохицуулахад нь туслах арга хэмжээ мөн чухал үүрэгтэй.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж
Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц

➔ Мөн Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Ялгаварлан гадуурхал; Хүний нөөцийн хөгжил; Уламжлалт бус ажил мэргэжил; Сувилахуйн ажилтнууд; Багш нар гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажил мэргэжилдээ өсч дэвших боломж \Career opportunities

Албан тушаал ахих, нэг ажлаас нөгөөд шилжих, сургалтанд хамрагдах боломжийн тухай мэдээллийг бүх ажиллагчдад хүйсээс нь үл хамааран адил тэгш хүргэж, таатай боломжийг ашиглахад адил тэгшээр урамшуулан зоригжуулж байх хэрэгтэй. Үүнд дараах зүйлсийг тусгайлан анхаарна:

- шинээр гарч буй албан тушаалын тухай мэдээллийг бүх ажиллагчдад системтэйгээр, адил тэгшээр хүргэх;
- тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлага болон ажилд авах журам, дэвших болон сургалтад хамрагдах хөтөлбөрүүдийг ил тодорхой болгох, мөрдөх, тэдгээрийн талаархи мэдээллийг бүх ажиллагчдад хүргэх;
- аль нэг хүйсийн ажиллагчдын ахиж дэвших, нэг ажлаас нөгөөд шилжих болон сургалтанд хамрагдах боломжийг хязгаарлаж, эсхүл тэдэнд ялгаатай нөлөөлж байгаа гэрээ, мөн ёс заншил, практикаас үүдэлтэй зохицуулалтыг халах;
- бүх ажиллагчдын, түүний дотор ялангуяа уламжлал ёсоор ахиж дэвших боломжоос гадуурхагдсан ажиллагчдын оролцоог урамшуулан зоригжуулахын тулд албан тушаал ахих бүх боломжийг ил тодорхой харуулсан карьерын төлөвлөгөө, схем гаргах;
- ажлын байранд ажил мэргэжлийн ялгарал үүсгэхгүйн тулд сургалтад хамрагдах, нэг ажлаас нөгөөд шилжих боломжийг бүрдүүлэх;
- бүх ажиллагчдыг, ялангуяа эмэгтэйчүүдийг ажил мэргэжилдээ өсч хөгжихөд нь, ялангуяа бүтцийн өөрчлөлт болон технологийн шинэчлэлд дасан зохицоход тулгардаг саад бэрхшээлийг давахад нь туслах сургалтын хөтөлбөрийг тэдний удирдан зохицуулах болон бусад ур чадварыг нь мөн сайжруулж байхаар тооцон боловсруулж, үе үе шинэчилж байх;
- Сургалтанд хамрагдах тухайд гарч буй тэгш бус байдлыг арилгахын төлөө чармайх.

Эмэгтэйчүүдийн албан тушаал ахих боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд зөвлөж дэмжих, чиглүүлэх зэрэг албан бус арга хэрэгслийг ч бас ашиглаж болно.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 156 дугаар Конвенц нь гэр бүлтэй ажиллагчдын ажилд орох, эсхүл ажил мэргэжлээсээ түр завсардсаны дараа ажилдаа эргэн ороход нь туслах арга хэмжээг заасан байдаг (Ажил мэргэжлээ түр завсарлах гэсэн өмнөх хэсгийг үзнэ үү). Ийм арга хэмжээ нь мэргэжлийн сургалт, сурч боловсроход зориулсан цалинтай чөлөө болон гэр бүлтийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын хэрэгцээнд тохирсон мэдээлэл өгөх, зөвлөх төрөл бүрийн үйлчилгээг багтаана. (165 дугаар Зөвлөмж, Догол мөр 13–14).

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 88 дугаар Конвенц, 83 дугаар Зөвлөмж

Алагчилахгүй байх тухай (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар Конвенц, 122 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (Нэмэлт заалт) 1984 оны 169 дүгээр Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 204 оны 195 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Ажил мэргэжлээ түр завсарлах; Гэр бүрийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Хүний нөөцийн хөгжил; Боловсролын цалинтай чөлөө; Мэргэжлийн чиг баримжаа; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажил мэргэжлээ түр завсарлах \Career breaks

Ажил мэргэжлээ түр завсарлах нь ажил болон гэр бүлийн амьдралаа хослуулах боломж олгодог чухал механизм юм. Ажил мэргэжлээ түр завсарлах нь эх болохтой холбоотой байдаг тул ОУХБ-ын 183 дугаар Конвенц нь жирэмсний хугацаанд, амаржсаны дараах чөлөөний үед болон ажилдаа эргэж орсны дараах үед ажлаас халахыг хориглон, мөн өмнөх ажилдаа, эсхүл ижил хэмжээний цалин хөлстэй дүйцэх ажилд орох эрх олгон хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаат байдлыг хангасан байдаг (8 дугаар зүйл).

Мөн асуудлыг авч үзсэн 156 дугаар Конвенцийн 7-р зүйлд:

Улс үндэсний нөхцөл, боломжид нийцүүлэн мэргэжлийн чиг баримжаа олгох болон мэргэжлийн сургалтын хүрэн дэх арга хэмжээг оролцуулан гэр бүл бүхий ажиллагчдыг ажлын хүчний нэгэн хэсэг болгох буюу хэвээр байлгах, мөн гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай холбоотойгоор ажлаас завсардсаны дараа эргэн орохыг нь дэмжсэн бүх арга хэмжээг авна гэж заажээ.

ОУХБ-ын 165 дугаар Зөвлөмжид гэр бүлтэй ажиллагчдыг ажилдаа эргэн орохыг нь дэмжихийн тулд үндэсний бодлого болон практикт нийцүүлэн мэргэжлийн сургалтын байр, тоног төхөөрөмж, боломжтой бол сурч боловсроход зориулсан цалитай чөлөө олгох зохицуулалт бий болгохыг заасан

байна (Ш.12-14). Бас ийм ажиллагчдад зориулан зохих сургалтанд хамрагдсан, гэр бүлтэй ажиллагчдын тусгай хэрэгцээнд тохирсон үйлчилгээ үзүүлэх чадвартай ажилтнууд бүхий мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, зөвлөх, мэдээлэл өгөх болон дадлагажуулах, ажилд оруулах ажилд байршуулах үйлчилгээг бий болгохыг зөвлөсөн байна.

Бельги зэрэг зарим оронд хүүхэд төрүүлэхтэй холбоотой болон гэр бүлийн бусад шалтгаангүйгээр ч мэргэжлийн ажлаа завсарлах, богиносгосон цагаар ажиллах боломж олгосон байдаг (Европын Комисс, 2005)

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвени, 165 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвени, 191 дүгээр Зөвлөмж

➔ **Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Боловсролын цалинтай чөлөө; Мэргэжлийн чиг баримжаа; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажил олгогч\ Employer

Ажил олгогч гэж аливаа хүнээр ажил гүйцэтгүүлж эсвэл үйлчилгээ авч, ажилтан гэдгээр нь цалин хөлс олгож буй аливаа хүн, байгууллагыг хэлнэ.

Аливаа ажил олгогч хувь хүн, байгууллага, мөн ажил олгогчдын болон ажиллагчдын байгууллага, засгийн газар нь ажлын байран дээрх ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх үүрэгтэй. Ажил олгогч болон ажиллагчдын байгууллагын аль аль нь ялгаварлан гадуурхалтай практикийг илрүүлэх, оршин буйг нь хүлээн зөвшөөрөх, улмаар өөрөөсөө эхлэн бүхий л ажиллагаагаараа түүнтэй тэмцэх үүрэгтэй. Ажил олгогчид ажиллагчдын хувийн амьдрал, улс төрийн үзэл бодол, шашин шүтлэг, үйлдвэрчний эвлэл дэх оролцооны талаар асуух эрхгүй.

Ялангуяа ажил олгогчид нь өөрсдийн байгууллага, мөн ажил олгогчдын байгууллагад адил ажилд адил тэгш цалин хөлс олгох зэрэг жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих үүрэг хүлээнэ. Тэгш байдлыг дэмжинэ гэдэг нь үнэндээ эрхийг хүндэтгэх, хууль сахих асуудал төдийгүй бизнесийн сайн практик юм. Тэгш байдлыг нухацтай авч үздэггүй (тухайлбал, тэгш боломж олгох бодлого баримталдаггүй эсвэл тийм бодлогоо хэрэгжүүлдэггүй) байгууллага өндөр түвшинд бэлтгэгдсэн ажиллагчаа алдах, мөн үйлчлүүлэгчдээ алдах эрсдэл гарч болзошгүй. Засгийн газрын худалдан авах ажиллагааны тухайд тэгш байдалд анхаарал тавьдагаа харуулж чадаагүй бол гэрээ байгуулж чадахгүйд хүрч болно.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Янз бүрийн учир шалтгааны улмаас эмэгтэйчүүд (хэдий нэмэгдэж байгаа ч) ажил олгогч, менежерийн цөөнх болж байдаг. Тэд нийгэмд боловсрол, сургалт авах боломж арай бага; боловсрол дахь мэргэжлийн ялгарал; сургалт ба хөдөлмөр эрхлэлт; зээл авах боломж бага; эмэгтэйчүүд удирдах ажил хийхийн эсрэг хэвшмэл ойлголт, хандлага зэрэг асуудалтай тулгарч байдаг. Ажлын байран дээр дараах хэлбэрийн саад тотгор гардаг. Үүнд:

- Ажилд авах, дэвшүүлэх тогтолцоо, журам нь нэг талыг барьсан байх;
- Гадуур явж ажиллах шаардлага (эмэгтэйчүүд ажлаар өөр газар шилжих, аялах шаардлага гарч тулгаж мэдэгдсэн тохиолдолд түүнийг биелүүлэх боломж нь эрэгтэйчүүдээс бага байх талтай);
- Албан тушаалын шатлалыг хүндлэх шаардлага (эмэгтэйчүүд жирэмсэн, амаржсаны амралтын улмаас карьер нь тасалдаж, албан тушаалд эзлэх байр сууриа алддаг);
- Албан тушаал ахихад эрэгтэйчүүдийн сүлжээний үзүүлэх нөлөө («эрчүүдийн клуб»);
- Удирдах албан тушаалтанд урт цагаар ажиллах шаардлага тавигдах;
- Ур чадвар бага шаардагдах ажлыг «эмэгтэйчүүдийн ажил» болгон зохион байгуулсан байх, улмаар тэдэнд ажлын байран дээрх/насан турш суралцах боломж бага олгох;
- Удирдлагын хүлээлт ба гэр бүлийн үүрэг хариуцлага таарч авцалдахгүй байх;
- Тэгш байдлын бодлогын хэрэгжилт сул байх.

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

Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар Конвенц

Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж
Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 11 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар Конвенц, 122 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн алба) тухай 1978 оны 151 дүгээр Конвенц, 159 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Конвенц

- ➔ Мөн Ажилтан; Ажил олгогчдын байгууллага; Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа; Шилэн тааз; Засгийн газрын худалдан авах ажиллагааны бодлого гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажил олгогчдын байгууллага\Employers' organisation

Ажил олгогчид өөрсдийн хамтын сонирхлоо хамгаалах зорилгоор байгууллагаа байгуулах, тийм байгууллагад нэгдэн орох эрхтэй. Төрийн байгууллага энэ эрхийг хязгаарлан, хөндлөнгөөс оролцохгүй байх хэрэгтэй. Ажил олгогчдын хамтын сонирхлын хамрах хүрээ, агуулга маш өргөн бөгөөд ажил олгогчдын байгууллагын бүтэц, гишүүнчлэл, чиг үүрэг улс орнуудад ялгаатай байдаг. Ажил олгогчдын байгууллага бол ОУХБ-ыг бүрдүүлэгч нэг тал бөгөөд хоёр талт, гурван талт хэлэлцээр, зөвлөлдөөн зэрэг нийгмийн харилцан яриа зөвлөлдөөний оролцогч байдаг.

Эмэгтэйчүүд ажил олгогч, менежерээр ажиллах боломжид учирч буй соёл, нийгэм, эдийн засгийн саад тотгорыг давж гарахын тулд ажил олгогчдын байгууллага дараах арга хэмжээг анхааран авч хэрэгжүүлэх ёстой. Үүнд:

- Ижил үнэ цэн бүхий ажилд адил тэгш цалин хөлс олгох зэргээр хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих;
- Эмэгтэй менежер, бизнес эрхлэгчийн оролцоог нэмэгдүүлэх;
- Ажил хөдөлмөр, мэргэжлийн сургалтын боловсролыг өргөжүүлэх, ялангуяа боловсрол хүртэх боломж багатай хүмүүсийн хувьд нэмэгдүүлэх;
- Өрсөлдөөнт, бүтээмжит албан тушаал эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд ажил олгогчдын байгууллагаас хэрэгжүүлж болох олон арга хэмжээ, санаачлага бий. Гишүүн байгууллага болон ажил олгогч гишүүдийнхээ дунд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад идэвхтэй байр суурь баримтлах, түүний ач тусын талаар мэдлэг ойлголт дээшлүүлэх арга хэмжээ авч болно. Жендэрийн тэгш байдал нь тухайн аж ахуй, бизнест ашигтай гэдэг нь нэгэнт батлагдсан зүйл юм. Ажлын байран дээр тэгш байдлыг хангах нь дараах учир шалтгааны улмаас бизнесийн ашиг сонирхолд нь нийцнэ гэж тэгш боломжийг бий болгосон ажил олгогчид үздэг. Үүнд:

- Авъяас чадвартай ажиллагчдаа сонгон авах хүрээ өргөжих ач тус;
- Ялгаварлан гадуурхалгүй хөдөлмөр эрхлэлт нь ажилд орохыг хүсч буй чадварлаг хүмүүсийг татдаг;
- Ажиллагчдыг сонгон авах явц ил тод, мэдлэг чадварт тулгуурласан байвал түүнд итгэх байдал өндөр байдаг;
- Ажиллагчид өөр хоорондоо ялгаатай байх тусам тэдний олон төрлийн туршлага, ур чадвар байгууллагад сайнаар нөлөөлж байдаг;
- Тэгш боломж өгдөг ажил олгогч гэдгээр нь олон нийт мэддэг байна гэдэг нь байгууллагын талаар эерэг дүр төрх бий болгодог;
- Компани тэгш боломжийн бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх үйл

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

явц нь одоо үйлчилж буй бусад бодлого, практикаа эргэн хянах, ажиллагчидтай харьцах болон зөвлөлдөх журмаа сайжруулах, компанид итгэх итгэл, үнэнч зүтгэлийг дэмжих нэг бололцоо болж өгдөг (ОУХБ, Ажил олгогчдод чиглэсэн үйл ажиллагааны товчоо, 2005, х.9-10).

Ажил олгогчдын байгууллагууд ажлын байран дээрх жендэрийн тэгш байдлыг дараах арга замаар дэмжиж болно. Үүнд:

- Хууль эрх зүйн болон тэгш байдлын бусад арга хэмжээний талаарх хэлэлцүүлэгт оролцох;
- Жендэрийн асуудлаарх үндэсний байгууллагуудын гишүүн болох;
- Үйл ажиллагааны хэм хэмжээг сайн дурын үндсэн дээр боловсруулан гаргах, өөр бусад амлалт үүргийг сайн дурын үндсэн дээр хүлээх;
- Жендэрийн асуудлаар асуулга авах, судалгаа хийх, мэдээлэл түгээх;
- Гишүүддээ бодлогын зөвлөгөө өгөх, удирдамж материал бэлтгэх;
- Сургалт явуулах, сүлжээ үүсгэх, дагалдуулан зөвлөгөө өгөх;
- Ажил олгогчдын байгууллага дотроо эмэгтэйчүүдийн хороо бусад холбогдох бүтцийг бий болгох.

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

Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар Конвенц

Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн бодлогын тухай 122 дугаар Конвенц, 122 дугаар Зөвлөмж

Хамтын хэлэлцээрийн тухай 1981 оны 154 дүгээр Конвенц, 163 дугаар Зөвлөмж

Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар ажлын байр бий болгох тухай 1998 оны 189 дүгээр Зөвлөмж

➔ **Мөн Хамтын хэлэлцээ; Олон янз байдал; Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, байгууллага байгуулах эрх; Нийгмийн яриа хэлэлцээ; Гурван талт оролцооны зарчим; Гурван талт зөвлөлдөөн** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажил-амьдралын тэнцвэр\ Work-life balance

«Ажил-амьдралын тэнцвэр» гэдэг нэр томъёо нь зөвхөн тэжээлгэгч хамаатан саднаа асран халамжлахыг төдийгүй «хичээлээс гадуурх» үүрэг хариуцлагыг буюу амьдралын чухал хүрээг хамруулдаг. Ажлын цагийн зохион байгуулалт нь аль аль хүйсийн ажиллагчдыг насан туршдаа суралцах, ажил мэргэжлийн болон хувь хүний цаашдын хөгжилдөө анхаарах боломж олгохуйц хангалттай уян хатан байх ёстой. Инхүү насан

турш суралцах хөгжиж боловсрох нь эрхэлж буй ажилтайгаа холбоотой байх албагүй юм.

Гэхдээ энэ нь одоохондоо хараахан тодорхой бус, бүрхэг байгаа бөгөөд Конвенцийн зорилго болон гишүүн орнуудын хүлээх үүрэг хариуцлагын хүрээнд тэгш боломжийг дэмжих зарчим болон зорилгыг хэрэгжүүлдээ ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг голчлон анхаарч байна. Өрх гэр болон ажлын байран дахь үүрэг хариуцлагыг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс илүү тэгш хуваалцахыг дэмжих нь гол зорилго болж, ажил мэргэжилдээ ахиж дэвших боломж, насан туршийн суралцах болон бусад ажил мэргэжлийн ба хувийн хөгжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлууд нь хоёрдугаарт тавигдаж байна.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Боловсрол; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажил- ар гэрийн тэнцвэр\ Work-family balance

Эмэгтэй хүний эх болдог нь, мөн ажил хөдөлмөр дэх жендэрийн хуваарь нь гэр орны ажил, гэр бүлээ асран халамжлах гол үүрэг хариуцлагыг эмэгтэй хүнд оногдуулдаг бөгөөд энэ нь хүйс хоорондын жендэрт суурилсан тэгш бус байдлыг, мөн эмэгтэйчүүдийн доторх тэгш бус байдлыг тодорхойлоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага болон ажлын шаардлагын хооронд гардаг зөрчил нь хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэй хүнийг ашиггүй байдалд оруулж, хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандахад чиглэсэн дэвшилд тушаа болдог. Эмэгтэйчүүд гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа цалин хөлстэй ажилтай хослуулахын тулд цалин хөлс багатай, баталгаагүй, хагас цагийн, гэрээс гүйцэтгэх, эсхүл албан бус ажлыг сонгодог, эсхүл сонгохоос өөр аргагүйд хүрдэг бол эрэгтэйчүүдийн ажлын шаардлага болон гэр бүлийн амьдралаа хослуулахад тулгардаг бэрхшээл нь тэднийг гэр бүлд нь ашиггүй байдалд оруулж, гэр бүлийнхээ амьдалд оролцох чадварыг нь хязгаарладаг байна.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг анхаарч тооцоогүй ажлын цагийн хуваарь нь гэр бүлтэй ажиллагчдыг ажлын байран дахь үйл ажиллагаанд оролцоход нь садаа болж, улмаар ажил мэргэжилдээ өсч хөгжих боломжийг нь хаадгаараа шууд бус ялгаварлалын шинжийг агуулдаг. Тухайлбал эмэгтэйчүүд гэр бүлээ асран халамжилж, хуулинд заасан амаржсаны дараах чөлөөнөөс илүү

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

урт хугацаагаар ажлаасаа хөндийрвөл, эсхүл амаржсаны дараах чөлөөгөө дуусмагц хүүхэд асрах чөлөө үргэлжлүүлэн авбал энэ тэдний ажил мэргэжилдээ ахиж дэвшихэд сөргөөр нөлөөлдөг.

Гэвч гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа ажилтайгаа хослуулахад нь туслах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийн чухлыг, энэ нь зохистой ажил дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх гол стратеги болохыг улам бүр хүлээн зөвшөөрөх болж байна. Гэр болон ажлын байран дахь жендэрийн тэнцвэрт байдал өөр хоорондоо нягт холбоотой болох нь тогтоогдохын хэрээр хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг зохистойгоор хослуулах асуудал улам олон оронд хөдөлмөрийн болон нийгмийн бодлогын чухал сэдэв болсоор байна.

ОУХБ-ын 156дугаар Конвенц нь ажил-ар гэрийг зохистой хослуулах арга хэмжээний гол зорилго нь тэгш боломж гэж үзсэн байдаг. Гэвч ажил-ар гэрийг хослуулахад чиглэсэн арга хэмжээ бүр тэгш байдлыг дэмждэггүй. ОУХБ-ын саяхны Дэлхийн тайланд тэмдэглэснээр: «илт болон илт бусаар эмэгтэйчүүдэд тусгайлан чиглэсэн байдаг ажилеар гэрийг хослуулах бодлого нь эмэгтэй хүнийг гэр бүлээ тэжээхэд туслах үүрэгтэй гэж үзэх үзлийг бэхжүүлж, ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдэд давхар ачаа үүрүүлэх аюултай байна» (ОУХБ, 2003, х. 77).

Ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг дэмжихийн тулд санал болгож буй ажлын жагсаалтыг Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид гэсэн хэсгээс үзнэ үү.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дүгээр Зөвлөмж

➔ **Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Хөдөлмөрийн хуваарь; Гэрлэлтийн байдал; Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө; Хүүхэд асрах чөлөө; Эцгийн чөлөө; Хөлсгүй хөдөлмөр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажилгүйдэл\ Unemployment

Ажилгүй хүн гэдэг нь хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаараас дээш настай, сүүлийн тодорхой заасан хугацаанд (ихэнхдээ 1 эсхүл 2 долоо хоног) ажилгүй байсан, одоо ажил эрхлэх боломжтой, ядаж нэг цагийн хугацаатай ажил эрж буй хүнийг хэлнэ (ОУХБ, 2006а, ix, тэмдэглэл 3). Энэхүү тодорхойлолт нь олон улс оронд, ялангуяа хөгжиж буй оронд түгээмэл байдаг албан бус эдийн засаг дахь бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийг хамардаггүй.

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт сүүлийн хэдэн арван жилийн турш ихэнх улс оронд тогтвортой нэмэгдсээр ирсэн боловч бүх газарт эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт эрэгтэйчүүдийнхээс их байна. Уламжлал ёсоор эмэгтэйчүүдэд хүүхэд асрах болон гэр орны ажлын үүрэг хариуцлага илүүтэй оногддогоос ажилд шууд орох нь тэдний хувьд амаргүй байгаа тул орлого олохын тулд ердийн бус эсхүл уян хатан хэлбэрийн ажил ихэвчлэн хийж байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж гэдэг нь ажиллах чадвартай, боломжтой хүн зохих ажил олж чадаагүйгээс орлогоо түр хугацаанд алдах тохиолдолд тодорхой хугацаанд тогтмол олгодог төлбөр юм. Уг тэтгэмжийг олгох хугацаа нь хөдөлмөрийн ангилал, ажилгүйдлийн шимтгэл төлсөн хугацаа зэргээс шалтгаалан харилцан адилгүй байна.

Эмэгтэйчүүдийн гэрлэлтийн байдал (түүний дотор гэр бүлээ батлуулалгүй хамтран амьдрах хэлбэр) нь тэдний ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эсэхийг үнэлэх шалгуур болох ёсгүй.

Нийгмийн хамгааллын (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар Конвенц

➔ Мөн Гэрлэлтийн байдал; Нийгмийн баталгаа; Нийгмийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж\ Unemployment benefit

➔ Ажилгүйдэл гэсэн хэсгийг харна уу.

Ажилд орох чадвар\ Employability

«Ажилд орох чадвар» гэдэг нь тухайн хүний боловсрол, сургалтын байгаа боломжийг ашиглан, зохистой хөдөлмөр эрхлэх, тогтвортой үргэлжлүүлэх ажиллах, байгууллага дотроо болон өөр ажилд дэвших, технологи болон хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтийг даван туулах чадавхийг нэмэгдүүлдэг зөөвөрлөгдөх ур чадвар, мэдлэг, мэргэшлийг хэлнэ. Эдгээр ур чадвар, мэдлэгийг ажиллах бүхий л хугацаандаа сайжруулж, шинэчилж байх шаардлагатай.

ОУХБ-аас Ур чадвар, ажилд орох чадварын хэлтсээрээ дамжуулан дэлхий

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

даяар сургалтын бодлого, хөтөлбөрийг сайжруулах, түүнд хөрөнгө оруулах, ялангуяа хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эмзэг бүлгийнхийг хамран оролцуулахыг хөхиүлэн дэмждэг. Эмзэг бүлэг гэдэгт эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, настай ажиллагчид, залуу ажиллагчид зэрэг хүмүүс орно.

Жендэрийн мэдрэмжтэй арга барил шаардагддаг бодлогын талбарыг дурьдвал:

- Ялангуяа хөгжиж буй улс оронд, түүнчлэн эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд гэх мэт онцлог хэрэгцээтэй бүлэгт хандсан боловсрол, сургалтанд хөрөнгө оруулах;
- Ялангуяа нэн ядуу улс орны тухайд охидын боловсрол, ур чадварт онцлон анхаарч суурь боловсрол олгох, бичиг үсэгт тайлагдах, суурь ур чадвар олгох асуудал;
- Хүйсийн хэвшмэл ойлголт, мэргэжлийн сургалтыг ажил мэргэжлээр ялган тусгаарлаж олгохоос зайлсхийсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо;
- Янз бүрийн эх сурвалж, түүний дотор уламжлалт биш эх сурвалжаас эзэмшсэн ур чадварыг хүлээн зөвшөөрөх. Насан туршдаа суралцах хандлага бол албан, албан бус бүх хэлбэрийн суралцах ажиллагааг хүлээн зөвшөөрч, ил тод харагдахуйц авч үзнэ гэсэн үг юм. Боловсролын албан ёсны байгууллагаас гадуур сурч ур чадвар олж авсан эмэгтэйчүүдэд дээрх заалт маш чухал юм;
- Сургалт, хүний нөөцийн хөгжил, насан туршийн суралцах ажиллагаанд жендэрийн тэгш эрхийн талаар нийгмийн яриа хэлэлцээг өрнүүлэн дэмжих;
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй хөтөлбөр, түүний дотор эмэгтэйчүүд, охид гэх мэт хөдөлмөрийн зах зээл дээр давуу биш байдалд буй хүмүүс албан болон албан бус орчинд ур чадвар олж авах, хөгжүүлэх үр дүнтэй арга барил баримтлах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг шинэчлэх, мөн хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж, тодорхой ажил мэргэжил эзэмших тэгш боломжийг хөхиүлэн дэмжих, түүнчлэн ялгаварлан гадуурхлаас зайлсхийх уялдаатай арга барилаар ажиллахын тулд төрийн болон хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын хамтын ажиллагааг дэмжих;

Хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц, 188 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Боловсрол; Мэргэжлийн чиг баримжаа; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажиллагч авах зар \Advertising for workers

Ажиллагч авах зар нь тухайн ажилтай холбоотойгоор заавал байх ёстой шинж чанар биш л бол аль нэг хүйсийг, эсхүл өөр ямар нэгэн хувийн шинж чанарыг илүүд үзсэн байж болохгүй. Ажлын зарыг жендэрийн мэдрэмжтэй гаргахад удирдлага болгох зарим ерөнхий зарчмыг дурьдвал:

- Тухайн ажлыг зөвхөн эмэгтэй, эсхүл зөвхөн эрэгтэй хүмүүст зориулагдсан мэт харагдуулах зураг дүрслэл хэрэглэхээс зайлсхийх.
- «Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг уг ажлын байранд өргөдөл гаргахад урьж байна» гэсэн үг хэллэг ашиглах зэргээр аль аль хүйсийн төлөөллийг өргөдөл гаргахад хөхиүлэн дэмжих. Хүйсийн төлөөлөл тэгш бус байгаа салбар, эсхүл ажил мэргэжилд төлөөлөл нь хангалтгүй байгаа хүйсийн төлөөлөгчдийн өргөдөл гаргахад урамшуулан дэмжсэн үг хэллэг хэрэглэх нь тустай байж болно.
- Ажилд авах зар нь ажил олгогчийн тэгш боломж олгох эрмэлзлэлийг илэрхийлсэн байх.
- Ажлын зар нь эмэгтэйчүүдийн өргөдөл гаргахыг хязгаарлаж болох, тухайн ажилд холбогдолгүй шаардлага агуулсан байж болохгүй.
- Сонгон шалгаруулах үзүүлэлтүүд нь бодитой, тухайн ажлын шаардлагатай холбоотой, өргөдөл гаргасан бүх хүнд хэрэглэхэд тохиромжтой байх ёстой. Хүйс, нас, гадаад төрх болон бие махбодийн шинжүүд сонгон шалгаруулалтанд нөлөөлөх ёсгүй.
- Ажилд авах зар нь тухайн ажилд орохоор өргөдөл гаргах боломжтой хүмүүсийн дунд аль болох өргөн хүрээнд түгэх ёстой. Жишээлбэл ажилд авах зарыг аль аль хүйсийн хүмүүсийн цуглардаг, эсхүл тухайн ажлын тухай сонсох боломжтой газар хүргэх хэрэгтэй.
- Ажилд ороход тавигдах шаардлагууд нь тухайн ажлын зорилго, функцийг нягт нямбай тодорхойлсон ажлын байрны тухайн үеийн тодорхойлолтод суурилсан байвал зохино.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц

Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж, Хөдөлмөрийн захиргаа, Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ ба хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажиллагчдаа тогтвортой ажиллуулах\ Retention of staff

➔ Олон янз байдал, Тогтолцооны ажилгүйдэл гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажиллагчдын байгууллага\ Workers' organizations

➔ Үйлдвэрчний эвлэл гэсэн хэсгийг харна уу

Ажиллах хүч \ Labour force

Ажиллах хүч буюу эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам гэдэг нь тухайн цаг үед нийт ажиллаж байгаа (ажилтай хүмүүс) болон ажиллах боломжтой ажил эрж буй хүмүүсийн (ажилгүй хүмүүс) нийлбэр юм. Нийт ажилтай байгаа хүмүүс гэдэгт цалинтай ажиллагч (ажилтан), хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гэр бүлдээ хувь нэмэр оруулагч (хөлсгүй) ажиллагч багтана. Харин нийт ажилгүй байгаа хүмүүс гэдэгт хөдөлмөр эрхлэх насны, тухайн заасан хугацааны туршид ажилгүй байсан бөгөөд одоо ажиллахад бэлэн, ажил идэвхтэй хайж буй хүмүүс багтана. 2006 оны байдлаар дэлхийн ажиллах хүчний 40 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байв (ОУХБ, 2007, х2, 14).

Ажиллах хүчний оролцооны түвшин нь (АХОТ) ажилтай ба ажилгүй байгаа хүмүүсийн тооны нийлбэрийг хөдөлмөрийн насны хүн амын тоонд харьцуулсан дүн бөгөөд хөдөлмөрийн насны хэдэн хүн хөдөлмөрийн идэвхтэй зах зээлд оролцож байгааг харуулдаг. АХОТ-г эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс гэхчлэн хүн амын өвөрмөц бүлгүүдээр, эсхүл аль нэг насны бүлгээр гаргаж болдог. Ажиллах хүчний оролцооны түвшин улс орон, бүс нутгуудад ихээхэн ялгаатай байдаг боловч сүүлийн арван жилд ихэнх бүс нутагт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцооны түвшин дэх ялгаа багасч, улмаар дэлхийн дундаж ялгаа ялимгүй буурсан байна. 2006 оны байдлаар 100 эдийн засгийн идэвхтэй эрэгтэйд 67 тийм эмэгтэй ноогдож байгаа бөгөөд 10 жилийн өмнө уг харьцаа 100-д 66 байжээ (ОУХБ, 2007, х.2,14). Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшин өндөр, өсч байгаа нь байдал сайжирч байна гэсэн үг хараахан биш, учир нь АХОТ нь ажилтай байх магадлал болон тухайн ажил нь хэр зохистой хөдөлмөр вэ гэдгийг харуулдаггүй. Тиймээс нийт ажилтай хүмүүсийг нийт хүн амд харьцуулсан харьцаа нь хөдөлмөрийн насны хэдэн эмэгтэй яг бодитой ажиллаж байна вэ гэсэн нэмэлт мэдээллийг өгнө. Өнөөдөр урьд өмнө байгаагүй олон эмэгтэй ажил хийж байгаа боловч дээрх харьцаа дэлхийн бүх бүс нутагт эрэгтэйчүүдийнхээс хамаагүй доогуур байна. 2006 оны байдлаар

хөдөлмөрийн насны эмэгтэйчүүдийн 48,9 хувь, харин эрэгтэйчүүдийн 74 хувь нь ажиллаж байв.

1980-аас оноос хойш ажиллах хүчинд дээрхтэй холбоотой нэг томоохон хандлага ажиглагдаж байгаа нь байнгын, ажлын бүтэн өдрөөр ажилладаг (бүтэн орон тооны), нийгмийн баталгаа бүхий уламжлалт ажил, хөдөлмөр эрхлэлтээс өөр хэлбэр, тухайлбал, цагийн (хагас орон тооны) ажил, ажлын байрыг хуваалцах, тодорхой хугацаа зааж гэрээлэн ажиллуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн зуучлагчаар дамжуулах хийх түр хугацааны ажил, гэрээр гүйцэтгэх ажил, өөрөө өөртөө ажиллах, тохиолдлын ажил, улирлын чанартай ажил гэх мэт хэлбэр олшироод байна.

Түүний зэрэгцээ ажилгүйдэл урьд өмнө байгаагүй өндөр байна. Дэлхий даяар 195 сая эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам буюу дэлхийн нийт ажиллах хүчний 6 хувь 2006 онд огт ажилгүй байжээ. Тэдний бараг тэн хагас нь 15-24 насны залуучууд, 82 сая орчим нь эмэгтэйчүүд байна. Эмзэг бүлгийн, өөрөөр хэлбэл шилжин ажиллагч, залуу, ахимаг насны, хөгжлийн бэрхшээлтэй, хөдөөгийн ажилгүй байгаа хүмүүсийн дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс ерөнхийдөө өндөр байна.

Гэвч ажилгүйдэл бол мөсөн уулын зөвхөн ил харагдаж буй хэсэг юм. Дэлхий дээр ажил хийж буй (ихэнхдээ муу орчин нөхцөлд) олон эмэгтэй ажил эрхэлж буй ядуусын бүлэгт, өөрөөр хэлбэл, хэдий ажил хийдэг ч өдөрт 1 доллараас илүү орлого олдоггүй хүмүүсийн тоонд багтсан хэвээр байна. Анхааран судалж үзэхэд дэлхий дээрх 507 сая ажилтай ядуу хүний гуравны хоёр нь эмэгтэй байна (ОУХБ, 2007, х.13).

➔ Мөн **Ердийн бус ажил; Эдийн засгийн үйл ажиллагаа; Эмэгтэй тэргүүнтэй өрх; Хөдөлмөрийн статистик; Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч; Ажилгүйдэл** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажилтан \Employee

Ажилтан гэж улсын эсвэл хувийн салбарт ажил олгогч эсвэл ажил олгогчийн томилсон хүнд ажил гүйцэтгэх эсвэл үйлчилгээ үзүүлсний төлөө гэрээнд заасны дагуу цалин хөлс авч буй ажиллагчийг хэлнэ. Ажилтан бол хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, дараахи нөхцөл байдлын улмаас бие даан гэрээ байгуулагч ажиллагчаас ялгаатай. Үүнд:

- Тухайн ажлыг зааврын дагуу эсвэл өөр нэг талын хяналтан дор гүйцэтгэж байгаа;
- Тухайн ажлыг гүйцэтгэхийн тулд ажилтан уг байгууллагын бүтэц

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

зохион байгуулалтанд орсон байх хэрэгтэй байдаг;

- Тухайн ажлыг тодорхой ажлын цагт эсвэл тухайн ажлыг хүсэгч талаас тодорхойлсон эсвэл зөвшөөрсөн ажлын байранд хийж гүйцэдгэдэг;
- Цалин хөлсийг ажиллагчид тогтмол хугацаанд төлдөг бөгөөд тэр нь ажиллагчийн цор ганц эсвэл хамгийн гол орлого болдог;
- Долоо хоногийн болон жилийн амралт эдлэх эрхийг хүлээн зөвшөөрдөг;
- Тухайн ажил нь ажиллагчид санхүүгийн аливаа эрсдэл учруулахгүй байгаа.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн ийм харилцааг зөвхөн олон улсын болон үндэсний хөдөлмөрийн стандартаар төдийгүй олон улс оронд хамтын гэрээгээр зохицуулсан байдаг. Эдийн засгийн эрхээс (цалин хөлс, нийгмийн даатгалын шимтгэл, тэтгэмж) гадна ажилтан эрх чөлөө, нэр төрөө эрхэмлэхтэй холбоотой хэд хэдэн эрх эдэлнэ. Үүнд:

- Үйлдвэрчний эвлэлийн буюу эвлэлдэн нэгдэх эрх;
- Иргэний болон улс төрийн эрх;
- Хөдөлмөрийн шударга бөгөөд зохистой орчин;
- Хүйсээр болон хувь хүний бусад шинж чанараар ялгаварлан гадуурхагдахаас чөлөөтэй байх эрх;
- Хувийн амьдралын хүндэтгэх, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах хэрэгцээг хүндэтгэх.

Ажил олгогч нь ажилтнаас хувийн амьдрал, улс төрийн үзэл бодол, шашин шүтлэг, үйлдвэрчний эвлэлийн ажилд оролцдог эсэх зэргийг асуух эрхгүй (Ажил олгогч, х.65, Гурван талт оролцоо, х.184 гэсэн хэсгийг харна уу).

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

Хөдөлмөрийн бодлогын тухай 122 дугаар Конвенц, 122 дугаар Зөвлөмж

Хөдөөгийн ажиллагчдын байгууллагын тухай 1975 оны 141 дүгээр Конвенц, 149 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн алба) тухай 1978 оны 151 дүгээр Конвенц

Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 159 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн алба) тухай 1978 оны 159 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Конвенц

➔ Мөн Хамтын хэлэлцээ; Ажил олгогч; Хөдөлмөрийн харилцаа; Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, байгууллага байгуулах эрх; Үйлдвэрчний эвлэл гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажлаас халах\ Dismissal

Ажлаас халах гэдэг нь ажил олгогчийн санаачлагаар хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгохыг хэлнэ. Хангалттай үндэслэлгүйгээр (ажиллагчийн чадавхи болон гүйцэтгэлтэй холбоотой, үүрэг амлалт, байгууллага болон үйлчилгээний ажлын шаардлагаас үүдсэн, эсхүл технологийн болон эдийн засгийн шинжтэй бүтцийн өөрчлөлтөөс шалтгаалсан), мөн давж заалдах эрхийн баталгааг оролцуулан зохих журмыг мөрдөлгүйгээр нэг ч хүнийг ажлаас халах ёсгүй. Хэрвээ ажиллагч ноцтой гэм буруутай бол, хэрэв байгууллага хаагдах буюу хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусч байгаа бол хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгож болно. Гэхдээ эдгээр тохиолдолд ажиллагчдын төлөөлөгчдөд зохих зөвлөгөөг өгөх ёстой.

Ажиллагчид үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллаанд оролцсоны төлөө, эсхүл арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, нас (тэтгэвэрт гарах насыг үндэсний хууль тогтоомж, практикаар зохицуулдаг), гэрлэлтийн байдал, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага, жирэмслэл, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гарал, хүүхэд төрүүлсний дараа болон богино хугацааны өвчлөл, гэмтэл, мөн үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцсэн иргэний бусад үүрэг хариуцлагаа гүйцэтгэхийн тулд ажиллаагүйн улмаас халагдах ёсгүй.

Эмэгтэй ажиллагчид жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөөгөө эдэлж байх хугацаанд нь ажлаас халах сануулга өгөхийг хориглоно. Мөн сануулгын хугацаа жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөөгөө эдэлж байх үед нь дуусахаар байж болохгүй. Эмэгтэйчүүдийн хүүхэд төрүүлэхийн өмнөх болон төрүүлсний дараах халагдахаас хамгаалагдсан хугацаа нь ажил олгогчид эмнэлгийн магадлагаагаар жирэмслэлтийн тухай мэдэгдсэн өдрөөс эхлэн хүүхэд асрах чөлөө дууссанаас хойш дор хаяж нэг сар үргэлжилж байхаар сунгавал зохино.

Ялгаварлан гадуурхаж ажлаас халсан тохиолдолд ажиллагч өөрөө хүсч байвал ажилд нь эргүүлэн оруулах нь эн тэргүүнд авах арга хэмжээ байна. Мөнгөн төлбөр нь дангаараа хохирлыг хангалттай нөхөж чадахгүй.

Эдийн засгийн болон бүтцийн өөрчлөлтөөс үүдэн ажиллагчдыг цомхотгосон тохиолдолд ажиллагчид ба тэдний төлөөлөгчидтэй дараах

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

зүйлсийг зөвшилцөж, мэдээлсэн байх ёстой. Үүнд:

- цомхотголд орж болзошгүй ажиллагчдын тоо, нэрс, ангилал;
- цомхотгол явагдаж болзошгүй цаг хугацаа;
- халах, цомхотгох тухай эцсийн шийдвэр гарахаас өмнө уг шийдвэрийг гаргахад ашиглагдах сонгон шалгаруулах үзүүлэлтүүдийг гарган мэдээлэх.

Шалгуур үзүүлэлтүүд нь эмэгтэйчүүдийг илүү хохиролтой байдалд оруулахаар байж болохгүй. Уг арга хэмжээний хэрэгцээ болон нарийн ширийн зүйлсийг зөвлөгөөнөөр авч хэлэлцэх нь жишээлбэл нийгмийн гэрээг ашиглан ажиллагчдыг олноор халснаас үүдэн гарах үр дагаврыг арилгахад тустай юм.

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

Тариалангийн талбайд ажиллагчдын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц, 1982 оны Протокол

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр Конвенц, 163 дугаар Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц, 166 дугаар Зөвлөмж

Шөнийн ажлын тухай 1970 оны 171 дүгээр Конвенц

- ➔ Мөн Нотлох үүрэг; Сахилгажуулах арга хэмжээ; Гэрлэлтийн байдал; Эхчүүдийн хамгаалал; Нөхөн сэргээх арга хэмжээ ба шийтгэл; Бэлгийн дарамт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажлын байран дахь ариун цэвэр\ Hygiene in the workplace

Ажлын байран дахь ариун цэвэртэй холбоотой дараах дүрмийг бизнесийн болон засаг захиргааны байгууллагуудын ажлын байранд мөрдөн хэрэгжүүлэх ёстой. Үүнд:

- Ажлын байр болон түүний доторх тоног төхөөрөмжи зохих арчилгаа хийгдсэн, цэвэр байна.
- Аль болох байгалийн гэрлээр гэрэлтүүлэгдсэн байна. Хиймэл гэрэл ашигласан бол тэр нь жигд, хангалттай тусч байна.

- Ажлын байрны дулаан зохих түвшинд байж, байгалийн болон хиймэл агааржуулалт тавьсан байна.
- Ариун цэврийн өрөө тасалгаа, төхөөрөмж хүрэлцээтэй, тохиромжтой байх ба зохих үйлчилгээ хийгдэж байх ёстой. Ажиллагчдын хэрэгцээнд зориулсан угаалгын хэрэгсэл байна. Таваас илүүгүй хүн ажилладаг, эсхүл зөвхөн ажил олгогчийн гэр бүлийнхэн ажилладгаас бусад тохиолдолд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст зориулсан ариун цэврийн өрөө, тоног төхөөрөмж тусдаа байна.
- Ажлын цагийн дундуур амрахад зориулсан, ялангуяа эмэгтэй ажиллагчдын, жишээлбэл хөхүүл эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд зориулсан өөр байр байхгүй бол зориулалтын өрөө, тасалгаа гаргана.
- Эрүүл мэндэд хор хөнөөлтэй бодис, үйл явц болон техникээс ажиллагчид хамгаалагдсан байна.

Ариун цэврийн (арилжаа ба оффис) тухай 1964 оны 120 дугаар Конвенц, 120 дугаар Зөвлөмж

Ажиллах орчны (агаарын бохирдол, дуу чимээ, чичиргээ) тухай 1977 оны 148 дугаар Конвенц, 156 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 95 дугаар Зөвлөмж, 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмж

- ➔ Мөн Биологийн эрсдлүүд; Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид; Химийн бодисууд; Төхөөрөмж, тоноглол; Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээ; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажлын байран дахь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл **Violence at work, gender-based**

Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхал дээр жендэрт суурилсан бие махбодийн болон сэтгэл санааны хүчирхийлэл нэмэгдсэн байж болно. Үүний нэг тод жишээ нь бэлгийн дарамт юм. Гэвч уг дарамт нь бэлгийн сэдэлтэй биш хүчирхийллээр эсвэл хүчирхийлэхээр заналхийлэх байдлаар илэрч болно. Сүүлийн үед хийгдсэн ОУХБ-ын судалгаанаас Саудын Араб гэх мэт улсад цагаачлан очсон эмэгтэй, гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид өндөр эрсдэлтэй байдгийг харж болно. Ажлын байран дээрх хүчирхийлэл нь баталгаагүй ажил, жендэр, залуучууд, зарим өндөр эрсдэлтэй ажил мэргэжилтэй шууд холбоотой байгааг харж болно. Тухайлбал, зочид буудлын баталгаагүй ажилд ажилладаг залуу эмэгтэй байнгын ажилтай, оффист суудаг, эрэгтэй хүнтэй харьцуулахад бэлгийн дарамтанд өртөх

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

эрсдэл өндөр байх магадлалтай.

Ажлын байран дахь хүчирхийлэл, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн эсрэг үндэсний болон олон улсын хууль тогтоомж бий ч эмэгтэй ажилчид эрэгтэй ажилчидтай нэгэн адил бие махбодийн болон сэтгэл санааны аюулгүй орчинд хүчирхийллээс ангид байх явдлыг хангахад урьдчилан сэргийлэх ажиллагаа нэн чухал.

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл бол маш нарийн асуудал бөгөөд эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, байгууллагын соёл, соёлын хүчин зүйл дэх эрх мэдлийн харилцаанаас эхлэлтэй байдаг.

Ажлын байран дахь жендэрийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх зарим арга хэмжээг дурдвал:

- Зохицуулалт, сахилгын арга хэмжээ;
- Хүчирхийллийн эсрэг бодлогын арга хэмжээ;
- Шинэлэг хууль тогтоомж, удирдамж, практикийн талаар эерэг жишээ бүхий мэдээллийг түгээн тархаах;
- Ажлын байрыг зохион байгуулахдаа эрсдлийг бууруулахад анхаарах;
- Хамтын гэрээ;
- Ажлын байран дахь хүчирхийллийн асуудалтай харьцдаг менежер, ажиллагчид засгийн газрын ажилтнуудын дунд ойлголт нэмэгдүүлэх ажил, сургалт явуулах;
- Аюулгүй, нууцлалыг хангасан орчинд хүчирхийллийн тохиолдлыг мэдээлэх явдлыг сайжруулахын тулд тусгай журам гаргах, нэвтрүүлэх.

2004 онд ОУХБ-аас *Үйлчилгээний салбар дахь ажлын байрны хүчирхийлэл, түүнтэй тэмцэх арга хэмжээний тухай* гэсэн нэр бүхий ёс зүйн дүрэм баталсан билээ. ОУХБ-ын ажлын байрны хүчирхийлэл, дарамтын эсрэг хөтөлбөрийн газар нь ажлын байран дахь бүх төрлийн хүчирхийлэл, түүний дотор бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх асуудлыг хариуцдаг. Тус газраас ажлын байран дахь хүчирхийллийн мөн чанар, тархалт, түүнээс сэргийлэх арга хэмжээний судалгаа хийгээд зогсохгүй засгийн газар, ажиллагчдын болон ажил олгогчдын байгууллагад ажлын байран дахь хүчирхийллээс хэрхэн сэргийлэх, тийм асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар зөвлөгөө өгч, практик арга хэрэгсэл боловсруулдаг. ОУХБ-ын Ажлын байран дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, орчны хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгждэг Ажлын байран дахь сэтгэл санааны бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх хөтөлбөр нь ажлын байран дахь сэтгэл санаа-нийгмийн бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх бодлого боловсруулж, арга хэмжээ авахад туслах зорилго бүхий интерактив сургалтын хөтөлбөр юм.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид; Дарамт шахалт; Бэлгийн дарамт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажлын байран дахь олон янз байдал Diversity in the workplace

Олон янз байдлыг өргөн хүрээнд «янз бүрийн бүлгийг үүсгэх хувь хүмүүсийн ялгаатай үнэт зүйл, хандлага, соёл, итгэл үнэмшил, үндэстэн ястны байдал, бэлгийн чиг баримжаа, ур чадвар, мэдлэг болон амьдралын туршлага» гэж тодорхойлдог (Европын Комисс, 1998, х. 18) Гэхдээ энэхүү ерөнхий тодорхойлолт нь аливаа бүлэг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсээс зайлшгүй бүрдэж байгаа мэтээр авч үзэж жендэрийн ялгаатай байдлыг хайхралгүй орхисон байдаг. Ажлын байран дахь олон янз байдал нь ажиллагчдын дундах хүйс/жендэр, арьс өнгө/яс үндэс, нас, биеийн болон оюуны чадавхи, нийгэм эдийн засгийн анги давхраа, хэл, шашин шүтлэг, үндэстний харьяалал, боловсрол, бэлгийн чиг баримжаа, гэр бүл/гэрлэлтийн байдал, ДОХ-той эсэх гэх мэт янз бүрийн ялгаанаас үүдэн гардаг. Эдгээг ялгаа нь ил болон далд байж болох ба хүн бүрийн үнэлэмж, итгэл үнэмшил, хандлага, зан үйл болон амьдралд нөлөөлж байдаг. Ажлын байран дахь олон янз байдлын хандлага нь дээрх ялгааг анхааран тооцож ажилласнаар хүн бүр өөрийгөө үнэ цэнтэй хэмээн ухаарч, авьяас, ур чадвар нь зөв зохистой зарцуулагдаж, улмаар байгууллагын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулж байна гэж мэдрэхүйц үр бүтээлтэй орчныг бий болгоно гэсэн итгэл үнэмшилд суурилдаг. Жендэрийн болон бусад үзүүлэлтээр нийгмийн олон янз байдлын төлөөллөөс бүрдсэн ажиллах хүч нь тухайн нийгэмдээ хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчдийн хэрэгцээг илүүтэй ойлгож түүнд илүү хурдан хариу үйлдэл үзүүлэх чадвартай байдаг. Тэр ч байтугай эмзэг бүлгийн төлөөллийг билэг тэмдэг төдий бус, хангалттай олон тоогоор оролцуулсан ажиллах хүчийг бүрдүүлэн, бүгдэд тэгш хандах нь өөрөө тэгш байдлын болон үл ялгаварлан гадуурхах зарчмыг хэрэгжүүлж, сэжиг таамаг, хэвшмэл ойлголтыг арилгахад, улмаар ялгаварлан гадуурхалгүй нийгэм байх боломжтой, тийм нийгэм бол үр бүтээлтэй, хүсүүштэй зүйл гэдгийг харуулахад тусална.

Үл ялгаварлан гадуурхах зарчмыг өргөн хүрээнд хэрэгжүүлэх нь олон янз байдлын тухай үзэл баримтлалын цөм нь байдаг. ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенци нь анх 1-р зүйлдээ заасан цөөн хэдэн хэлбэрийн ялгаварлан

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

гадуурхалтай (арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гарал) тэмцэх зорилгоор төлөвлөгдсөн боловч 1.1 (b) зүйлдээ ирээдүйд гарч болзошгүй ялгаварлан гадуурхлын бусад хэлбэрийг урьдчилан харж, тэдгээрийг уг конвенцийн хүрээнд хамруулан авч үзэх боломжийг нээлттэй орхисон байдаг:

ажил олгогч, ажиллагчдыг төлөөлөх байгууллага буй тохиолдолд тус байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр гишүүн улсад тогтоосон ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, үгүйсгэн гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох бусад үйлдэл.

Ийм учраас уг Конвенц батлагдсанаас хойш янз бүрийн улс орны хууль тогтоомжид нас, бэлгийн чиг баримжаа, төрсөн газар, эцэг эх байх эрх, махбодийн болон сэтгэцийн эрүүл мэнд, өвчний түүх, ДОХ-той буюу ДОХ-той байж магадгүй гэж сэжиглэгдсэн байдал, байгууллага дахь бусад ажиллагчидтай гэр бүлийн харилцаатай байдал, боловсролын түвшин, хэл, хэлний аялга, гадаад төрх, гэмт хэрэгт холбогдож байсан байдал, төрийн дэмжлэг, үйлчилгээг хүртэж буй байдал, эсийн болон цусны удамшлаар дамжсан онцлог, хэвийн бус байдал гэх зэрэг олон шинэ асуудлыг тусгасан байна.

Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох тэгш байдал бол олон янз байдлын гол бүрэлдэхүүн хэсэг болох нь ойлгомжтой. Гэвч жендэрийн тэгш байдлыг хангах болон эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах асуудлыг орхигдуулан гээгдүүлэхгүйн тулд жендэр нь олон янз байдал дунд замхран алга болчихгүй байхад, жендэрийн ялгаатай байдлыг олон янз байдлын бусад хэлбэрүүдтэй огтлолцсон байдлаар нь шинжлэн, бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд ашиглаж байхад анхаарч ажиллах шаардлагатай байна. Олон асуудлыг огтлолцолд нь авч үзэх нь жендэр бусад үзүүлэлтүүдтэй (арьс үндэс/яс үндэс, нийгэм эдийн засгийн байдал, чадамж, нас, бэлгийн чиг баримжаа, шашин шүтлэг, ДОХ-той байдал г.м.) хэрхэн харилцан үйлчилж байгааг олж харах боломж олгож, улмаар жендэрийн тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхал нь тэгш бус байдлын болон ялгаварлан гадуурхлын бусад хэлбэрүүдтэй хэрхэн харилцан үйлчилж, хүний нийгэм дэх харьцангуй давуутай болон хохиролтой байр суурийг бүрдүүлдгийг нээн харуулдаг.

Олон асуудлыг огтлолцолд нь авч үзэх нь олон төрлийн (мөн голцуу шууд бус) ялгаварлан гадуурхлыг ойлгож арилгах, олон янзын хүмүүсээс бүтсэн ажиллах хүчийг тэгш шударга зарчмаар бүтээн удирдахаар ажиллахдаа хэрэглэх ашиг тустай хандлага юм. Олон янз байдлын хандлага нь мөн бүх

ажиллагчдын соёл, шашин шүтлэгийн практик, хэлний чадамж, үндэс угсаа, улс төрийн үзэл бодол болон өөр бусад шинж чанарыг таньж мэдэх, улмаар хүндэтгэхийг шаарддаг. Ажиллах хүчний соёлын, шашин шүтлэгийн, хэлний болон өөр бусад холбогдох хэрэгцээг таньж, хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэхийн тулд тэдгээр хэрэгцээтэй холбоотой бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Уг бодлогод дараах зүйлсийг зөвшөөрөхөөр тусгасан байх нь зүйтэй. Үүнд:

- шашны баяр ёслол, мөргөл бясалгалын цаг;
- нас барсан төрөл төрөгсдийнхөө араас гашуудах хугацаа;
- хоолны сонголт, горим болон эрүүл мэндийн практик;
- уламжлалт болон итгэл үнэмшилд суурилсан хувцаслалт, сахал, үс засалт;
- байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн хөгжлийн бүх хүрээнд шаардлагатай үед хэлний сургалт, орчуулга, орчуулгын тоног төхөөрөмж, үйлчилгээгээр хангах.

Гэхдээ бас соёлын хэрэгцээ ба үнэлэмж нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хүндэтгэх түгээмэл зарчимтай зөрчилдөхгүй байхад анхаарч байх шаардлагатай.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж
Шилжин ажиллагчдын (нэмэлт заалт) тухай 1975 оны 143 дүгээр конвенц
Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенц
Уугуул болон омгийн хүн амын тухай 1957 оны 104 дүгээр Зөвлөмж
Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 204 оны 195 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Ялгаварлан гадуурхал; Уугуул болон омгийн хүмүүс; Шилжин ажиллагчид; Сонгон шалгаруулах журам гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ажлын байранд тавигдах үндсэн/бодит шаардлага **Inherent/genuine requirements of the job**

- ➔ Ялгаварлан гадуурхал гэсэн хэсгийг харна уу.

Ажлын байрны тодорхойлолт/Job description

Ажлын байрны тодорхойлолтод тухайн ажлын хамгийн чухал шинж байдлыг жагсаан, гүйцэтгэх үүрэг, даалгаврын тодорхойлон, уг ажлыг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

гүйцэтгэхэд шаардагдах мэргэшлийг зааж өгдөг.

Ажлын байрны тодорхойлолт нь тогтсон загварын дагуу бичигдэж, нийтлэг, объектив стандартын дагуу үнэлэгдсэн байх ёстой. Тэрхүү загвар нь, тухайлбал, ажлын байрны нэр, тавих болох тавигдах хяналт, байгууллага дотроо хэнтэй харилцах, тухайн ажлын гол чиг үүрэг, тухай чиг үүрэг бүрт зарцуулах хугацаа, түүнчлэн шаардагдах мэргэшил, боловсрол, туршлага, чадварыг багтаасан байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтыг жендэрийн мэдрэмжтэй үг хэллэгээр бичнэ. Тухайн ажилд шаардагдана гэж заасан мэргэшил нь шууд болон шууд бус байдлаар аль нэг хүйст хамаарагдахаар томъёологдсон байж болохгүй. Тухайлбал, тухайн ажилд биеийн хүч шаардагдахаар бол ажлын байрны тодорхойлолтод тухайн ажилд тавигдах объектив шалгуурыг уг ажилд орохыг хүсэгчийн хүйстэй холболгүй зааж өгөх ёстой.

Тухайн байгууллага жендэрийн тэгш эрх олгохыг эрмэлзэж байгаа бол ажлын байрны бүх тодорхойлолтод ажиллагч нь тухайн хийх ажлынхаа хүрээнд жендэрийн тэгш байдлыг нэгтгэн тусгах үүрэг хүлээнэ гэж тодорхой заан оруулах ёстой. Мөн мэргэжлийн болон удирдах түвшний бүх ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод жендэрийн наад захын шинжилгээ, төлөвлөлт хийх чадварыг шаардагдах мэдлэг чадвар болгон оруулж өгөх нь зүйтэй.

➔ Мөн Тэгш цалин хөлс; Ажлын байрны үнэлгээ, ангилал гэсэн хэсгийг харна уу.

Ажлын байрны үнэлгээ, ангилал/Job evaluation and classification

Ажлын байрны үнэлгээ, ангилал бол зэрэг дэв, цалин хөлсний сүлжээний суурь болгох зорилгоор өөр өөр ажлыг харьцуулах тогтолцооны нэг хэсэг юм.

Ажлын байрны ангилал гэдэг нь тухайн нэг байгууллага дахь ажлуудыг ангилахад зориулсан ангиллын багц юм. Ажлын байрны ангиллын схемд тухайн ажлын байр бүрийг жишиг ажлын байр, зэрэг, дэвийн тодорхойлолттой харьцуулан оноож өгдөг.

Ажлын байрны үнэлгээ гэдэг нь тухайн байгууллага дахь тухайн ажлын байрны харьцангуй үнэ цэнийг логикоор тогтоохыг хэлэх бөгөөд цалин хөлс тогтоох, албан тушаал ахиулах зорилгоор ашиглана.

Гол зорилго бол тухайн ажлыг хийж буй хүнийг биш, ажлын байрыг үнэлэх явдал бөгөөд энэ утгаараа ажлын байрны үнэлгээг тухайн хүний ажлаа хэрхэн хийснийг үнэлдэг гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй андуурч болохгүй (х.153). Ажлын байрыг үнэлэхдээ хэмжүүрийн тогтолцоо ашиглан нэг ажлын янз бүрийн шинж байдлыг нөгөө ажилтай харьцуулан үнэлдэг. Ялгаварлан гадуурхалгүй ажлын байрны үнэлгээ нь тухайн ажлыг хийж буй хүний хүйсээс үл хамааран адил тэгш ажилд адил тэгш цалин хөлс олгох төлбөрийн тогтолцоо руу хөтөлж аваачина.

Ажлын байрны үнэлгээг тодорхой хуваарийн дагуу бүх ажиллагчдыг хамруулан тогтмол хийж байх ёстой бөгөөд эмэгтэй ажиллагчийг эрэгтэй ажиллагчаас илүү хатуу чанга хяналтанд өртүүлэхгүйн тулд адил тэгш хамруулах хэрэгтэй. Үнэлэх шалгуур нь бодитой, тухайн ажлыг гүйцэтгэх үүрэгтэй холбогдсон, мөн бүх ажиллагчид тэгш үйлчлэхээр байх ёстой. Хянан зохион байгуулагч, ажилтнуудад ажлын байрны үнэлгээ болон үнэлэх шалгуурын талаар мэдэгдэж, хэрхэн авч хэрэглэх тухай сургалт явуулсан байх ёстой.

Ажлын байрны үнэлгээний янз бүрийн аргачлал бий. Ажлын байрны дүн шинжилгээнд тулгуурласан үнэлгээ бол тухайн ажлын байрыг ур чадвар, хүчин чармайлт, хүлээх хариуцлага, хөдөлмөрийн нөхцөл зэрэг урьдчилан сонгосон бодит шалгууртай харьцуулан үнэлдэг. Энэхүү аргачлалыг адил үнэ цэн бүхий хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох зарчмыг ашиглахад хамгийн их практик нийцэлтэй аргачлал гэж үзэх нь улам бүр нэмэгдэж байна.

Эмэгтэйчүүд голчлон хийдэг ажлыг дутуу үнэлсэн байх нь түгээмэл тохиолддог. Тиймээс ажлын байрны үнэлгээний шалгуурыг эмэгтэй ажиллагчдыг шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхалгүй байлгахын тулд эргэн хянаж, шинэчилж байх шаардлагатай. Сонгон авсан шалгуур нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ажлын өвөрмөц шинжийг зохих ёсоор хэмжих боломж олгосон харьцангуй өргөн хүрээтэй байх нь зүйтэй. Тухайлбал, асран халамжлах эсвэл багшийн ажил бол эрэгтэй хүний шинж чанартай холбож хардаг биеийн хүч чадал эсвэл сэтгэл зүйн түрэмгийлэл шаардсан ажилтай харьцуулахад угаасаа л бага үнэлэгдэнэ гэж үзэж болохгүй.

2004 оны 6 дугаар сард Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас баталсан Жендэрийн тэгш байдал, цалин хөлсний тэгш эрх, эхчүүдийн хамгааллын тухай Тогтоолд жендэрийн хувьд аль нэг талыг бариагүй ажлын байрны үнэлгээний схем нэвтрүүлэхийг хөхиүлэн дэмжихийг ажил олгогчдын болон ажиллагчдын байгууллагуудад уриалсан байдаг.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

*Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж
Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны
111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж*

➔ Мөн Асран халамжлах ажил; Тэгш цалин хөлс; Ажлын байрны тодорхойлолт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Ажлын цаг\ Hours of work

Ажиллах цаг нь хязгаартай байх нь ажиллагчдын гол эрх юм. Ажиллах цаг хязгаартай байх нь ялангуяа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст гэр орны болон асран халамжлах ажилд цаг зарцуулах боломж олгодог тул хүйсийн тэгш байдлыг хангах арга хэмжээ болдог. Ажлын цагийн хэмжээ нь ямагт ОУХБ-ын анхаардаг гол асуудал байсаар ирсэн билээ. Ажлын цагийн хязгаарыг анхандаа долоо хоногт 48 цаг, өдөрт 8 цаг байхаар Ажлын цагийн (үйлдвэрлэл) тухай 1 дүгээр конвенц (1919) болон Ажлын цагийн (худалдаа арилжаа, албан газар) тухай ОУХБ-ын 30 дугаар конвенц (1930) зэрэг ОУХБ-ын стандартуудад заасан байна. Долоо хоногийн дөчин цагийн тухай 47-дугаар конвенц (1935), Ажлын цагийг хорогдуулах тухай 116-дугаар конвенциор (1962) илүү орчин үеийн стандартыг тогтоон долоо хоногийн ажлын цагийг дөч болгосон байна.¹

Ажлын өдөр буюу долоо хоногийн ажлын цагийг богиносгох тухай яригдаж байгаа тохиолдолд ялангуяа эмэгтэйчүүд залуус олноор ажиллдадаг биеийн болон оюуны ачаалал ихтэй, эрүүл мэндэд эрсдэлтэй үйлдвэрлэлийн салбар болон ажил мэргэжлийг эн тэргүүнд анхаарч үзвэл зохино.

Жирэмсэн эмэгтэйчүүд, хөхүүл эхчүүдээс илүү цагаар ажиллахыг шаардах ёсгүй ба ийнхүү онцгойлж үзэх нь тэдний ажил мэргэжилдээ ахиж дэвшихэд нь садаа болох ёсгүй. Түүнээс гадна ажлын цагийн хуваарь жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдэд амрах хугацаа өгөхүйцээр зохион байгуулагдвал зохино. Мөн үндэсний олон хууль тогтоомжид бүх ажиллагчид ажлын өдрийн туршид «амралтын завсарлагатай» (өдөрт 30 минут гэхчлэн) байхаар заасан байдаг.

Ажлын цаг хэт урт байх нь гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид, түүний дотроос ялангуяа ажиллаж буй өрхдөө оршин суудаг гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид зэрэг ердийн бус ажлын нөхцөлд байгаа ажиллагчдын хувьд онцгой бэрхшээл болдог бөгөөд гэрийн үйлчилгээний ажлын талаар

¹ Энэхүү стандарт улс орнуудад хэрхэн мөрдөгдөж байгааг дараах эх үүсвэрээс үзнэ үү: *McCann, 2005*.

хөдөлмөрийн тусгай зохицуулалттай улс орнуудын хувьд хүртэл энэ байдал тохиолддог. Сувилахуйн ажилтнуудын ажлын цаг ч мөн нарийн зохицуулахыг шаарддаг бөгөөд хэвийн ажлын цаг, илүү цаг, дуудлагаар ажиллах (сувилахуйн ажилтнууд ажлын байрандаа, эсхүл өөр газар байсан ч ажил олгогчийн зүгээс ирж болзошгүй дуудлагад бэлэн байх), болон таагүй цагуудыг (хэвийн ажлын өдрүүдээс бусад, мөн тухайн оронд мөрдөгддөг хэвийн ажлын цагаас өөр цагт) зааглан ялгасан байдаг.

Ялангуяа шөнийн ээлжийн ажил нь ажиллагчийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөрөг нөлөөтэй байдаг. Үүнд нойргүйдэл, архаг болон хүндэрсэн ядаргаа, зүрх-судас, ходоод-дотрын өвчлөл ихсэх, нөхөн үржихүйн эрүүл мэндэд нөлөөлөх, хөхний булчирхайн хорт хавдрын эрсдэл ихсэх (шөнийн ээлжинд ажилладаг эмэгтэйчүүдэд) зэрэг асуудлууд орно. Ээлжийн ажил нь мөн ажиллагчдын гэр бүлийн болон олон нийтийн амьдралыг сүйтгэж, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцох эрхээ бүрэн хэрэгжүүлэхэд нь садаа болдог. Бүх ажиллагчид хүйс үл хамааран долоо хоног бүр тухайн улсын зан заншлаар тогтоогдсон өдрүүдэд дор хаяж 24 цаг амрах (захиргааны шийдвэрээр өөрөөр тогтоож болно), нийтээр тэмдэглэх баяр болон амралтын өдрүүдийг үл оролцуулан жил бүр дор хаяж гурван долоо хоногийн цалинтай амралтыг эдлэх эрхтэй (халагдсан тохиолдолд ажилласан хугацаатай нь пропорциональ хэмжээгээр цалинтай амралт буюу нөхөн олговор олгохыг баталгаажуулсан байна). ОУХБ-ын 156 дугаар Конвенцийн заалтын дагуу ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах бодлого нь жишээлбэл сургуулийн насны хүүхэдтэй эцэг эхчүүд сургуулийн амралтын үеэр цалинтай амралтаа авахаар зохицуулах боломж олгоход чиглэж болох юм.

Ажлын цагийн тухай 1919 оны 1 дүгээр Конвенц

Долоо хоногийн амралтын (Үйлдвэрлэл) тухай 1921 оны 14 дүгээр Конвенц

Ажлын цагийн (Арилжаа ба Оффис) тухай 1930 оны 30 дугаар Конвенц

Ажлын дөчин цагтай долоо хоногийн тухай 1935 оны 47 дугаар Конвенц

Цалинтай амралтын (Хөдөө аж ахуй) тухай 1952 оны 101 дүгээр Конвенц

Долоо хоногийн амралтын (Арилжаа ба оффис) тухай 1957 оны 106 дугаар Конвенц, 103 дугаар Зөвлөмж

Ажлын цагийг хорогдуулах тухай 1962 оны 116 дугаар Конвенц

Цалинтай амралтын (хянаж шинэчилсэн) тухай 1970 оны 132 дугаар Конвенц

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц, 178 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид; Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид; Тохиолдлын ажил; Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл ба ашиг тус; Эхчүүдийн хамгаалал; Шөнийн ажил; Сувилахуйн ажилтнууд; Цагаар ажилагчид; Тариалангийн талбайд ажиллагчид; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Ажил–ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Албадан хөдөлмөр\ Forced labour

Албадан хөдөлмөрийг шийтгэлээр заналхийлж сүрдүүлэн (цалин хөлс төлөхгүй байх, ажлаас нь халах, шууд гэмт хэргээр эсхүл гэмт хэрэг үйлдэхээр сүрдүүлэх гэх мэт) хийлгэж буй болон сайн дураараа бус гүйцэтгэж буй ажил эсхүл үйлчилгээ хэмээн тодорхойлж болно (ОУХБ, 20056, х. 5). Энэ бол хүний эрхийн ноцтой зөрчил, хүний эрх чөлөөг хязгаарласан хэрэг юм. Барьцаат хөдөлмөр (буюу зээлийн барьцаанд ажиллах) нь албадан хөдөлмөрийн нэгэн өвөрмөц хэлбэр бөгөөд ажиллагчид, заримдаа бүхэл бүтэн гэр бүл ажил олгогч буюу гэрээлэгчид зээл, цалингийн урьдчилгаа зээл болон бусад хүлээсэн үүргээ төлөхөөр ажиллаж, үр дүнд нь цалин огт авахгүй буюу өчүүхэн бага хэмжээгээр авч, нүүх, ажил олгогчоо солих эрх чөлөөгөө алдсан байдаг. Барьцаат хөдөлмөр нь ялангуяа Зүүн Ази, Латин Америкийн орнуудад өргөн дэлгэрсэн (гэхдээ бас эдгээр орнуудаар хязгаарлагддаггүй) байна.

2005 оны байдлаар ОУХБ-аас Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 болон 105 дугаар Конвенцуудын мөрөөр тооцоолон гаргаснаас үзвэл дор хаяж 12.3 сая эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, хүүхдүүд албадан хөдөлмөр эрхэлж байжээ. Хүмүүсийн албадан хөдөлмөр эрхэлж буй эдийн засгийн үйл ажиллагаанд газар тариалан, гэрийн үйлчилгээний ажил, бэлгийн мөлжлөг болон барилгын ажил орж байна. Албадан хөдөлмөр нь газар тариалангаас тоосго шатаах зуух, чулууны уурхай, хивс нэхэх, чүдэнз болон галын наадмын хэрэгслийн үйлдвэрлэл, мөнгө, гууль, эрдэнийн чулуун эдлэл урлах гэх зэрэг өргөн хүрээний үйл ажиллагааг хамарсан байдаг. Эдийн засгийн албадан мөлжлөгт өртөж буй хүмүүсийн 56 хувь, арилжааны зорилго бүхий бэлгийн албадан мөлжлөгт өртөгсдийн 98 хувь нь охид эмэгтэйчүүд байна (ОУХБ, 20056, х. 15). Зээлийн барьцаанд ажиллах зэрэг албадан хөдөлмөрийн урьд өмнө оршин байсан хэлбэрийн зэрэгцээ хүний наймаа, засгийн газрын дэмжлэгтэй арми, эсхүл босогчдын армид хүүхдүүдийг хууран мэхэлж, эсхүл хүчээр оруулах зэрэг албадан хөдөлмөрийн сэтгэл түгшээсэн шинэ хэлбэрүүд гараад байна (ОУХБ, 20016). Цохлон хэлбэл Бирм зэрэг төр нь албадан хөдөлмөрийг ашигладаг хэд хэдэн орон байгаа

ч өнөөдөр нийт албадан хөдөлмөрийн тавны дөрөв орчим нь төрийн шууд удирдлаганд биш, хувь этгээдүүдээр хийгдэж байна.

Хүмүүс орчин үеийн албадан хөдөлмөрийн золиос болж буй арга замуудыг дурьдвал:

- төрөхөөсөө боол, албат байх, эсхүл тийм удам судартай байх;
- хүнийг хулгайлах буюу хууран авч авах, худалдах;
- ажлын байршилд хорих;
- тооцоог хуурмагаар гарган зохиомлоор өрөнд оруулах, хууль бусаар ажиллагч элсүүлэгчид болон гадаадад гаргагчидтай байгуулсан төлөхийн аргагүй өр үүсгэсэн гэрээ, цалин хөлсийг дутуу төлөх, эсхүл төлөхгүй байх, байр сууц, хоол хүнсний үнийг хэт өсгөн авах болон бусад арга зам;
- шилжин ажиллагчдад амласан ажлын нөхцөл, болзлыг луйвардан өөрчлөх;
- ажлын байранд, эсхүл ажиллагчийн уугуул нутаг, бүсэд албадан хөдөлмөр хийж буй ажиллагчид болон тэдний гэр бүлийг хүчирхийлэл (бэлгийн хүчирхийллийг оролцуулан) буюу бусад шийтгэлээр айлган сүрдүүлэх;
- биеийн байцаалт болох баримт бичгийг хураан авах, засаг захиргааны байгууллагад мэдэгдэхээр сүрдүүлэн байнгын бус шилжин ажиллагсдыг албадлагад нэн эмзэг болгох.

Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдийг ажил хийлгэх, бэлгийн мөлжлөгт ашиглах зорилгоор хил дамнуулан ихээр наймаалдгаас, мөн эмэгтэйчүүд хүүхдүүд өрхийн тэргүүн эрэгтэйгээр дамжин өрийн боолчлолд ордгоос албадан хөдөлмөрт илүү өртөмхий байдаг.¹ Сүүлийн үед бас эмэгтэйчүүд өөрсдийн хүсэл зоригоор шууд өрийн барьцаанд орох явдал нэмэгдэж байна.² Албадан хөдөлмөрийн хуучин хэлбэрүүд хөдөлмөрийн шинэ салбарыг, хүн амын шинэ хэсгийг, ялангуяа эмэгтэйчүүд, шилжин ажиллагчдыг хамруулан өргөжиж байна. Гэрийн үйлчилгээний ажил албадан хийлгэх нь юуны түрүүнд эмэгтэйчүүд охидыг хамарсан ноцтой асуудал болоод байна. Шилжин ажиллаж буй гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын олонхи нь эмэгтэйчүүд байдаг бөгөөд бичиг баримтыг нь тэднийг хөлслөн ажиллаж буй өрхийнхөн шаардан хурааж авдгаас тэд албадан хөдөлмөрт эмзэг болдог. Гэрийн үйлчилгээний ажлын салбарт хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж үр дүнтэй хэрэглэгдэх нь тун ховор.

¹ Хүний наймааны эсрэг дэлхий дахинд өрнөж буй тэмцэл нь албадан хөдөлмөрийг ойлгож, түүний эсрэг арга хэмжээ авахад хувь нэмэр оруулж буй нь зайлшгүй. Гэвч албадан хөдөлмөр нь хүний наймаанаас ялгаатай юм.

² Албадан хөдөлмөрийн жендэрийн талын асуудлаар илүү их мэдээллийг дараах материалаас үзнэ үү: *A global alliance against forced labour*, х. 32, хайрцаг 2.1.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Арилжааны зорилго бүхий бэлгийн мөлжлөгт албадан ашиглаж буй тохиолдол дэлхий дахины албадан хөдөлмөрийн нийт хэргийн 11 хувийг эзэлж, шилжилтийн эдийн засаг бүхий (46 хувь) болон аж үйлдвэржсэн (55 хувь) орнуудад албадан хөдөлмөрийн зонхилох хэлбэр болж байна.

Албадан болон өрийн барьцаанд хийж буй хөдөлмөр нь хүүхдийн хөдөлмөртэй нягт уялдаатай байдаг. Албадан хөдөлмөрийн золиос бологсдын дунджаар 40-50 орчим хувь нь 18 нас хүрээгүй хүүхдүүд байдаг (ОУХБ, 2005б, х.15, догол мөр.61).

Албадан хөдөлмөрт ноцтой гэмт хэрэг хэмээн хандвал зохино. ОУХБ-ын 29 дүгээр Конвенцид тодорхойлсноор ажиллах хүчийг хууль бусаар, хүчээр ашиглах нь гэмт хэргийн түвшинд шийтгэл хүлээх ёстой бөгөөд конвенцийг соёрхон баталсан улс бүр уг хэрэгт хуулиар оногдуулж буй ял шийтгэл зохих түвшинд байж, чанд хэрэгжиж байхад хяналт тавих үүрэгтэй. Гэвч албадан хөдөлмөр нь нэг талаас үндэсний хууль тогтоомж, зохицуулалтад томьёолон тусгахад түвэгтэй байдгаас, нөгөө талаас далд, нууц шинжтэй байдгаас ял шийтгэл хүлээх нь ховор. Албадан хөдөлмөрийг ажлын маш муу нөхцлөөс эрх зүйн утгаар ялгаж зааглах хил хязгаар заримдаа маш нарийн, бүдэгхэн байдаг.

Албадан хөдөлмөрийг мөн хөдөлмөрийн зах зээлийн гажуудал хэмээн тооцож хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалтыг болон, шилжин ажиллагчдын талаарх бодлогыг ажилчдын албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд орох эрсдэлийг бууруулах арга зам байдлаар боловсруулах нь чухал. Албадан хөдөлмөр нь голцуу урт удаан хугацааны ялгаварлан гадуурхлын, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлын үр дүн байдаг. Иймд хууль тогтоомжийг чанд хэрэгжүүлэх арга хэмжээг эрхэд суурилсан урьдчилан сэргийлэх, нөхөн сэргээх арга хэмжээтэй хослуулан нэгтгэсэн стратеги боловсруулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

*Албадан хөдөлмөрийн (шууд бус албадлага) тухай 1930 оны 29 дүгээр Конвенц, 35 дугаар Зөвлөмж*35

Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар Зөвлөмж

Уугуул болон Омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенц

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал, 1998

➔ **Мөн Хүүхдийн хөдөлмөр; Арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөг; Шилжин ажиллагчид; Хүний наймаа** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Албан бус эдийн засаг\Informal sector

Хэдийгээр улс орнууд албан бус эдийн засгийн ялгаатай тодорхойлолтуудыг хэрэглэдэг ч энэхүү нэр томъёог «ажиллагчдын гүйцэтгэж буй эдийн засгийн бүх ажиллагаа, түүнчлэн хуулиар эсвэл практикт албан ёсны зохицуулалтанд хамрагддаггүй эсвэл хангалттай бус хамрагддаг эдийн засгийн үйл ажиллагаа» гэж ойлгож болно (ОУХБ, 2002а, 3 дахь догол мөр)¹. Энэхүү нэр томъёо нь олон улсын болоод үндэсний эдийн засаг дахь албан бус ажиллагааны эдийн засгийн жин өсч байгааг хүлээн зөвшөөрч, харгалзан үзсэнтэй холбоотойгоор «албан бус сектор» гэсэн нэр томъёог ерөнхийдөө орлож гарч ирсэн юм.

Албан бус эдийн засаг гэсэн ойлголт нь хоёр эрс өөр нөхцөл байдлыг хамарна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн стандартгүй, тиймээс эдлүүлэх эрх, хүлээх үүрэг гэж байхгүйн улмаас албан ёсны иш татах эх сурвалж байхгүй тул үүссэн албан бус байдал;
- Хөдөлмөрийн стандарт бий боловч бүтнээр нь эсхүл зарим хэсгийг дагаж мөрддөггүй, үүрэг, эрхийн аль алиныг хүлээн зөвшөөрч сахидаггүйн улмаас хууль ёсны иш татах эх сурвалжийг дагаагүйгээс үүссэн албан бус байдал.

Албан бус хөдөлмөрт хувиараа эрхлэх жижиг бизнес, жижиг гэр бүлийн аж ахуй, жижиглэн худалдаа, гэрээр эсвэл зайнаас хийдэг ажил, интернетэд суурилсан ажил, мөн давхар гэрээгээр гүйцэтгэх ажлын зарим хэлбэр зэрэг өргөн хүрээний хөдөлмөрийн хэлбэрүүд багтдаг. Ялангуяа аж үйлдвэржсэн (аж үйлдвэржсэн биш улс орон ч энд бас багтаж болно) улс орнуудад албан бус хөдөлмөр нь өндөр түвшний мэргэжилтнүүд, тухайлбал мэдээллийн технологийн мэргэжилтэн, урлаг уран бүтээлийн салбарт ажиллагчдыг хамарч байна. Харин хөгжиж буй улс орнуудад албан бус хувиараа эрхлэх хөдөлмөрийн хүрээнд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, хөлсгүй гэр бүлийн хөдөлмөр эрхлэгчид орох бөгөөд албан бус цалинтай ажил эрхлэгчдэд тохиолдлын ажиллагч, гэрийн үйлчлэгч ажиллагч, бүртгэлгүй ажилтнууд зэрэг хүмүүс багтана. Эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл ихэвчлэн албан бус эдийн засаг дахь хөдөлмөр эрхлэлтээр далдлагдсан байдаг.

Албан бус эдийн засаг бол олон улс оронд, ялангуяа хөгжиж буй улс орнуудын эдийн засаг, хөдөлмөрийн зах зээлийн чухал хэсгийг бүрдүүлэх бөгөөд цахим худалдаа, цахим үйлчилгээний өсөлтийг даган улам өргөжин,

¹ Дараах материалыг үзнэ үү: 'Conclusions concerning decent work and the informal economy' pp.53-61

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

төрөлжөөд байна. Албан бус секторт барааг зөвхөн тухайн орон нутгийн орлого багатай өрхийн хэрэгцээнд зориулан үйлдвэрлэхээ аль хэдийн больж, даяаршсан албан секторын аж ахуйн нэгжтэй хийх давхар гэрээгээр дамжин олон улсын зах зээл дээр гараад байна.

Албан бус эдийн засаг дахь ажил нь албан секторынхоос баталгаа, цалин хөлсний хувьд ерөнхийдөө нэлээд доогуур бөгөөд энд төр, албан ёсны хөдөлмөрийн зах зээлийн институцийн нөлөө ихэнхдээ сул байдаг. Албан бус эдийн засагт ажиллагчид нийгмийн хамгааллын уламжлалт тогтолцоо, хууль, зохицуулалтын арга хэмжээнээс ашиг тус хүртэж чаддаггүй. Экспортын боловсруулалтын бүс гэх мэт зарим тохиолдолд хөдөлмөрийн нөхцөлийг зохицуулсан байдаг ч нийгмийн даатгалыг орхигдуулсан байдаг. Хөрөнгө нөөц, мэдээлэл, бүтээгдэхүүн, зах зээл, дэд бүтэц, сургалт, мэргэжсэн ур чадвар, шинэ технологи зэргээс хүртэх боломж нь хязгаарлагдмал байдгаас бүтээмж, албан бус хөдөлмөрөөс олох ашгаа дээшлүүлэе гэхэд ажиллагчдад ноцтой саад тотгор учирч байдаг. Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын 2002 оны 90 дүгээр чуулганаас батлагдсан зохистой хөдөлмөр ба албан бус секторын тухай Тогтоолд дурдахдаа хамгийн эмзэг бүлгийн хүмүүс, түүний дотор ядуу эмэгтэйчүүд эцсийн бүлэгт зохистой хөдөлмөр хамгийн дутагдалтай байдаг албан бус эдийн засагт нэгдэн орж ажилладаг нь ядуурал эмэгтэйжиж, ажиллагчид хүйс, нас, үндэс угсаа, хөгжлийн бэрхшээлээр ялгаварлан гадуурхагдаж байгаагийн нэг үр дагавар юм гэжээ.

Эмэгтэйчүүд албан бус эдийн засгийн бүхий л түвшинд харьцангуй олноороо ажиллаж, энэ нь улам бүр өсч байна. Нэгэнт ажил мэргэжлийн ялгаралд өртсөн бол олон эмэгтэйн хувьд албан бус ажил л хөдөлмөр эрхлэх, орлого олох гол эх сурвалж болдог. Хөгжиж буй улс орнуудад эмэгтэйчүүд ихэнхдээ амьжиргаагаа залгуулах хөдөлмөр, худалдааны шинэ салбартай холбоотой албан бус ажил эрхэлж байна. Хэдийгээр тэд албан бус ажлаа эхлүүлэх зардлыг өөрсдөө гаргадаг ч ашиг тусыг нь өөрсдөө тэр бүр хянаж чаддаггүй, хамаатных нь эрэгтэй хүн түүнд нь хяналт тавьж байх нь элбэг.

Албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг ОУХБ-ын хэд хэдэн конвенцоор хамгаалсан байдаг. Юуны өмнө хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь эрх, зарчмуудыг хамгаалсан бүх конвенц, түүнчлэн «ажилтан» биш «ажиллагч» гэж заан, зөвхөн албан сектороор хязгаарлалгүй үйлчлэхээр томъёологдсон хэд хэдэн стандарт бий (*Trebilcock*, 2004, х.590). Түүнээс гадна олон стандартад албан бус эдийн засагт ажиллагчдад хамааран үйлчилнэ гэсэн заалт орсон байдаг.

Албан бус эдийн засгийг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох зохистой арга зам

нь дараах зүйлийг агуулж байх ёстой. Үүнд:

- Бүх ажиллагчдын үндсэн эрхийг баталгаажуулах асуудал, түүний дотор тэгш байдал, үл ялгаварлан гадуурхах асуудлыг анхаарсан байх;
- Албан бус эдийн засгийн бүх ажиллагчдад зээл, технологи, сургалтанд суух боломж олгох, мөн эмэгтэйчүүдийг тусгайлан анхаарах, шаардлагатай бол зориудын тусгай арга хэмжээ авах замаар бүтээмж, хөдөлмөр эрхлэх болон орлого олох чадавхийг нь сайжруулах;
- Нийгмийн хамгааллын зохистой, жендэрийн мэдрэмжтэй хэлбэрийг (соёл заншилд нийцсэн эхийн хамгааллын болон ажил-ар гэрийн тэнцвэрийн тухай заалтууд гэх мэт) тусгасан зохицуулалтын орчин бий болгох;
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчдын, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн зохион байгуулалтанд орохыг хөхиүлэн дэмжих;
- Нэн ядуу бүлгийнхний халамжийн тогтолцоог сайжруулах, ингэхдээ эмэгтэйчүүдийн гэр орны ажлын ачааллыг нэмэхгүй байх;
- Албан бус эдийн засаг дахь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх статистик тоо мэдээ цуглуулах, шинжилгээ хийх ажлыг үргэлжлүүлэх.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн бодлогын (Нэмэлт заалт) тухай 1984 оны 169 дүгээр Конвенц

Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 1996 оны 177 дугаар Конвенц, 184 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр орны ажил; Нууц ажил; Хөдөлмөрийн харилцаа; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөг \Commercial sexual exploitation

ОУХБ-ын Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах олон улсын хөтөлбөр нь (ОУХБ/АЙПЕК) 18 нас хүрээгүй охид хөвгүүдийг биеэ үнэлэх, садар самуун болон хоол хүнс, орох орон болон бусад суурь хэрэгцээгээ хангахын тулд хүүхэд оролцож болох сексийн үйл ажиллагааны бусад хэлбэрт ашиглахыг «арилжааны зорилгоор хийгдэж буй бэлгийн мөлжлөг» хэмээн нэрлэдэг. Хүүхдүүдийг арилжааны зорилгоор бэлгийн мөлжлөгт ашиглахыг Арилжааны зорилгоор хийгдэж буй бэлгийн мөлжлөгийн эсрэг Дэлхийн

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

анхны Конгрессоос (Стокгольм, 1996) баталсан тунхаглалд «насанд хүрэгчийн зүгээс бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэж хүүхдэд, эсхүл гуравдахь этгээдэд буюу этгээдүүдэд мөнгөн буюу эд материалын хэлбэрээр шан хөлс өгөх явдал. Хүүхэд сексийн, мөн арилжааны объект болдог» хэмээн тодорхойлсон байдаг.

Хүүхдийг арилжааны зорилгоор бэлгийн мөлжлөгт ашиглахыг 182 дугаар конвенциор хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн нэг хэмээн тодорхойлсон байдаг. Охид хөвгүүдийн хэн хэн нь арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөгийн хохирогч болдог.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр Конвенц

Албадан хөдөлмөрийн тухай (Шууд бус албадлага), 1930 оны 95 дугаар Зөвлөмж

Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар Конвенц

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц, 190 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал, 1998

➔ Мөн **Хүүхдийн хөдөлмөр; Хүний наймаа** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Асран халамжлах ажил \Care work

Асран халамжлах ажлыг нэг буюу түүнээс дээш тооны бие махбодийн, сэтгэцийн, сэтгэл санааны болон хөгжлийн хэрэгцээтэй хүмүүсийг харж хандах ажил хэмээн өргөн хүрээнд тодорхойлж болох юм. Халамж асаргааг хүлээн авагчид нь ерөнхийдөө бага насны хүүхдүүд, сургуулийн насны хүүхдүүд, өвчтэй хүмүүс, тахир дутуу хүмүүс болон өндөр настнууд байна. Асран халамжлагчид нь голдуу улсын болон хувийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ, төрөөс зохицуулдаг эсхүл улсын байгууллагын нийгмийн ажилтнууд, улсын болон хувийн халамжийн байгууллагууд, ажилд зуучлах элсүүлэгч байгууллагууд, сайн дурын болон олон нийтийн байгууллагууд, итгэл үнэмшилд суурилсан байгууллага сүлжээнүүд, хамаатан садан, найз нөхөд байдаг. Эдгээр асран халамжлагчдын үзүүлэх үйлчилгээ нь харилцан адилгүй.

Асран халамжлах ажлыг бодлого, зохицуулалтад зориулан эцэслэн томъёолох нь түвэгтэй. Учир нь асран халамжлах ажил байгууллага дахь албан ёсны хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрээрээ нүдэнд ил байдаг боловч гэр оронд (хүний өөрийнх нь болон өөр хэн нэгний) далд, албан бус байдалтай байдаг. Мөн тэр бүр цалин хөлстэй байдаггүй. Асран халамжлах

ажил нь ачаалал, гаргах хүч чармайлтын хувьд маш олон янз: бараг л харах, хянах төдийгөөр хягаарлагддаг ажил байхад бас асарч буй хүндээ бие махбодь болон сэтгэл санааны хувьд маш ойр дотно, бараг л байнгын анхаарал халамж тавьдаг, стресс ихтэй, бараг л эмнэлгийн асаргаа шиг ноцтой хариуцлага үүрдэг асран халамжлах ажил ч бий. Асран халамжлах нь ажлын бусад олон хэлбэрээс хавьгүй илүү сэтгэл санааны хүчин чармайлтыг шаарддаг. Энэ бүхний улмаас улс төрчид болон статистикчид асран халамжлах ажлын талаар ойлгомжтой нэгдсэн тодорхойлолтод хүрч чаддаггүй байна (*Daly*, 2001, х. 16–18).

Асран халамжлах ажил нь ямар ч хэлбэрээр гүйцэтгэгдэж байсан ялгаагүй жинхэнэ ажил мөн гэдгийг одоо ерөнхийдөө хүлээн зөвшөөрч байна. Нэг талаас асран халамжлах ажлын төрд ноогдох санхүүгийн дарамт ачааг хөнгөлөх арга зам хайсан ортодокс эдийн засагчдын, нөгөө талаас асран халамжлах ажлыг нүдэнд үзэгдэхүйц, тооцогдохуйц болгох гэсэн феминистүүдийн чармайлтын дарамт шахалтын дор ийнхүү хүлээн зөвшөөрөх болсоор тун ч удаагүй байгаа билээ. Гэхдээ бас бусдыг асарч халамжилдаг хүмүүс мөнгөн хэлбэрээр хөлс авдаг байсан ч ялгаагүй өөрсдийгөө уламжлалт утгаар ажил хийж байна гэж үзэхгүй байх нь элбэг тохиолддог. Асран халамжлах ажил хөлсгүй хийгдэж байх нь маш элбэг тул хөлсгүй хөдөлмөрийн нэг хэлбэр хэмээн ойлгогдож эхлээд байна. 2006 онд ОУХБ нь «эдийн засаг ба нийгмийн асуудлыг авч үзэхдээ голдуу үл тоомсорлон орхидог, гэр бүл болон олон нийтийн\орон нутгийн түвшинд хийгддэг цалин хөлсгүй ажил... Голцуу эмэгтэйчүүд хийж гүйцэтгэдэг, хүүхэд залуус, ахмад настан, өвчтэй хүмүүсийн төдийгүй, цалин хөлстэй ажил хийж буй хүмүүсийн ч сайн сайхан байдалд зайлшгүй чухал, мөн голцуу цалин хөлстэй ажилтай хослон хийгдэж байдаг ажил» хэмээн ил тодорхойгоор хүлээн зөвшөөрсөн байна (ОУХБ, 2006а, х. vi).

Мөн асран халамжлах ажил нь ажил мэргэжил дэх хүйсийн хэвтээ болон босоо ялгаралын тод илрэл юм. Эмэгтэйчүүд «асран халамжлах эдийн засгийг» гэр орны ажлынхаа үргэлжлэл, эсхүл бүрэлдхүүн хэсэг байдлаар голлон хариуцсан хэвээр байна. Асран халамжлах ажил нь ажил мэргэжил хэлбэрээр гүйцэтгэгдсэн үедээ доогуур зиндааны, бага цалинтай ажил байж, гэр орны ажил хэлбэрээр хийгдэх үедээ ямар нэгэн байр суурь, цалин хөлсгүй байдаг. Асран халамжлах ажил нь цаашдаа хүн ам зүйн бүтэц, гэр бүлийн мөн чанар, эмэгтэйчүүдийн нийгэм, эдийн засгийн байр суурь, амьжиргааны түвшинд гарч буй өөрчлөлтийн улмаас улам чухал болж ирэх нь зайлшгүй юм. Асран халамжлах ажил болон асран халамжлуулах хэрэгцээний талаарх ойлголт хэдийн өөрчлөгдөж эхлээд байгаа ба цаашид ч өөрчлөгдөж, улам өргөн утга агуулгатай болох төлөвтэй байна. Асран

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

халамжлагч болон халамж асаргааг хүртэгчийн хэн хэн нь тодорхой эрхтэй учир эдгээр эрх болон асран халамжлагчийн хүлээх үүрэг хариуцлагыг зохицуулах шаардлага гарч байна. Асран халамжлах үүрэг хүлээгчдийн төлөө хэлэлцээ хийх, ялангуяа ашиг харалгүй нөлөөллийн ажил хийх чадвартай хамтын дуу хоолой зайлшгүй шаардлагатай байна. Гэвч одоогоор асран халамжлах ажлын, мөн улсын болон хувийн сектор дахь ажил үүргийн асар олон янз байдал нь нийт асран халамжлах ажил хийгчдийн дуу хоолойгоо нэгтгэх, төлөөлөл гаргахад садаа болж байна.

Асран халамжлах ажлыг зохицуулахын тулд төр дараах дөрвөн функцийг гүйцэтгэх ёстой. Үүнд:

- асран халамжлагч болон халамж асаргааг хүлээн авагч хувь хүмүүсийн хүлээн зөвшөөрөгдөх зан үйлийн стандартыг тогтоосон, мөн асран халамжлах үйлчилгээ үзүүлдэг болон түүнийг удирдан зохицуулдаг байгууллага, институцэд зориулсан стандарт ба дүрмийг тогтоосон хууль тогтоомж, журмаас бүрдсэн зохих зохицуулалтын хүрээллийг бий болгох;
- хэрэв олгогдох бол хэнд, ямар орлогын шилжүүлэг хийгдэж байх ёстойг шийдэх;
- мониторинг, хяналт, үнэлгээний болон торгууль шийтгэлийн тогтолцоо бий болгох;
- нийгэм эдийн засгийн бүтцэд тохирсон халамж асаргааны дагалдах\ нэмэлт институцүүдийг байгуулах (Жишээ нь тосгон дахь орон нутгийн халамж асаргааны газар болон үйлдвэрийн газруудад болон ажлын байрны ойролцоох газруудыг бий болгохыг хөхиүлэн дэмжих) (Daly, 2001, х. 22).

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, түүнийг дагалдах 157 дугаар Зөвлөмж нь одоогоор асран халамжлагчийн талаар тусгайлан заасан, хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй ОУХБ-ын цорын ганц стандарт байна. Бусад категорын ажиллагчдад хамаатай ОУХБ-ын стандартууд нь тэгш боломж, хандлага болон цалин хөлс, эвлэлдэн нэгдэх болон хамтын гэрээ хэлцэл хийх, цалингийн доод хэмжээн дэх тэгш байдлын асуудлуудыг тусгасанаараа асран халамжлах ажил хийгчдэд ч мөн хамаатай. Гэвч дээр өгүүлсэнчлэн асран халамжлах ажил нь янз бүрийн секторт хамаардаг учир, мөн ялгаварлан гадуурхах хандлагын улмаас эдгээр стандартуудыг практикт хэрэгжүүлэхэд нилээд бэрхшээл тулгардаг.

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, 157 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Гэр орны ажил; Гэр бүлийн

гишгүүн өвдсөний учир авах чөлөө; Албан бус эдийн засаг; Сувилахуйн ажилтнууд; Ахимаг насны ажиллагч эмэгтэйчүүд; Хүүхэд асрах чөлөө гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ахимаг насны эмэгтэй ажиллагчид \Older women workers

Дэлхийн хүн амын насны бүтэц улс орон, бүс нутгаасаа шалтгаалан өөр хэмжээгээр, гэхдээ ерөнхийдөө өндөрсөх хандлагатай байна. Хөгжиж буй улс орны хүн ам ерөнхийдөө хөгжингүй улс орныхоос илүү хурдтай насжиж байгаа боловч хүн амд настай эмэгтэйчүүдийн тоо олширч байгаа нь хөгжингүй улс орнуудад илүүтэй мэдрэгдэж байна. Дэлхий даяар настай хүмүүсийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байна; 2005 онд тэд 60-аас дээш насны хүмүүсийн 53 хувь, 80-аас дээш насны хүмүүсийн 63 хувийг эзэлж байв (НҮБ, 2007). Тавиас дээш насны нийт ажиллагчдын ажиллах хүчний оролцооны хувь дэлхий даяар өсч, цаашид ч улам өсөх хандлагатай байна. Гэхдээ эрэгтэйчүүдийн, ялангуяа 55-аас дээш насны эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны хувь буурч, харин эмэгтэйчүүдийнх өсч байна.

Ахимаг насны эмэгтэйчүүд хүйс, нас болон язгуур үндэс гэх мэт бусад ялгаварлан гадуурхлын хэлбэрийг оролцуулбал давхар, бүр гурван талын ялгаварлан гадуурхалд өртөх боломжтой. Эмэгтэйчүүдийн нас өндөр болохын хамт насан туршид нь нөлөөлж байсан ялгаварлан гадуурхлын хэлбэр дээр өндөр наснаас шалтгаалсан ялгаварлан гадуурхал нэмэгддэг. Эдгээр хэлбэрүүд ямар ч байдлаар хосолсон байлаа эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж, хөдөлмөрийн хэлбэрийн сонголтыг мэдэгдэхүйц бууруулдаг. Тухайлбал эмэгтэйчүүд цагийн ажил, албан бус хөдөлмөр, эсвэл хувиараа эрхлэх хөдөлмөр рүү шилжихээс аргагүйд хүрч болно. Ингэснээр эргээд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн орчин нөхцөл муудах, цалин доогуур байх, тэтгэвэр баталгаагүй эсвэл боломжгүй болоход хүргэх талтай. Ахимаг насны эмэгтэйчүүдийг насаар нь ялгаварлан гадуурхана гэдэг бол насыг нь эс тооцвол бүтээлч хувь нэмэр оруулах ажиллагчдынхаа ур чадвар, туршлага, ажиллах эрмэлзлийг ажил олгогчид үл тоомсорлож буй хэрэг юм.

Ахимаг настай эмэгтэйчүүд бас урьд хийж өнгөрүүлсэн, эсхүл одоо үргэлжлүүлэн хийж буй гэр бүлийн үүрэгтэй нь холбоотой, хуулиар эсвэл нийгэм дотор тэр бүр хүлээн зөвшөөрдөггүй ялгаварлан гадуурхлын хэлбэрт өртөж байдаг. Эмэгтэй ажиллагчдын нас ахихын хамт тэднийг гэр бүлийн үүргээр нь шалтаглан гадуурхан хохироох явдал зогсоно гэсэн

төсөөлөл буруу юм. Ахимаг настай эмэгтэй ажиллагчдын хувьд ялангуяа залуу насандаа гэр бүлээ асрахын тулд нэлээд хугацаагаар цалинтай ажил эрхлээгүй бол ур чадвараа ахиулаагүй гэж тооцогдон, хөдөлмөр эрхлэх боломж нь хязгаарлагдах явдал гардаг. Түүнээс гадна, ахимаг настай эмэгтэйчүүд үнэхээр гэр бүлийн үүрэг хүлээсэн хэвээр байж ч болно. Тэд нөхөр, настай хамаатан садан, эсвэл ач зээгийнхээ хэнийг асарч байгаагаас үл хамааран мөн насны эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад гэр бүлээ асрах үүргийг илүүтэй хүлээж байдаг. Тухайлбал, Африкийн олон улс оронд ХДХВ/ДОХ-ын улмаас алдагдсан үеийнхний хүүхдүүдийн хувьд эмээ, өвөө (ихэнхдээ эмээ) нь гол эсвэл цорын ганц асран халамжлагч болсон байдаг. Ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах бодлого бол зөвхөн залуу эмэгтэй, эрэгтэй ажиллагчдад төдийгүй бүхий л насны ажиллагчдад хэрэгцээтэй байдаг. Ахимаг настай эмэгтэйчүүд өөрсөддөө болон гэр бүлийнхээ эмзэг нөхцөлд буй гишүүний төлөө орлого олох чадвар боломж нь ажлын байран дахь ажил, ар гэрийн тэнцвэрийг хангах бодлого байгаа эсэхээс, мөн түүнд хамрагдах боломж хэр байгаагаас хамаарна.

Ажилд авах, давтан сургалтанд хамруулахад насны хязгаар заах замаар насаар ялгаварлан гадуурхах болон настай ажиллагчдыг эрт тэтгэвэрт гаргах нөхцөл үүсгэдэг бусад шууд бус ялгаварлан гадуурхлын хэлбэрт эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү өртдөг. Үүнд тэтгэврийн зориулалт бүхий албадан хадгаламжийг дурдаж болох юм. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс өндөр насалдаг гэдгийг урьдчилан тооцоолсон байдаг ч эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адил тэгш тэтгэвэр авахад саад болдог нэг хүчин зүйл нь эмэгтэйчүүд уг санд хураамж тасралтгүй төлж чадаагүй байх, эсхүл ажиллах хугацаандаа хураамж төлсөн байх ёстой жилийн тоо хүрэхгүй байх явдал юм. Тэтгэврийн санд хураамж төлөлт тасрах, эсхүл төлөөгүй байх нь хожим буцаан авах мөнгөний хэмжээнд нөлөөлдөг. Энэ нь хүүхдээ өсгөх, эсвэл гэр бүлийн бусад үүргийн улмаас гэртээ үлдсэн эсвэл хөдөлмөр эрхлэхээ үе үе больж байсан эмэгтэйчүүдэд сөргөөр нөлөөлдөг.

Хуулиар тэтгэвэрт гарах нас улс орон бүрт янз бүр, мөн улс орны дотор салбараараа ялгаатай байх талтай. Мөн хүйсээр ялган, эмэгтэйчүүдийн тэтгэвэрт гарах насыг эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур тогтоох явдал бий. Олж байсан орлогын хэмжээ доогуур, хөдөлмөрийн зах зээлийн оролцооноос шалтгаалан тэтгэвэр багаар тогтоогдох зэргийн улмаас эмэгтэйчүүд тэтгэвэрт гарахдаа амьжиргааны түвшин нь огцом буурах эрсдэл эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр юм. Уламжлал ёсоор эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй асаргааны хөдөлмөрийг тэтгэвэрийн тооцоонд оруулж үнэлдэггүй тул энд мөн л ялгаварлан гадуурхал явагдаж байгаа юм. Франц гэх мэт цөөн хэдэн оронд энэхүү хүчин зүйлийг настай эмэгтэйчүүдийн тэтгэвэрийг

тогтоохдоо оруулж тооцдог болжээ. Бусад улс орнууд энэ талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, ахимаг настай эмэгтэйчүүд тэтгэвэрт гарахдаа санхүүгийн баталгаатай байлгах, ажлын байрнаас гадуурх хөдөлмөрийг тэтгэврийн тооцоонд оруулдаг байх талаар илүү их зүйлийг хийх шаардлагатай байна.

Ахимаг насны ажиллагчдын тухай 1980 оны 162 дугаар Зөвлөмж бол ОУХБ-аас тус насны бүлгийнхэнд зориулан гаргасан тусгай баримт бичиг бөгөөд Конвенцтэй адил заавал биелүүлэх хүчгүй байдаг. Түүнд насаар ялгаварлан гадуурхах асуудлыг авч үзсэн боловч ялгаварлалын энэхүү хэлбэрийн хүйс гэх мэт бусад хүчин зүйлтэй нийлэн үзүүлэх давхар нөлөөг анхаараагүй юм. Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 166 дугаар Зөвлөмжид ч ахимаг настай ажиллагчдын талаарх заалтуудад хүйсээр ялгаварлан гадуурхах асуудлын талаар дурдаагүй. Харин Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997 оны 188 дугаар Зөвлөмжид нас болон хүйсийн аль алинаар нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглох тухай заасан байдаг. 111 дүгээр Конвенцэд олон улсын хуульд долоон үндсэн хүчин зүйлээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглохдоо насыг оруулаагүй ч 1.1 (b) заалтаар гишүүн Улс орнууд улс орныхоо хүрээнд тэдгээр үндсэн долоон хүчин зүйл дээр нэмж оруулах боломж олгосон бөгөөд зарим улс орон насыг нэмж оруулсан байдаг. Конвенцийн 5.2 дугаар зүйлд тодорхой шаардлагыг хангахын тулд авах тусгай арга хэмжээний хүрээнд насыг хууль ёсны хэмээн тооцогдох хүчин зүйлийн жагсаалтанд оруулсан байдаг бөгөөд үүнийг ялгаварлан гадуурхсан гэж үздэггүй.

Хүйс, насны хавсарсан ялгаварлан гадуурхлын асуудлыг шийдвэрлэхэд хэрэг болох нэг арга зам бол амьдралын циклийн арга юм. Түүнийг Бээжингийн Үйл ажиллагааны хөтөлбөрт эмэгтэйчүүдийн янз бүрийн насанд нөлөөлж байдаг ялгаварлан гадуурхлын тархалт, тохиолдлыг тодорхойлоход ашигласан билээ. Уг арга нь тухайн хүнд амьдралынх нь туршид нөлөөлж байсан ялгаварлан гадуурхлын янз бүрийн хэлбэрийн хавсарсан нөлөөг шинжилж, ажиллагчдын янз бүрийн насан дээрээ нийгэмд оруулах эерэг хувь нэмэр, түүний дотор эмэгтэй ажиллагчдын хөлсгүй асран халамжлагчийн үүрэг голлон гүйцэтгэх үеийн хувь нэмрийг оруулан авч үздэг. Амьдралын циклийн арга нь тухайн эмэгтэйн амьдралын нэг үе шатанд тулгарсан ялгаварлан гадуурхал нь хожим үргэлжлэн давтагдахгүй байхад тусална (ОУХБ, Жендэрийн хөтөлбөр, 2001).

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Ахимаг насны ажиллагчдын тухай 1980 оны 162 дугаар Конвенц

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997оны 188 дугаар Зөвлөмж

Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар ажлын байр бий болгох тухай 1998 оны 189 дүгээр Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

- ➔ **Мөн Асран халамжлах ажил; Ажлын байран дахь олон янз байдал; Хөдөлмөрийн харилцаа; Хүний нөөцийн хөгжил; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө; Тэтгэвэр; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Багш нар\Teachers

Багшийн ажил бол хэдийгээр эмэгтэйчүүд ажиллаж ирсэн уламжлалтай боловч доогуур албан тушаалд л голчлон ажилладаг мэргэжлүүдийн нэг юм. ОУХБ/ЮНЕСКО-гийн багшийн статусын тухай 1966 оны хамтарсан Зөвлөмж бол багшлах ажилд сайн практикийг нэвтрүүлэхэд чухал үүрэг бүхий баримт бичиг хэвээр байна. Багш бэлтгэх, багшийн ажил эрхлэхтэй холбогдсон олон талын асуудал нь арьс, өнгө, хүйс, шашин, улс төрийн үзэл бодол, үндэстэн болон нийгмийн гарал, эдийн засгийн нөхцөлөөс үл хамааран ялгаварлан гадуурхах аливаа хэлбэрээс ангид байх ёстойг уг Зөвлөмжид онцлон заасан байдаг (Заалт III.7). Тус Зөвлөмжид зааснаар:

- Гэрлэлт нь эмэгтэй багш нарын албан тушаалд томилогдох, ажлаа үргэлжлүүлэн хийхэд саад болох ёсгүйн дээр цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөлд ч нөлөөлөх ёсгүй;
- Ажил олгогчид нь жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авсан гэсэн шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгохыг хориглох ёстой;
- Шаардлагатай бол гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий багш нарын хүүхдийг асрах зорилгоор цэцэрлэг, ясли байгуулах асуудлыг авч үзэх ёстой;
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эмэгтэй багш нарт гэртэйгээ ойр газар багшлах, эхнэр нөхрийн аль аль нь багш бол ойролцоо газар, эсвэл нэг сургуульд багшлахыг зөвшөөрөх арга хэмжээ авах ёстой;
- Зохих нөхцөл байдалд, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эмэгтэй багш тэтгэврийн наснаас өмнө ажлаа орхисон бол эргээд багшлах ажилдаа орохыг нь дэмжих ёстой;
- Хагас орон тоогоор ажиллахыг дэмжих ёстой: хагас орон тоогоор ажиллаж буй багшид бүтэн орон тооны багш нартай адил цалин хөлсийг хувиалан олгохын дээр адил тэгш хөдөлмөрийн үндсэн нөхцөл олгох ёстой. Мөн нийгмийн даатгал, түүний дотор тэтгэврийн зохих схемд хамрагдах, эдлэх эрх олгох ёстой.
- Амаржсан эхийг хамгаалах талаар 3 дугаар Конвенц, 103 дугаар Конвенцид заасан стандартыг хэрэгжүүлэх ёстой;
- Хүүхэдтэй эмэгтэй багш нарт өөрсдийнх нь хүсэлтээр хүүхдээ төрснөөс хойш нэг жил хүртэл хугацаагаар нэмэлт, цалингүй чөлөө авах боломж

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

олгох замаар уг ажилдаа үлдэхийг нь дэмжих, мөн тэр хооронд хөдөлмөр эрхлэлтээс үүсэх аливаа эрхийг бүрэн хадгалах ёстой.

Багш нарын статусын тухай Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх ОУХБ/ЮНЕСКО-гийн хамтарсан шинжээчдийн хороог байгуулж, хэрэгжилтэнд хяналт тавьж байна. Гишүүн орнуудад дээрх Зөвлөмжийг биелэхгүй байгаа тухай мэдээллийг багш нарын байгууллагаас хүлээн авч шалгах нь уг хорооны гүйцэтгэх үүргийн нэг юм. Мэдээллийг шалган үзсэн дараа Хорооноос тайлангаа гаргаж, тухайн асуудал, зөрөлдөөнийг шийдэхэд чиглэсэн зөвлөмж гаргана. Тус Хорооны 2006 оны тайланд боловсрол дахь жендэрийн асуудлын талаар нэг бүлэг оруулсан байна.

Дээд боловсролын багш нарын тухай ЮНЕСКО-гийн Зөвлөмж нь 1966 оны Зөвлөмжийг нөхөн дэмжиж байгаа юм. ЮНЕСКО болон ОУХБ-аас олон жилийн турш бэлтгэсний үндсэн дээр уг Зөвлөмжийг 1997 онд баталсан бөгөөд эвлэлдэн нэгдэх, зохион байгуулалтанд орох эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ, тэгш боломж, тэгш хандах тухай ОУХБ-ын стандартыг иш татсан байдаг.

Багш нарын статусын тухай ОУХБ/ЮНЕСКО-гийн 1966 оны хамтарсан Зөвлөмж

Дээд боловсролын багшлах боловсон хүчний статусын талаарх 1997 оны ЮНЕСКО-гийн Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Эхчүүдийн хамгаалал; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Барьцаат хөдөлмөр\Bonded labour

➔ Албадан хөдөлмөр гэсэн хэсгийг харна уу

Баталгаагүй ажил \Precarious work

Дараах нөхцлүүд зэрэгцэн оршиж байх нь баталгаагүй ажлын шинж болдог. Үүнд:

- Хязгаарлагдмал хугацаатай эсвэл ажиллагч ажлаа алдах магадлал өндөртэй;
- Ажиллагч хөдөлмөрийн нөхцөлөө хянах боломж бага эсвэл огт байхгүй;
- Нийгмийн хамгааллын дэмжлэг байхгүй;
- Ядууралд хүргэх бага орлого (Rodgers, 1989).

Баталгаагүй ажлын байранд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн тоо дэлхий даяар эрэгтэйчүүдийнхээсээ их, харин эрэгтэйчүүд байнгын, ажлын бүтэн өдрөөр хийх, арай илүү цалин хөлстэй ажил хийх хандлагатай байдаг. Эмэгтэйчүүдийн дунд «байнгын түр хөдөлмөр» эрхлэх буюу богино хугацааны дараалсан хэд хэдэн гэрээ бүхий эсвэл дундаа завсарлага бүхий тодорхой хугацаа заасан гэрээгээр ажиллах явдал түгээмэл байна. Мөн эмэгтэйчүүд гэрээр гүйцэтгэдэг, тохиолдлын болон албан бус ажиллагчдын дийлэнх хувийг эзлэхийн зэрэгцээ цалин хөлсгүй гэрийн ажиллагчдын ихэнхийг бүрдүүлдэг.

Баталгаагүй ажлын байранд ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг ажил хөдөлмөр эрхлэх хүний үндсэн эрх, зарчмуудын тухай Конвенцуудаар тэгш хамгаалсан байдаг.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Ердийн бус ажил; Тохиолдлын ажил; Цагаар ажиллагчид; Нийгмийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Бензол \Benzene

➔ Химийн бодис гэсэн хэсгийг харна уу.

Биологийн эрсдлүүд \Biological risks

Биологийн эрсдлүүд нь хортой, халдвартай эсхүл харшил өгөгч биологийн агентууд болон хог хаягдлуудтай орчинд ажиллах, тэдгээртэй харилцахаас үүдэн гардаг. Ийм төрлийн зарим субстанцууд нь химийн бодисынаар адил жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүдэд, залууст хортой байдаг. Эхийн хамгааллын 191 дүгээр Зөвлөмж нь жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүд нөхөн үржихүйн эрүүл мэндэд хортой биологи, химийн болон физикийн бодис бүхий орчинд ажиллаж байгаа бол өөр ажил олж өгөх талаар арга хэмжээ авах ёстойг тусгайлан заасан байдаг (догол мөр 6 (3) (6)). Биологийн эрсдлээс хамгаалуулах хэрэгцээг өөр хэд хэдэн стандартад илүү ерөнхий байдлаар, хүн амын аль нэгэн бүлгийг тусгайлан авч үзэлгүйгээр тусгасан байдаг (жишээ нь, 192 дугаар Зөвлөмжийн 8 дугаар догол мөрийг үзнэ үү).

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн үйлчилгээний тухай 1985 оны 171 дүгээр Зөвлөмж

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Барилга дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1988 оны 167 дугаар Конвенц, 175 дугаар Зөвлөмж

Уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1995 оны 176 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийн хамгааллын тухай 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 2001 оны 184 дүгээр Конвенц, 192 дугаар Зөвлөмж

Ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтын тухай 2002 оны 194 дүгээр Зөвлөмж

Далайн ажил хөдөлмөрийн тухай 2006 оны Конвенц

- ➔ **Мөн Химийн бодисууд; Ажлын байран дахь ариун цэвэр; Эхчүүдийн хамгаалал; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Боловсрол\Education

Дэлхийн ихэнх газар нутагт эмэгтэйчүүд, охидод гэр орны ажил хийх, гэр бүлийн гишүүдийг асрах, эрт гэрлэх, хүүхэд гаргах зэрэг жендэрийн үүргээс шалтгаалан боловсрол эзэмших, сургалтанд суухад нь саад тотгор учирдаг хэвээр байна. Ялгаварлан гадуурхлын энэ хэлбэр нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэн нь боловсрол, ур чадвар олж авах, сайжруулах тэгш боломж, тэгш бололцоо бий болгоход зориуд чиглэсэн бодлогын арга хэмжээ авах шаардлагатай байгааг харуулж байна. Боловсрол, мэргэжлийн чиг баримжаа болон сургалт, насан туршийн боловсрол нь бага боловсролын шатнаас эхлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш нээлттэй байгаад зогсохгүй хөвгүүд, охид жендэрийн холбогдолтой урьдчилсан төсөөллийн дарамтыг ойлгодог, ажил мэргэжил, карьераа жендэрийн хэвшмэл ойлголтод авталгүйгээр сонгохыг эрмэлздэг болгон хүмүүжүүлдэг байх учиртай. Ийм боловсрол нь хөвгүүдэд охидоос дутуугүй ач холбогдолтой.

Боловсрол эзэмших боломжийн тухайд, ялангуяа охидын хувьд бараг бүх улс оронд мэдэгдэхүйц дэвшил гараад байна. Охид, хөвгүүдийн боловсролын түвшин дэх ялгаа буурч, түүнд Мянганы хөгжлийн зорилт 3 буюу жендэрийн тэгш байдалд ахиц гаргах, боловсрол дахь жендэрийн ялгааг устгах замаар эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулан мэдэлжүүлэх зорилтод хүрэхээр гаргасан хүчин чармайлт багагүй нөлөө үзүүлсэн билээ. Гэвч дээд боловсрол эзэмших нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх тэгш бус байдлыг автомат арилгахгүй байгаа баримт бий. Залуу эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс сургууль төгссөний дараахь мэргэжлийн чиг баримжаа, сургалт, хөдөлмөр эрхлэх боломжийн тухайд ч

тэдэнд тэгш боломж олгох ёстой.

ОУХБ/АЙПЕК боловсрол, ялангуяа охидын боловсролыг хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, түүнээс сэргийлэх нэг гол арга зам гэж үздэг.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (Нэмэлт) 1984 он 169 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 88 дугаар Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хүүхдийн хөдөлмөр; Хөдөлмөрийн хуваарь; Тэгш цалин хөлс; Шилэн хаалт; Мянганы хөгжлийн зорилтууд; Уламжлалт бус ажил мэргэжил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Мэргэжлийн сургалт; Залуусын хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөө*Paid educational leave*

Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөөг ажилагчдад тодорхой хугацааны туршид ажлын цагаар боловсрол эзэмшихэд нь зориулж зохих санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр олгодог. Ийм чөлөөг нийт ажиллагчдад арьс өнгө, хүйс, шашин, улс төрийн үзэл бодол, үндэс буюу нийгмийн гарлаас үл хамааран аливаа ялгаварлан гадуурхалгүй адил тэгш олгоно.

Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөөг дараах чиглэлээр олгоно. Үүнд:

- бүх түвшний сургалт;
- ерөнхий, нийгмийн болон иргэний боловсрол;
- үйлдвэрчний эвлэлийн боловсрол.

Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөө нь дараах боломжийг аливаа ялгаварлан гадуурхалгүйгээр олгож байвал зохино. Үүнд:

- мэргэжлийн болон чиг үүрэгтэйгээ холбогдох ур чадварыг олж авах, сайжруулах, тохируулах боломж;
- ажиллагчид, тэдний төлөөллийн тухайн орон нутгийн амьдралд мэдлэгтэй, идэвхтэй оролцох боломж;
- Хүмүүнлэгийн, нийгмийн болон соёлын хувьд хөгжих боломж;
- Үргэлжилсэн боловсрол, сургалт (насан туршийн боловсрол).
- Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөөтэй байсан хугацаа нь ажилласан байх хугацаанд хамаарах тооцогдох ёстой.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөөний тухай 1974 оны 140 дүгээр Конвенц

➔ Мөн Боловсрол; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Бүлэглэн дээрэлхэх

➔ Дарамт, шахалт гэсэн хэсгийг харна уу.

Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт \ Underemployment

Эрхэлсэн ажилтай боловч бүр илүү ажиллах, илүү цалин хөлстэй ажил хийх хүсэлтэй, тэрхүү хүслээ илэрхийлснээс хойш 2 долоо хоногийн дотор уг нэмэлт ажилд орох боломжтой этгээдийг ОУХБ-ын тодорхойлолтын дагуу бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэгч гэж үздэг. ОУХБ-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сан болох Хөдөлмөрийн зах зээлийн үндсэн үзүүлэлтэнд хэрэглэдэг цаг хугацаатай холбоотой бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт гэдэг нь тухайн хүн хүссэн бөгөөд боломжтой ажиллах цагаасаа цөөн цагаар ажиллаж байгааг харуулсан үзүүлэлт юм. Бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад асуудлын нэгэн адилаар жендэрийн асуудалтай хамааралтай бөгөөд энэ талаарх хүйсээр ангилсан статистикийн тоо баримтыг цуглуулж, шинжилж байх ёстой.

➔ Мөн Нийтийг хамарсан ажлын хөтөлбөр; Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого; Албан бус эдийн засаг; Хөдөлмөрийн статистик; Ажилгүйдэл; Залуучуудын ажилгүйдэл гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Бүтцийн ажилгүйдэл \ Structural unemployment

Энэхүү нэр томьёо нь технологийн шинэчлэлээс, эсхүл ажиллах хүчний бүтцэд гарсан өөрчлөлтийн улмаас эдийн засгийн бүтцэд гарсан өөрчлөлтөөс шалтгаалсан ажилгүйдлийг тодорхойлоход ашиглагддаг. Эрх гэрийн тэжээгч нь эрэгтэй хүн байна гэх үзэл давамгайлсан хэвээр байгаагаас бүтцийн ийм хэлбэрийн өөрчлөлт гарах үед олон оронд эмэгтэйчүүд хамгийн түрүүнд хохирогч болсон байдаг. Бүтцийн ажилгүйдэл нь мөн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эзэмшиж буй боловсрол хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээтэй нийцээгүй үед гардаг. Олон оронд хүйсээр ялгасан сургалтын хөтөлбөр хэрэглэдэг нь охидын эзэмшсэн боловсрол (мөн зарим тохиолдолд хөвгүүдийн) хөдөлмөр эрхлэхэд нь хэрэг болохгүй гэсэн үг юм.

Ажил олгогчид цомхотгол хийх шалгуур үзүүлэлт, цаг хугацааг тодорхойлохдоо цомхотголд орох ажиллагч бүрт тэгш шударга хандахад онцгой анхаарах ёстой. Эмэгтэйчүүдийг гэр бүлийнхээ тэргүүн, эсхүл цор ганц тэжээгч нь биш, тиймээс цомхотгол тэдэнд арай хөнгөн нөлөөлнө гэж бодож хэзээ ч болохгүй.

Гишүүн орнууд хүний нөөцийн хөгжил, сургалт, насан туршийн боловсролын бодлогыг ажил мэргэжлийн ур чадвар болон ажлын бүтээмжийг зохистой ажлын ойлголтын хүрээнд жендэрийн хувьд тэгш шударгаар хөгжүүлэхүйц байдлаар тодорхойлон хэрэгжүүлэх ёстой. Технологийн бодлого нь улс орны эдийн засгийн хөгжлийн түвшнээс хамааран ажлын нөхцлийг сайжруулах, ажлын цагийг богиносгоход хувь нэмэр оруулах ёстой бөгөөд ажиллагчдыг ажлаа алдахаас нь сэргийлсэн арга хэмжээг бас багтаасан байна. Ажиллагчдыг ажлаа алдахаас сэргийлэх арга хэмжээнд дараах зүйлс багтана. Үүнд:

- технологийн өөрчлөлтөөс үүдэн ажлын байранд тавигдах шинэ хэрэгцээнд ажиллагчдыг нийцүүлэхийн тулд давтан сургах;
- шинэ технологийг төлөвлөх, нэвтрүүлэх, ашиглахад ажиллагчдыг болон тэдний төлөөллийг оролцуулах;
- бүтээмжийг нэмэгдүүлж, хүн амын суурь хэрэгцээг хангахын зэрэгцээ ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хамгаалах хэрэгцээг анхааран үзэж, хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ боломжийг бий болгохын тулд ажлын цагийн зохион байгуулалтыг жендэрийн тэгш байдлыг харгалзан сайжруулах.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн бодлогын тухай (нэмэлт заалт) 1984 оны 169 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ **Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого; Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд; Хүний нөөцийн хөгжил; Уламжлалт бус ажил мэргэжил; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Бэлгийн дарамт\ Sexual harassment

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гэдэг нь ерөнхийдөө бэлгийн харилцааны шинжтэй, үг хэлээр болон бие махбодиор хийх аливаа үйлдэл юм. Бэлгийн дарамтыг тэвчих эсэхээс хүний хөдөлмөр эрхлэлтэд шууд эсхүл шууд бусаар холбогдох таатай шийдвэр гарах нөхцөл бүрдүүлэх

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

үү, эсхүл хувь хүний ажлын гүйцэтгэлд үндэслэлгүйгээр хөндлөнгөөс нөлөөлсөн, эсхүл айлган сүрдүүлсэн, дайсагнасан, эсхүл дайрч доромжилсон ажлын нөхцлийг бий болгох уу гэдэг шалтгаалж байдаг.

Бэлгийн дарамтад дараах зүйлс орж болно. Үүнд:

- бэлгийн харилцааны шинжтэй доромжлол, шүүмжлэл, тоглоом тохуу, гүтгэлэг болон хүний хувцас, гадаад төрх, нас болон гэр бүлийн талаархи зохисгүй үг яриа;
- хүрэх, энхрийлэх, базах эсхүл дайрч довтлох зэрэг хүсээгүй болон шаардлагагүй биеийн контакт;
- ичээсэн үг яриа болон хэл яриагаар үзүүлэх бусад дарамт;
- бэлгийн харилцааны шинжтэй шунаг харц болон бусад дохио зангаа;
- хоёрдмол утгатай урилга;
- бэлгийн харилцааны үйлчилгээ хүсэх, шаардах;
- бэлгийн харилцааны үйлчилгээ үзүүлэхгүй бол ажлаас халах, шагнал урамшууллаас хасах зэрэг илт болон илт бус сүрдүүлэг гэх мэт.¹

Бэлгийн дарамтыг хүний эрхийн зөрчил, ялгаварлан гадуурхлын нэгэн хэлбэр, мөн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал гэж үздэг. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь ажиллагчдын хувь хүний халдашгүй дархан байдал, аж амьдралд аюул занал учруулж, тэгш оролцоо, тэгш хандлагын талаарх эрхээ эдлэхэд нь садаа хийдэг. Тиймээс ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, илэрсэн тохиолдолд шийтгэж, хохирогчийг хамгаалах шаардлагатай юм. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын хохирогчид нь голцуу эрхээ ухамсарлаагүй, өшөө хорслын бай болох болон ажлаа алдахаас айж байдаг тул мэдлэг ойлгоцыг дээшлүүлэх нь бэлгийн дарамтай хийх тэмцлийн чухал хэсэг байдаг.

Бэлгийн дарамт нь ажиллагчдад төдийгүй байгууллагад хор хөнөөлтэй байдаг. Энэ нь үйлдвэрлэлийн харилцааны үндэс суурийг сулруулж, жишээлбэл ажиллах идэвх сонирхол буурч, ажил таслалт ихсэх, ажиллагчдын ёс суртахуун унах зэрэг байдлаар дамжуулан бүтээмжид сөргөөр нөлөөлдөг тул ажил олгогчдын эрхэм зорилготой нийцдэггүй. Бэлгийн дарамт нь бас компанийн нийгмийн нэр хүндийг харлуулж, эцсийн дүндээ олон нийтэд тарах таагүй мэдээлэл болон шүүхээр заргалдахад гарах өндөр зардлын улмаас ашиг орлого буурдаг. Ажиллагчдын хувь хүний нэр хүнд, халдашгүй байдалд таатай эрүүл уур амьсгалыг бий болгох талаар үйлдвэрчний эвлэл болон ажил олгогчдын хүлээдэг үүрэг нь бэлгийн дарамтаас сэргийлэхэд амин чухал үүрэгтэй.

¹ Илүү дэлгэрэнгүй жагсаалтыг дараах эх сурвалжаас үзнэ үү: *Chappell and di Martino, pp.18-9*

Бэлгийн дарамтыг устгах бодлого, журам нь дараах зүйлсийг багтаах ёстой.

- бодлогын мэдэгдэл;
- бэлгийн дарамтад тохируулагдсан, нууцлалыг хадгалсан, шүүхээр заргалдахаас хамгаалсан гомдол гаргах журам;
- сахилга батын дэвшилттэй дүрэм журам;
- сургалт, мэдлэг ойлгоцыг дээшлүүлэх болон коммуникацийн стратеги.

Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлын 71 дүгээр хуралдаанаас (1985) баталсан хөдөлмөр эрхлэлтэд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс тэгш боломж олгох, тэгш хандах тухай заалтад: «ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь ажиллагчдын ажлын нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлт, ахиж дэвших боломжинд хор хөнөөлтэй. Тиймээс тэгш байдлыг дэмжих бодлого нь бэлгийн дарамтыг арилгах, түүнээс сэргийлэх арга хэмжээг багтаах ёстой» гэсэн байна (ОУХБ 1985, х. 91 нь ОУХБ, 1988, х. 104-д иш татсанаар).

Бэлгийн дарамтаас хамгаалах ажил олон оронд үндсэн хууль, тэгш боломжийн болон хөдөлмөрийн тухай хууль, эрүүгийн хууль ба\болон тусгай хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг. Дарамтаас сэргийлэхэд болон дарамтын үр дагаврыг арилгахад ажил олгогчдын гүйцэтгэх үүргийг үндэсний түвшний шүүх, трибунал нь жишээнд үндэслэн шийтгэх хууль зүйгээр (хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох, нөхөн сэргээх арга хэмжээ бай шийтгэлийг хэрэглэх зэрэг хэргийг авч үзэх) дамжуулан тодотгож буй тохиолдол олон (*Hodges-Aeberhard*, 1996). Хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээ нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг илрүүлэх, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг авч үзэхэд чухал үүрэгтэй. Зарим ажил олгогчдын байгууллага бэлгийн дарамтын эсрэг сайн дурын ёс зүйн дүрмийг ашиглахыг дэмжиж байна (ОУХБ, 20056, хх. 12 ба 43).

ОУХБ-ын Конвенц, Зөвлөмжийн хэрэгжилтийн Шинжээчдийн хороо нь бэлгийн дарамтыг хүний эрхийн зөрчил, тэр тусмаа хэдийгээр эрэгтэйчүүд өртөж болох ч эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлын асуудал хэмээн анхаарч үзсэн байдаг. Энэ чиглэлээр ОУХБ нь ялангуяа Ази болон Карибийн орнуудад судалгаа шинжилгээ хийж, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах, сургалт болон мэдлэг ойлгоцыг дээшлүүлэх семинар голчилсон үйл ажиллагааг өрнүүлсээр ирсэн юм. Илүү өргөн нутаг дэвсгэрийг хамрах, ийм хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалтай үр дүнтэй тэмцэхэд нь ОУХБ-ын бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд туслах мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхийн тулд илүү их ажил хийх хэрэгтэй байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр Конвенц

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенц

- ➔ Мөн Ялгаварлан гадуурхал; Дарамт шахалт; Нөхөн сэргээх арга хэмжээ ба шийтгэл гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Бэлгийн чиг хандлага\ Sexual orientation

Бэлгийн чиг хандлагыг маш өргөн хүрээнд өөртэйгөө адил болон эсрэг хүйсийн, эсхүл хоёр хүйсийн хамтрагчийг илүүд үзэх байдал гэж тодорхойлж болно. Энэ нь ялгаварлан гадуурхлын саяхан хүлээн зөвшөөрөгдсөн үндэс суурийн нэг юм. Бэлгийн чиг хандлагад суурилсан бүх ялгаварлалыг хориглох нь эмэгтэй болон эрэгтэй гомосекс, би- болон хетеросекс харилцаа бүхий, мөн транссекс, трансжендэр болон транвестит хүмүүсийг хамруулах ёстой. Гомосекс, эсхүл транссекс хүмүүс хүйсийн ялгаварлалд илүү эмзэг байх магадлал ихтэй бөгөөд бэлгийн чиг хандлагад суурилсан ялгаварлал нь ахин дахин давтагдах, олон талт ялгаварлан гадуурхлын элементийг бүрдүүлдэг бололтой. Хэвшмэл ойлголтын үүднээс авч үзэхэд бэлгийн чиг хандлага нь «хэвийн бус» хэмээн тооцогдож буй хүмүүсийг айлган сүрдүүлэх, шахаж дарамтлах нь мөн ийм хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлын нийтлэг дүр төрх юм.

Бэлгийн чиг хандлагыг ОУХБ-ын 111 дүгээр Конвенцэд тусгайлсан үзүүлэлт болгож заагаагүй ч ялгаварлан гадуурхлын үндэс суурь илрэн гарсан тухай бүр хамруулан өргөжүүлж байхыг 1.1 (b) дүгээр зүйлээрээ гишүүн орнуудад зөвшөөрсөн байдаг. Мөн зарим улс хүйс гэсэн үзүүлэлт нь бэлгийн чиг хандлагыг багтааж байхаар тодорхойлсон байна.

Бэлгийн чиг хандлага ялгаварлан гадуурхлын үндэс суурь болж байгааг зарим улс хүлээн зөвшөөрч, түүний эсрэг тэмцэх нь аливаа ялгаварлалын эсрэг тэмцэхийн үндэс гэж үзэж байна. Герман, ӨАБНУ зэрэг улсын үндсэн хуулиуд нь бэлгийн чиг хандлагаар ялгаварлан гадуурхахыг илэрхий хориглосон, өөр олон орон хууль тогтоомжиндоо энэ асуудлыг янз бүрийн арга замаар тусгасан байдаг. Гэсэн хэдий ч дэлхийн ихэнх газар нутагт бэлгийн чиг хандлагыг ялгаварлан гадуурхлын асуудал хэмээн үзэх эсэх тухайд хүртэл хүчтэй эсэргүүцэл оршсоор байна.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр зуучлалын хувийн товчоодын тухай 1997 оны 188 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Ялгаварлан гадуурхал; Дарамт шахалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу



Газрын доорх ажил\ Underground work

→ Уурхай гэсэн хэсгийг харна уу.

Гомдол барагдуулах журам\ Grievance procedures

Ганцаараа буюу бусадтай хамтран үйлдэнгээ хөдөлмөр эрхлэлт дэх хандлагатай холбоотой асуудлаар санал гомдол гаргах үндэслэл өөрт нь байна гэж үзсэн ажиллагч бүр гомдол гаргах, түүнийгээ аливаа сэжиг тааварт өртөлгүйгээр зохистой журмаар шийдүүлэх эрхтэй байх ёстой. Хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээний ялгаварлан гадуурхсан практик болон хандлагын талаар гарсан гомдлыг шалгах журмыг ажлын байранд тогтоох хэрэгтэй бөгөөд уг журам нь бүх ажиллагчдад тэгш хүртээмжтэй, тэгш үйлчилдэг байна. Зарим гомдол барагдуулах журам нь талуудад эвлэрэх, шийдэлд хүрэхэд нь туслах зорилго бүхий албан ба албан бус эвлэрүүлэх үйл ажиллагаагаар эхэлдэг. Ажил олгогч ба ажиллагчид, эсхүл тэдний төлөөлөгчид гомдол барагдуулах дэлгэрэнгүй журмыг ажлын байрандаа боловсруулан хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Уг журам нь дараах зүйлсийг багтаасан байна. Үүнд:

- ажиллагчид болон удирдлагаас бүрдсэн (хоёр хүйсийн оролцоог хангасан), тогтолцоог хянах, гомдлыг авч үзэх, холбогдох мэдээллийг цуглуулах, зохих баримтын хяналт үзлэгийг хийх, үр дүн гаргаж шийдвэрийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий хороо;
- ялгаварлан гадуурхсан пракикийг шийдвэрлэх журам болон тайлбар. Энэ нь бүх ажиллагчдад, ажилд орох өргөдөл гаргасан бүх хүнд ил тодорхой болсон байна;
- ялгаварлан гадуурхлын асуудлаар гомдол гаргаж болох, тодорхой нэг бүлэг эсхүл хүйсээр хязгаарлагдаагүй үндэслэл;
- бодит үзүүлэлтэнд суурилсан, түргэн шуурхай, үнэ төлбөргүй, шударга гомдлыг үнэлэх, шийдэх журам, стандарт;
- ялгаварлан гадуурхсан практик, хандлагын буруутан этгээдийн тухайд хэрэглэх үр дүнтэй шийтгэл болон түүнийг хэрэгжүүлэх журмын багц.

Гомдол барагдуулах журам нь бүгдэд тэгш шударга үйлчилж, асуудлыг түргэн шийдэх боломж олгож байх хэрэгтэй. Ажиллагчид гомдол барагдуулах

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

журмын талаар мэдээлэлтэй байж, ялгаварлан гадуурхсан практикийн хариуд гомдол гаргахад нь тэднийг урамшуулан дэмжиж байвал зохино. Мөн хөдөлмөрийн маргааныг албан ёсоор шийдүүлэхээр хүсэлт гаргах журам ч ажиллагчдад нээлттэй байх нь зүйтэй бөгөөд нууцлалыг хадгалах хэрэгцээг бас сайтар анхаарах шаардлагатай.

Сайн дурын эвлэрүүлэх ажиллагаа ба Арбитрын тухай 1951 оны 92 дугаар Зөвлөмж

Гомдлыг шалган үзэх тухай 1967 оны 130 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Сахилгажуулах арга хэмжээ; Дарамт шахалт; Нөхөн сэргээх арга хэмжээ ба шийтгэл; Бэлгийн дарамт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Гурван талт оролцооны зарчим \ Tripartism

Гурван талт оролцооны зарчим гэдэг нь ОУХБ-ын бүрдүүлэгч талууд болох засгийн газар, ажил олгогчдын байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын ОУХБ-ын эрлэх асуудлын хүрээнд шийдвэр гаргах хамтын ажиллагааны үйл явцын мөн чанар юм. Энд гурван тал нь ажлын байран дээрх тэгш байдлыг дэмжин хангах гол этгээд болдог.

Бүх Конвенц, Зөвлөмжийг засгийн газар, ажил олгогч, ажиллагчдын төлөөлөл Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар хэлэлцэн баталдаг бөгөөд олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд гурван тал ийнхүү оролцсоноор тэдгээр стандартын хүчин чадал тодорхойлогдож байдаг.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, байгууллага байгуулах эрх нь 87, 98 дугаар Конвенцид зааснаар Гурван талт оролцооны зарчмын нэг урьдчилсан нөхцөл бөгөөд ажиллагчид, ажил олгогчдын эрхийг чөлөөтэй хэрэгжүүлэх суурь зарчим болж байдаг.

Гурван талт оролцооны зарчмыг дэмжин хангаж байдаг гурван гол баримт бичиг бий. Эдгээр нь Гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр Конвенц, түүнийг дагалдах 152 дугаар Зөвлөмж, мөн Зөвлөлдөөний (Үйлдвэрийн болон үндэсний түвшинд) тухай 1960 оны 113 дугаар Зөвлөмж болно. Эдгээрээс 113 дугаар Зөвлөмжид үйлдвэрийн болон үндэсний түвшинд төрийн эрх мэдэлтнүүд, ажил олгогч, ажиллагчдын байгууллагын хоорондох үр дүнтэй зөвлөлдөөн, хамтын ажиллагааг дэмжин хангах арга хэмжээг эдгээр байгууллагын эсрэг болон өөр хооронд нь аливаа ялгаварлан гадуурхалгүйгээр, түүний дотор арьс, өнгө, хүйс, шашин, улс төрийн үзэл бодол эсхүл гишүүдийн яс үндэс зэрэг үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхалгүйгээр авч хэрэгжүүлэх ёстой гэж заажээ. Гурван талт оролцооны зарчим, нийгмийн яриа хэлэлцээний тухай

ОУХБХ-ын 2002 оны Тогтоолд ОУХБ-д суух төлөөлөгчдийн хүйсийн тэгш байдлыг хангахын чухлыг онцлон тэмдэглэсэн байна. Олон улсын хөдөлмөрийн газар нь Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал зэрэг томоохон арга хэмжээ төдийгүй бүсийн болон төслийн түвшний гурван талт арга хэмжээнд оролцсон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тоог албан ёсоор тайлагнах үүрэгтэй байдаг.

Үндэсний түвшний гурван талт түншлэл нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих томоохон боломжийг агуулж байдаг. Гэхдээ, түүнд оролцогч гурван талын төлөөлөлд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс аль болох тэгш оролцож байх нь нэг чухал урьдчилсан нөхцөл юм. Одоогийн байдлаар гурван талт аль ч бүтцэд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн төлөөлөл тэгш оролцож чадаагүй, бүгдэд нь эрэгтэйчүүд давамгайлсан хэвээр байна. ОУХБ-ын Нийгмийн яриа хэлэлцээ, хөдөлмөрийн хууль, хөдөлмөрийн захиргаа хариуцсан газраас 2006 оны хийсэн нийгмийн яриа хэлэлцээн дэх эмэгтэйчүүдийн оролцооны суурь түвшин тогтоох судалгаанд хоёр талт, гурван талт, гурав ба түүнээс дээш тал оролцсон 48 бүтцийг хамруулахад тэдгээрт оролцогчдын дунджаар 14,7 хувь нь эмэгтэйчүүд байжээ. Засгийн газрын төлөөлөгчдийн дунд эмэгтэйчүүдийн тоо хамгийн олон, ажил олгогчдын төлөөлөгчдийн дунд хамгийн цөөн байжээ. Нийгмийн яриа хэлэлцээний институт дэх жендэрийн тэгш байдлыг сайжруулах стратеги нь нийгмийн түншлэлийн болон төрийн захиргаа, засгийн газрын байгууллагын удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүд ажиллахыг дэмжихэд анхаарах нь зүйтэй.

➔ Мөн Ажил олгогчдын байгууллага; Гурван талт зөвлөлдөөн; Ажиллагчдын байгууллага гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Гурван талт зөвлөлдөөн /Tripartite consultation

Гурван талт зөвлөлдөөн гэдэг нь ОУХБ-ын стандарттай холбоотой асуудлаар шийдвэр гаргахад нь засгийн газарт туслах, түүнчлэн засгийн газраас нийгмийн түншүүд болон ажиллагчдын, ажил олгогчдын байгууллагын дуу хоолойг шийдвэр гаргахаас өмнө сонсож байхыг баталгаажуулах зорилго бүхий зөвлөх үйл явц юм. Энэ бол аливаа гэрээ тохироонд хүрэх хэлэлцээр биш бөгөөд стандарт боловсруулахад гурван талаас оролцдог оролцооноос ялгаатай.

144 дүгээр Конвенцид Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлын хэлэлцэх асуудлыг тогтох, ОУХБ-ын стандартыг хүлээн зөвшөөрөх, хүчингүй болгох гэх мэт стандарттай холбоотой ажиллагааны үе шат бүрт засгийн газар, ажил олгогч, ажиллагчдын төлөөлөлд үр дүнтэй зөвлөлдөхийг уриалсан байдаг. Тус Конвенцийг дагаж гарсан 152 дугаар Зөвлөмжид мэргэжил арга зүйн хамтын ажиллагаа, ОУХБ-ын хурлын тогтоол, дүгнэлт, ОУХБ-ын үйл ажиллагааны

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

талаар мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх зэрэг харилцан зөвлөлдөж болох бусад асуудлыг дэвшүүлсэн байдаг. Жендэрийн тэгш байдлыг эдгээр бүх асуудалд нэгтгэн авч үзэх боломжтой. Түүнчлэн цалингийн доод хязгаарын тухай, хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай зэрэг бусад олон Конвенцид засгийн газар, ажиллагчдын болон ажил олгогчдын байгууллагуудын хэрэгжүүлэлтийн шатан дахь зөвлөлдөөний тухай дурдсан байдаг.

Гурван талт зөвлөлдөөнийг ийнхүү ялгаварлан гадуурхлын эсрэг, хөдөлмөрийн салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах хэрэгцээний талаар ойлголт нэмэгдүүлэхэд ашиглах боломжтой билээ. Энэхүү зорилгоор эмэгтэйчүүдийн эсвэл тэгш байдлын үндэсний комисс зэрэг зөвлөх, сурталчлан дэмжих үүрэг бүхий байгууллага олон улс оронд байгуулагдаад байна. Тэдгээр нь ихэнхдээ иргэний нийгмийн гол холбогдох бүлгийн төлөөллийг оролцуулсан гурван талт + гэсэн бүтэцтэй байна.

Гурван талт зөвлөлдөөнд оролцогч талууд бүтэцдээ эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг тэгш оруулах, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн онцлог асуудлыг хамрах замаар зөвлөлдөөний явцад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнийх нь дуу хоолой сонсогдож байхад анхаарах хэрэгтэй. 152 дугаар Зөвлөмжийн догол мөр 2 (3) (b)-д дурьдсан зөвлөлдөх байгууллагад үндэсний түвшний эмэгтэйчүүдийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн эмэгтэйчүүдийн хэлтэс зэрэг орж болно. Гурван талт зөвлөлдөөний хүрээнд шинэ байгууллага бий болгож байгаа, эсвэл тийм байгууллага хэдийн байгаа бол түүнд жендэрийн тэнцвэрийг хангах арга хэмжээ авах нь зүйтэй. Зөвлөлдөөнд оролцогч талуудын сургалтанд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг тэгш урьж оролцуулах, хэрэв эмэгтэйчүүд цөөн байгаа бол тэдний төлөөллийг нэмэгдүүлэхийн тулд зориудын болон бусад арга хэмжээ авах нь зүйтэй.

Жендэрийн тэгш байдалтай холбоотой асуудлыг зөвлөлдөөний хүрээнд хэлэлцэх боломжтой юм. Мөн зөвлөлдөөний үйл явцын хүрээнд ОУХБ-ын жендэртэй холбоотой стандартыг соёрхон батлах, хэрэгжүүлэх асуудалд зориуд анхаарч байх хэрэгтэй.

Зөвлөлдөөний (салбарын ба үндсэний түвшинд) тухай 1960 оны 113 дугаар Зөвлөмж

Гурван талт зөвлөлдөөний (олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ) тухай 1975 оны 144 дүгээр Конвенц

Гурван талт зөвлөлдөөний (ОУХБ-ын үйл ажиллагаа) тухай 1978 оны 152 дугаар Зөвлөмж

ОУХБ-ын Дүрэм, 19, 22 дугаар зүйл

- ➔ Мөн Төлөөлөл; Нийгмийн яриа хэлэлцээ; Гурван талт механизм гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээ*Performance appraisal*

Гүйцэтгэлийн үнэлгээг ОУХБ-аас ажиллагчдын ажлын гүйцэтгэл, чадварын үнэлгээ гэж тодорхойлсон. Гүйцэтгэлийн үнэлгээг ихэнхдээ удирдах ажилтан хийх боловч хамт ажиллагч, удирдлаган дор нь ажиллагч, эсхүл өөрөө хийх боломжтой. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний нэг чухал хэсэг нь тэгш хандах явдал, учир нь хамаатагч бүх тал үнэлгээний тогтолцоо, журмыг шударга гэж үзэхүйц байдлаар явагдах ёстой.

Гэхдээ практикаас харахад уг үйл явцад жендэрийн нэг талыг барих, хэвшмэл ойлголтоор дүгнэх явдал гардаг. Ур чадвар, бүтээгдэхүүн зэрэг гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур нь өөрөө цалин хөлсөөр ялгаварлан гадуурхаагүй байх боловч тухайлбал, «ажил хөдөлмөр, ур чадвар, бүтээгдэхүүний хувьд тэгш нөхцөл олгох» асуудлыг эмэгтэйчүүдийн цалинг адил ажил эрхэлж буй эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур тогтоох үндэслэл болгох аюул бий. Эмэгтэйчүүд сургалтанд адил тэгш хамрагдаагүй, албан тушаал ахих тэгш боломжоор хангагдаагүй байдгаас, мэргэжлийн болон хувь хүний хөгжилд өгөх ач холбогдол эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувьд ялгаатай, түүнчлэн албан тушаал ахихад юу чухал вэ гэдэг талаар эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс өөр төсөөлөлтэй байдгаас эмэгтэй хүмүүс гүйцэтгэлийн үнэлгээнд доогуур дүн авах явдал гардаг.

Байгууллагууд гүйцэтгэлийн үнэлгээний систем боловсруулж, хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн тэгш биш хандлага гаргахгүйн тулд шалгуур үзүүлэлтээ хянуур болгоомжтой сонгох ёстой.

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хүний нөөцийн хөгжил; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгийг харна уу.

Гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ*Family services and facilities*

- ➔ Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууллага гэсэн хэсгийг харна уу

Гэр бүлд олгох тэтгэмж\ Family benefit

Гэр бүлд олгох тэтгэмж гэдэг нь өөрсдөөс нь хамааралтай хүүхдүүдээ (үрчилж авсан хүүхдүүдийг оролцуулан) тэжээн тэтгэх үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдад олгодог мөнгөн тэтгэлэг юм. Энэ нь хууль дүрэмд заасан мэргэших хугацааг гүйцээсэн, хамгаалалтанд хамрагдсан хүн бүрт, хүйсээс нь үл хамааран тогтмол олгогддог төлбөр байх ёстой. ОУХБ-ын 165 дугаар Конвенцэд (догол мөр. 27) эцэг эхчүүдийн нийгмийн баталгаатай байх эрхийг онцлон үзэж, нийгмийн баталгааны тэтгэмж, татварын хөнгөлөлт болон үндэсний бодлоготой нийцсэн бусад зохистой арга хэмжээг гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид шаардлагатай үед авах боломжтой байх хэрэгтэй гэж заажээ.

Нийгмийн баталгааны (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Тэгш хандах (нийгмийн баталгаа) тухай 1962 оны 118 дугаар Конвенц

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 165 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид гэсэн хэсгийг харна уу

Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө\ Illness in the family, leave for

Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчийн халамжинд байдаг гэр бүлийн ойрын гишүүн өвдөж, тэрхүү ажиллагчийн асаргаа, дэмжлэг хэрэгтэй болсон бол, мөн гэр бүлийн ойрын гишүүн нас барсан бол чөлөө авах эрхтэй. Гэвч энэ эрхийг хэрэгжүүлж буй практикаас шалтгаалаад шууд бус ялгаварлан гадуурхал гарч болзошгүй. Эмэгтэйчүүд чөлөө авах нь эрэгтэйчүүдээс их тул чөлөө олгох тухай заалтыг эмэгтэй ажиллагчдын шууд бус өртөг нэмэгдэж байна гэж харж, эмэгтэйчүүд олноор ажилладаг үйлдвэрлэлд цалинг доогуур тогтоох үндэслэл болгох талтай. Тийм чөлөө авах боломжгүй бол ихэнхдээ ээж эсвэл охин нь шаардагдах зохицуулалт хийх бөгөөд тэр тохиолдолд ч эмэгтэйчүүдийг найдвар муутай ажиллагчид гэж үзэх үр дагавар гарч болзошгүй.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Өндөр настны халамж асаргаа; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; ХДХВ/ДОХ; Өвчний чөлөө гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид ***Family responsibilities, workers with***

ОУХБ-ын 156 дугаар Конвенц нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдыг тэжээн тэтгэж буй хүүхдүүд болон халамж асаргаа болон дэмжлэг илэрхий шаардлагатай гэр бүлийн ойрын гишүүдийнхээ өмнө үүрэг хариуцлага хүлээсэн бөгөөд уг хариуцлага нь тэдний эдийн засгийн үйл ажиллагаанд бэлтгэх, орох, оролцох, өсч хөгжих боломжийг нь хязгаарлаж буй эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс гэж тодорхойлсон байна (Зүйл 1-2). Уг конвенцийн гишүүн орон бүр дээрх нөхцөлд ямар хүмүүс багтаж орохыг тодорхойлох үүрэгтэй.

Эмэгтэй, эрэгтэй бүх ажиллагчид хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагын хоорондох зөрчлийн улмаас ялгаварлан гадуурхалд өртөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байх ёстой. Тэд эдийн засгийн үйл ажиллагаанд бэлтгэх, орох, оролцох эсхүл өсч хөгжихдөө гэр бүлийн үүрэг хариуцлагад нь суурилсан хязгаарлалтаас ангид байх ёстой.

156 дугаар Конвенц болон түүнийг дагалдан гарсан 165 дугаар Зөвлөмж нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдад тэгш боломж олгох, тэгш хандах асуудлыг жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих өргөн хүрээний үйл ажиллагааны нэгэн хэсэг болгон авч үздэг. Тиймээс гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдад тэтгэмж олгох зарчим болон зорилго нь аль болохуйц эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш боломж олгох, тэгш хандах үндэсний холбогдох бодлогын нэгэн хэсэг байх, эсхүл түүнтэй нягт холбоотой байх хэрэгтэй.

156 дугаар Конвенцийн дагуу уг асуудлыг хамарсан үндэсний бодлого нь эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад, мөн гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдад үр өгөөжтэй тэгш боломж олгож, тэгшээр хандахад зорих ёстой. Ийм бодлого нь цалин хөлс авдаг болон авдаггүй ажиллагчдад тэгшээр хүрч үйлчлэх хэрэгтэй. Конвенцийн зохих заалтыг зөвхөн цалин хөлс авдаг ажиллагчдын хүрээнд авч үзэх нь ялангуяа хөгжиж буй олонхи орны эдийн засгийн идэвхитэй хүн амын нилээд хэсгийг бүрдүүлэгч гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий хувиараа ажил эрхэлдэг бусад олон ажиллагчийг гадуурхан орхигдуулах болно.

Хүүхэд, өндөр настныг асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээг төлөвлөх, хөгжүүлэх болон дэмжихдээ гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын хэрэгцээг онцгойлон анхаарч тооцох шаардлагатай байдаг. Олон нийтийн мэдээллээр хангах болон мэдлэг ойлгоцыг дээшлүүлэх хөтөлбөрүүд нь ийм ажиллагчдын нөхцөл байдалд тулгуурлан хэрэгжих ёстой. Ажлын нөхцөл болон нийгмийн баталгааны уян хатан байдал нь дараах арга замуудаар

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дэмжигдвэл зохино. Үүнд:

- ажлын цагийг болон шаардлагатай илүү цагийн ажлыг эрчимтэй хорогдуулах;
- ажлын цагийн хуваарь, амрах хугацаа болон амралтын өдрүүдийг уян хатнаар зохицуулах;
- ажиллагчдыг нэг байршлаас нөгөө рүү шилжүүлэхдээ гэр бүлийн хүнийх нь ажиллаж буй газар болон хүүхдүүдийнх нь боловсрол эзэмших боломжийг анхааран үзэх;
- цагийн ажиллагчид, түр гэрээгээр ажиллагчид ба гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх нөхцөл нь нийгмийн баталгааг оролцуулан байнгын ажиллагчдынхтай дүйцэж байхаар зохицуулан хянах;
- гэр бүлийн үүрэг хариуцлага нь (ажилгүйдлийн тэтгэлэг төлөхөөс үүдэн гарах алдагдлаас зайсхийх болон түүнийг төлөхөө зогсоох зорилгоор) тавьсан ажлын саналаас татгалзах ноцтой шалтгаан болохыг анхаарах.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц, 166 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууллага; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө; Гэрлэлтийн байдал; Хүүхэд асрах чөлөө; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Гэр орны ажил\ Housework

Гэр орны ажил нь (цалин хөлстэй гэрийн үйлчилгээний ажлаас ялгаатай) өрхийн гишүүдийн өрхийнхөө өдөр тутмын амьдралд хийж буй цалин хөлсгүй ажил юм. Гэр орны ажлын ачааллыг эмэгтэйчүүд хаа сайгүй эн тэргүүний үүргээ болгон үүрч байна. Гэр орны ажлаас эрэгтэйчүүд хуваалцан хийх нь нилээд өсч байгаа ч зарчмын хувьд авч үзвэл энэ нь хөгжиж буй орнуудад гэр орны ажилд зарцуулагдаж буй нийт цагийн өчүүхэн бага хувийг эзэлсэн хэвээр байна. Эмэгтэйчүүд, охид гэртээ болон гэрээсээ гадуур эдийн засгийн үүрэг хариуцлага хүлээж байсан ч ялгаагүй нийгэмд уламжлал ёсоор тогтсон ойлголтын дагуу гэр орны ажлын ихэнхийг хийсээр байдаг. Хүүхэд болон өндөр настныг асран халамжлах ажил ч мөн энд орно. Энэ нь хууль тогтоомжоор зохицуулагддаггүй, хамгаалагдаа ч үгүй байдаг.

Гэрийн эзэгтэй зарим оронд сайн дураараа тэтгэврийн сан бүрдүүлж болох ч олонх оронд хувь хүнийхээ хувьд тэтгэвэр авах эрхгүй байдаг. Хэрэв гэрийн эзэгтэй гэрлэсэн бол ажил хийж буй нөхрийнхөө эдэлж буй нийгмийн

халамжийн үйлчилгээнд (хөрвөх тэтгэвэр, гэр бүлд олгох тэтгэмж, эрүүл мэндийн даатгал) хамрагдах эрхтэй. Ашиг орлого бүхий ажилд орох, нийгмийн даатгалын үйлчилгээнд хамрагдах боломжгүй эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүдийн тоо олширч байгаа нь «ядуурлын эмэгтэйжилтийн» гол хүчин зүйл болж байна.

➔ Мөн Асран халамжлах ажил; Хөдөлмөрийн хуваарь; Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид; Эдийн засгийн үйл ажиллагаа; Өндөр настны халамж асаргаа; Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа; Цалин хөлсгүй ажил гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид \ Domestic workers

Гэрийн үйлчилгээний ажил бол гэр бүлийн гишүүн мөн бас биш ч байж болох ажиллагчдын гэр орны аж амьдралыг авч явах, гэр бүлийн гишүүн бүрийн хэрэгцээг хангахаар гүйцэтгэж буй гэр орны болон цэцэрлэгийн ажил юм. Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид гол төлөв эмэгтэйчүүд байдгийн дотор насанд хүрээгүй охид олон бий. Жишээ нь Танзани улсад 14 нас хүрээгүй охидыг хөдөө нутгаас хөлслөн авч хотод авчран гэрийн ажил хийлгэдэг нь ОУХБ\АЙПЕК ийн анхаарал татсан асуудал болж байна.

Улсын болон хувийн байгууллагуудын байшинг цэвэрлэгч ажиллагчдыг гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын ангилалд оруулдаггүй. Зуучлалын товчоодоор дамжуулан хөлсөлсөн гэрийн ажилд туслагчид ба хүүхэд асрагчдыг Хөдөлмөр зуучлалын хувийн товчоодын тухай 188 дугаар конвенци ба 188 дугаар зөвлөмжөөр авч үздэг.

Гэрийн үйлчилгээний ажил нь ажлын бүтэн өдрөөр (ажиллаж буй өрхдөө амьдарч эсхүл үл амьдарч), цагаар, эсхүл тохиолдлын хэлбэрээр цөөн цагаар хийгдэж байж болно. Энд гүйцэтгэж буй ажил нь гэр бүлийн гишүүдийн хийдэг гэр орны ажилтай олон тохиолдолд адилхан боловч хөдөлмөрийн харилцаа үүсч байдгаараа ялгаатай бөгөөд цөөн хэдэн орныг эс тооцвол бараг бүх улс гэрийн үйлчилгээний ажлыг ямар нэг хэлбэрээр зохицуулсан эрх зүйн баримт бичигтэй байдаг. Олон оронд гэрийн үйлчилгээний ажиллагчдад зориулсан хөдөлмөрийн тусгай зохицуулалт, нийгмийн баталгааны тогтолцоо бий. Зарчмын хувьд үндэсний хууль тогтоомж нь цалин хөлс болон тэтгэврийн сан, жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөө, өвчний чөлөө, долоо хоногийн амралт болон цалинтай амралтын өдрүүдийг баталгаажуулсан байх ёстой. Цалин хөлсийг ажлын хэлбэр ба хэмжээтэй дүйцүүлэн тогтоож, сар, долоо хоног, өдөр бүр төлдөг байна. Шилжин ажиллагчдад төлөх цалин хөлс орон нутгийн ажиллагчдынхтай адил байх ёстой. Хөдөлмөрийн тусгай зохицуулалт олон зүйлийг орхигдуулсан байдаг нь гэрийн үйлчилгээний ажиллагчдыг илүү

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хохиролтой байдалд оруулдаг. Хэдийгээр хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан засаг захиргааны байгууллагууд хөдөлмөрийн зах зээлийн энэ хэсэгт хүрч ажиллахыг чармайж байгаа ч гэрийн үйлчилгээний ажил далд хэлбэртэй байдаг тул түүнийг зохицуулахад хэцүү байдаг.

Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид ерөнхийдөө ажлын урт цаг, хүнд ачаалал, бага цалин, эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээнд хамрагдахгүй, мөнгөн орлого авахгүй байх, хүүхэд төрүүлэх тохиолдолд халагдахаас хамгаалагдаагүй байх, хөдөлмөрийн хяналт болон хуулийн хэрэгилтийг сахиулах үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын хяналтаас гадуур байх, хамтын хэлэлцээ хийх боломжгүй байх, ажил олгогчийн хэт өндөр хяналт гэх зэрэг олон бэрхшээлтэй нэгэн зэрэг тулгарч байдаг. Ажиллаж буй өрхдөө амьдардаг гэрийн ажиллагчид тусгаарлагдах, зохион байгуулалтад орох боломжгүй байх, амьдралын хэв маяг нь горимлогдох, орон сууцны таагүй муу нөхцөлд амьдрах, хоол унд хангалтгүй байх, хувийн амьдрал нь хөндөгдөх зэрэг нэмэлт бэрхшээлүүдтэй тулгардаг. Ажлын байран дахь махбодийн болон сэтгэл санааны хүчирхийлэл нь гэрийн үйлчилгээний ажиллагчдад түгээмэл тохиолддог эрсдэл юм.

ОУХБ-ын цөөн хэдэн Конвенц гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдыг тодорхой багтаан авч үзсэн хэсгүүдийг агуулсан байдаг ч тэдний асуудлыг тусгайлан авч үзсэн нэг ч Конвенц байхгүй юм. Ерөнхийдөө бусад категорийн ажилчдын тухайд ашигладаг ОУХБ-ын стандартууд нь гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын тухайд ч бас ашиглагдах боломжтой. Энэ нь гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын тэгш боломж ба хандлагын тухайд эдлэх эрх, мөн зохион байгуулалтанд орох ба хамтын хэлэлцээ хийх эрх, эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдах, ажиллах насны доод хязгаарын тухайд эрхээ эдлэхэд нь чухал хэрэгтэй юм. Бусад конвенциуд нь нэгдэн орсон орнуудад тодорхой категорийн ажиллагчдыг болон байгууллагыг орхигдуулах боломж олгосон уян хатан заалтуудтай байдаг. Жишээ нь энэ байдал гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдад ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох, залуусыг шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглох тухайд ихээхэн ашиглагддаг. Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын хийдэг ажил нь гэр бүлийн гишүүдийн хийдэг гэр орны ажлаас ялгаатай бөгөөд Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 1996 оны 177 дугаар конвенцийн үйлчлэх хүрээнд ордоггүй.

Цалин хөлсийг хамгаалах тухай 1949 оны 95 дугаар Конвенц, 85 дугаар Зөвлөмж

Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж
Эхчүүдийг хамгаалах тухай (хянаж шинэчилсэн) 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц

Хөдөлмөр зуучлалын хувийн товчоодын тухай 181 дүгээр Конвенц, 188 дугаар Зөвлөмж

*Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж
Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дүгээр Зөвлөмж*

- ➔ Мөн Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх; Эхчүүдийн хамгаалал; Шилжин ажиллагчид; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа; Ажлын байран дахь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл; Ажлын цаг гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Гэрлэлтийн байдал*Marital status*

Гэрлэлтийн байдал нь хүн амыг ганц бие, гэрлэсэн, бэлбэсэн, салсан гэсэн үзүүлэлтүүдээр ангилан харуулдаг. Гэрлэлтийн байдал нь аль ч хүйсийн хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар ч асуудалд аливаа нөлөө үзүүлэх ёсгүй.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн шийдвэр нь тухайн хүний гэрлэлтийн байдалд тулгуурлах ёсгүй. Ажил орохыг хүсэгчээс ярилцлага авах болон сонгон шалгаруулах журамд гэрлэлтийн байдлаа заавал дурдахыг шаардах ёсгүй. Ажил хөдөлмөр эрхэлж буй гэр бүлийн гишүүдийн талаар ажилд орохоос өмнө урьдчилан мэдээлэл авах асуудлыг зөвхөн танил талдаа давуу байдал олгохоос сэргийлэх зорилгын хүрээнд л зөвшөөрч болно.

Томилолтоор явах, ажлын цагаас гадуур хөгжин цэнгэх болон бусад үүрэг гүйцэтгэх зэрэг ажлын байрны үүрэг хариуцлагыг гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлан гадуурхахыг зөвтгөх нэг шалтгаан болгон ашиглаж болохгүй. Хүн бүрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг гэрлэлтийн байдлаас нь үл хамааран дэмжих ёстой.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц, 166 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Ялгаварлан гадуурхал; Ажлаас халах; Олон янз байдал; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Сонгон шалгаруулах журам; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгийг харна уу.

Гэрээг даган мөрдөх*Contract compliance*

- ➔ Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Засгийн газрын худалдан авах ажиллагааны бодлого гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Гэрээр гүйцэтгэх ажил Home work

Гэрээр ажил эрхлэгчдийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн статусын Олон улсын ангилалд (1993) үйлдвэр аж ахуйн газартай урьдчилан тохиролцсоны дагуу эд материал, үйлчилгээг тухайн байгууллагад хүргэж буй болон ажлын байр нь аль нэгэн үйлдвэр аж ахуйн газарт байрлаагүй хүмүүс гэж тодорхойлсон байна (ОУХБ, 2004а, х. 11 ба ОУХБ, 1993а). Хамааралтай гэрийн үйлчлэгч ажиллагч болон бие даасан, өөрийн тооцоон дээр байгаа, гэрээсээ ажиллаж байгаа ажиллагч хоёрын хоорондох ялгаа нь улс орнуудын эрх зүйн тогтолцоонд олон янзын хүчин зүйлээр тодорхойлогдсон байдаг. Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 198 дугаар Зөвлөмжид эдгээр хүчин зүйлсийг тоочсоны дотор ажиллагчид тавих хяналт болон тогтвортой төлдөг цалин хөлс зэрэг үзүүлэлт орсон байна.

Гэрээр гүйцэтгэх ажил олонх оронд хөдөлмөрийн зайнаас эрхлэх хэлбэр гэж хүлээн зөвшөөрөгдөөгүйн улмаас албан ёсны статистик мэдээлэл ховор, үндэсний статистик мэдээлэлд ороогүй байдаг (ОУХБ, 2003, х. 88). Гэвч ийм хэлбэрийн ажил ялангуяа эмэгтэйчүүдийн дунд ихээхэн түгээмэл болж байгаа баримт байна. Ажлыг давхар гэрээлэх болон аж үйлдвэрийн салбарт гуравдахь этгээдтэй байнгын гэрээ хийх явдал нэмэгдэж, мэдээлэл холбооны технологи хурдацтай түгэн дэлгэрч байгаа нь энэхүү өсөлтийг үүсгэж байна. Гэрээр гүйцэтгэх ажил нь бас эмэгтэйчүүдийн хувьд ажил ба гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа эвлэрүүлэх стратеги болдог.

Зарим тохиолдолд, голцуу хөгжиж буй орнуудад гэрээр гүйцэтгэх ажил нь эмэгтэйчүүдийн хувьд мэргэжлийн түвшинд гүйцэтгэх цалин хөлс сайтай ажил, эерэг сонголт (хэдий муу хамгаалагдсан боловч) болох боломжтой. Гэвч бас гэрээр ажиллагчдын дийлэнх нь (дэлхийн дунджаар 90 хувь) орлого багатай, үр чадвар доогуур эмэгтэйчүүд, ялангуяа бага насны хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд байдаг бөгөөд гэрээр гүйцэтгэх ажилд орох нь тэдний хувьд ажил мэргэжлийн сонголт гэхээс илүү амьд гарах стратеги болох нь судалгааны үр дүнгээс харагддаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь ч энд бас харьцангуй өндөр. Гэрээр гүйцэтгэх ажил нь ажлын байршлын хувьд хараат бус, ажлын цаг уян хатан байдгаараа эмэгтэйчүүдэд ашигтай боловч ажлын урт цаг, бага, тогтмол бус цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, халамж үйлчилгээнд хамрагдах боломж хязгаарлагдмал, аюулгүй байдлын болон эрүүл мэндийн асуудал гардаг, бусад ажиллагаас тусгаарлагдсан байдгаас байгууллага байгуулах, үр дүнтэй наймаалцахад хүнд зэрэг таагүй асуудлууд гарч ирдэг нь сэтгэл түгшээж байна.

Олонх оронд гэрээр гүйцэтгэх ажил нь ажил олгогчийн хяналтаас гадуур ажлын цаг, завсарлагаагаа зохицуулах боломжтой байдгийг нь эс тооцвол

хөдөлмөрийн харилцааны бусад аливаа хэлбэртэй төстэй байдлаар зохицуулагддаг. Гэхдээ зохицуулалтын хэрэгжилтийг хөдөлмөрийн байцаагчдаар дамжуулан хянах, эрчимжүүлэхэд хэцүү бөгөөд ажил олгогчид ч, ажилагчид ч уг ажлаа мэдүүлэхгүй байх нь элбэг.

Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 1996 оны 177 дугаар Конвенц, 184 дүгээр Зөвлөмж нь гэрээр ажил эрхлэгчид болон бусад цалин хөлстэй ажиллагчдад тэгш хандахыг дэмждэг. Гэрээр гүйцэтгэх ажлын талаарх үндэсний бодлого нь гэрээр ажил эрхлэгчид болон бусад цалин хөлстэй ажиллагчдад тэгш хандахыг аль болох дэмжиж, гэрээр ажил эрхлэгчдийн нөхцөлд байдлыг сайжруулахын төлөө төлөвлөгдөн хэрэгжиж, тогтмол эргэн хянагдаж байх шаардлагатай. Үүний төлөө бодлогод дараах зүйлсийг анхаарч тусгах шаардлагатай:

- эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө;
- ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалах;
- ижил үнэ цэн бүхий ажилд тэгш цалин хөлс олгох;
- бүх нийтийн\баяр ёслолын цалинтай амралтын өдрүүд, ээлжийн \жилийн \ цалинтай амралт, цалинтай өвчний чөлөө;
- хуулиар тогтоогдсон нийгмийн баталгаа, хамгаалал;
- хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;
- хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар, эхчүүдийн хамгаалал;
- мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах, ажил мэргэжилдээ ахиж дэвших боломж.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 1996 оны 177 дугаар Конвенц, 184 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

➔ **Мөн Хэвийн бус ажил; Асран халамжлах ажил; Компьютер; Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Зайнаас гүйцэтгэх ажил; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Далд ажил \Clandestine work

Далд ажил буюу хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийг хууль тогтоомж зөрчин хийгдэж буй, ашиг орлого бүхий цорын ганц эсхүл хоёрдугаарт орох ердийн бус ажил хэмээн тодорхойлж болно. Тухайлбал ийм ажил нь хөдөлмөрийн стандартад нийцээгүй, ажил олгогчийн зүгээс нийгмийн баталгааг хангаагүй байдаг. Хатуухан хэлэхэд нийгмийн баталгааг хангах тогтолцоонд хувь нэмэр оруулах замаар хамгаалагдаагүй цалин хөлс бүхий ажлыг далд ажил хэмээн үзэх ёстой. Гэвч хөгжиж буй болон хөгжингүй орнууд дахь юуг далд ажил хэмээн үзэх тухай үзэл баримтлал ялгаатай байдаг бөгөөд энэ нь улс орон бүрийн холбогдох хууль тогтоомж хэр хүчтэй, үр нөлөөтэй байгаагийн тусгал болж байдаг.

Албан бус эдийн засагт далд буюу хууль бус ажил их хэмжээгээр хийгдэж байдаг. Гэхдээ хууль бус гэдгийг тэр бүр албан бус гэдэгтэй адилаар ойлгож болохгүй юм (Daza, 2005, х. 2). Хөгжингүй орнуудад албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг далд буюу «нуугдмал» ажил гэж үзэх нь түгээмэл байдаг бол хүмүүсийн олонхи нь нийгмийн уламжлалт харилцаанд амьдарч, тэр ч байтугай үндэсний хууль тогтоомжийн талаар мэдэхгүй ч байж болох хөгжиж буй орнуудад албан бус бүтээлч үйл ажиллагааг тэр бүр хууль бус гэж үздэггүй (Daza, 2005, хр. 3). Ердийн бус, голцуу аргагүйн эрхэнд хийж буй шилжих хөдөлгөөнтэй нягт хамааралтай байгаа нь далд ажлын хамгийн их сэтгэл зовоож буй нэг тал нь юм. Ажил хайсан хууль бус шилжих хөдөлгөөн нь хэдийгээр шинэ зүйл огтхон ч биш боловч түгшүүртэй ихээр өсөн нэмэгдэж, мансууруулах бодис болон хүний наймаа, албадан бие үнэлүүлэх, садар самууны сурталчилгаанд ашиглах зэрэг гэмт хэргийн шинжтэй үйлдлүүдтэй улам ихээр холбогдох болж байна. Олон шилжигчид нууцаар хил нэвтрэхийн тулд далд (голцуу гэмт хэргийн) сүлжээтэй холбогдон их хэмжээний өртэй болж, улмаар өрөө төлөхийн тулд нэг л мэдэхэд боолынхтой дүйцэх нөхцөлд далд, хууль бус ажлыг хүчинд автан хийх болсон байдаг. Далд ажил нь энэ мэтээр албадан хөдөлмөртэй нягт холбогдсон байх нь элбэг.

Тодорхой статистик нотолгоо байхгүй боловч далд ажил эрхлэгчдийн дунд эмэгтэйчүүд олон байгаа гэж үзэх үндэслэл бий. Жишээ нь гэрийн үйлчилгээний ажил, хөдөөгийн ажил болон гэрээр гүйцэтгэх ажил зэрэг маш ихээр эмэгтэйжсэн ажлуудыг зохицуулахад ямагт маш хүнд байдаг тул далд ажил байна гэж таамаглах үндэслэлтэй юм.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Сексийн үйлчилгээ нь ялангуяа эмэгтэйчүүд хүүхдийг их хамруулдаг. Хөдөлмөрийн хяналтын болон бусад хяналт шинжилгээ, үнэлгээний байгууллагууд нь нийгмийн баталгааг хангахад бүх салбарт ажиллагчид заавал хувь нэмэр оруулж байхын төлөө төдийгүй ердийн бус хөдөлмөрийн нөхцөлд байгаа далд ажил эрхлэгсдийн, ялангуяа шилжигчдийн зүй бус ажлын нөхцлийг эцэс болгохын төлөө, ажиллагчид эрхээ танин мэдэж хэрэгжүүлэн, ашиг тусыг нь хүртэж байхын төлөө чармайх хэрэгтэй.

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын тухай 1947 оны 81 дүгээр Конвенц

Ажил хайсан шилжих хөдөлгөөний тухай (хянаж шинэчилсэн) 1949 оны 97 дугаар Конвенц

Шилжин ажиллагчдын тухай (нэмэлт заалт) 1975 оны 143 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн захиргааны тухай 1978 оны 150 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

- ➔ **Мөн Хүүхдийн хөдөлмөр; Албадан хөдөлмөр; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Албан бус эдийн засаг; Шилжин ажиллагчид; хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид; Хүний наймаа** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Далайн ажил хөдөлмөр\Maritime labour

ОУХБ-ын 2006 оны Далайн ажил хөдөлмөрийн тухай Конвенцид усан онгоцон дээр ажиллаж буй 1.2 сая эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эдлэх цогц эрх, хамгааллыг тусгасан байдаг. Энэхүү Конвенцид өнгөрсөн 80 гаруй жилийн хугацаанд батлагдсан далай тэнгисийн хөдөлмөртэй холбоотой 66 орчин олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг нэгтгэн, шинэчилсэн юм. Далайчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэх эрхийг янз бүрийн гарчиг дор зааж өгсөн тус конвенц нь дэлхий даяар хамран үйлчлэх, ойлгоход хялбар, шинэчлэх боломжтой, нэгдсэн журмаар хэрэгжих шинж чанартай юм.

Хэдийгээр далай тэнгисийн ажил уламжлалт ёсоор эрэгтэй хүний ажил гэж тооцогдож ирсэн ч эмэгтэйчүүдийг оролцохыг хөхиүлэн дэмждэг бөгөөд дээрх конвенцэд түүхэн уламжлалаар эрэгтэйчүүд хийнэ гэж төсөөлж ирсэн олон стандартыг аль аль хүйсэд хамаатай болгон шинэчилж, өргөжүүлсэн билээ.

Далайн ажил хөдөлмөрийн тухай Конвенц нь үл ялгаварлан гадуурхах (суурь конвенцуудыг сахих явдлыг заавал биелүүлэх үүрэг болгон сахих тухай өгүүлсэн 3 дугаар зүйл), ижил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох тухай стандарт заалтуудыг агуулсан байна. Мөн далайчдыг ажилд авах, байршуулахдаа нас, хүйсийн тухай мэдээлэл

цуглуулах явдлыг «зөвхөн стаистیکیн зорилгоор хийхийг, эсхүл нас, хүйсээр ялгаварлан гадуурхахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрийн хүрээнд л зөвшөөрнө» гэсэн байдаг (Удирдамж Б1.4.1 – байгууллагын болон үйл ажиллагааны удирдамж, догол мөр 1(е)). Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, баталгаа, эрүүл мэндийн хамгаалал, хөдөлмөрийн бусад нөхцөл зэргийг хамарсан тэгш байдлын талаарх заалт нь утгаараа ойлгогдох бөгөөд ялгаварлан гадуурхлын эсрэг суурь конвенцуудын заавал биелүүлэх заалтуудад тулгуурласан байна.

Далайн ажил хөдөлмөрийн тухай 2006 оны Конвенц

Худалдааны усан тээврийн тухай (наад захын хэм хэмжээ) 1976 оны Конвенцийн 1996 оны 147 дугаар Протокол

Дарамт шахалт\ Harassment and pressure

Ажлын байран дахь дарамт хавчлага нь (мөн айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх гэж нэрлэдэг) олон янзын түрэмгий зан үйлээр илэрдэг. Үүний гол шинж нь хувь хүнд эсхүл ажиллагчдын бүлэгт чиглэсэн махбодийн болон сэтгэл санааны шинжтэй, голцуу урьдчилан таамаглах аргагүй, иррациональ, шударга бус байнгын сөрөг довтолгоо байдаг.

Ажиллагчдыг дэлгэцээр хянах нь ч бас зарим нөхцөл байдалд дарамт шахалт болох боломжтой байдаг.

Эмэгтэй, эрэгтэй нэг ч ажиллагч хөдөлмөр эрхлэлтийн ямар ч нөхцөлд дарамт хавчлагад өртөх, эсхүл сэтгэл санааны аливаа хүчирхийлэл, хавчлага мөрдлөгийн золиос болох ёсгүй. Ялангуяа ямар ч бэлгийн дарамт байх ёсгүй.

Ажил үүрэг бодит үзүүлэлтэд тулгуурлан тэгш шударга хуваарилагдаж, бүх ажиллагчдын ажлын гүйцэтгэл болон чанар бодитойгоор үнэлэгдэх ёстой. Ажиллагчдын хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэхэд нь хүйсээс нь шалтгаалсан аливаа саад тотгор учрах ёсгүй. Мөн хүйсээс нь шалтгаалан нэмэлт ажил оноох буюу нэмэлт ажилд томилох ёсгүй. Дарамт шахалтад өртсөн хүмүүс ял шийтгэл, сахилгажуулах арга хэмжээнээс зохих урьдчилан сэргийлэх болон нөхөн сэргээх арга хэмжээгээр хамгаалагдах ёстой. Ажлын байран дахь дарамт шахалтыг хувь хүний асуудал төдий үзэх биш, нийгэм, эдийн засаг, байгууллагын болон соёлын өргөн хүрээний нөхцөл байдлаас, түүний дотор жендэрийн харилцаан дахь өргөн тархсан тэгш бус байдлаас үүдэлтэй асуудал гэдгийг улам ихээр ойлгох болж байна. Дарамт шахалтын үр нөлөө нь мөн ажиллагч, байгууллага, нийгэм хамт олноос ихээхэн өр төлөөс шаарддагийг судалгаа харуулж байна. Тиймээс дарамт шахалтын эсрэг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

зохих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

ОУХБ-ын ажлын нөхцөл ба хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр (*TRAVAIL department*) нь ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх, хүйс, арьс үндэс, яс үндэс, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжааны үндсэн дээр дарамтлан хавчих зэрэг олон хэлбэрийг багтаасан тусгай хөтөлбөртэй. Уг хөтөлбөр нь дээрх асуудлыг судлан шалгаж, практик арга хэрэгслийг боловсруулан засгийн газар, ажиллагчдын болон ажил олгогчдын байгууллагуудад дарамт шахалтаас хэрхэн сэргийлэх, хэрхэн хариулах талаар зөвлөгөөг санал болгодог.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенц

➔ Мөн **Компьютер; Гомдол барагдуулах журам; Бэлгийн дарамт; Ажлын байран дахь жендэрт суурилсан хүчирхийлэл** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Даяаршил\ Globalization

Даяаршил бол олон улсын худалдааны либералчлал, гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт өргөжин, санхүүгийн хил дамнасан асар том урсгалууд үүсэх гол шинжүүд бүхий, шинэ технологийн, ялангуяа мэдээлэл холбооны технологийн хөгжилд түшиглэсэн түвэгтэй үзэгдэл юм. (ОУХБ, 2004h, х. 24, догол мөр 132). Даяаршлын үр нөлөө ба хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд гарч буй бүтцийн өөрчлөлт нь дэлхий даяар жендэрийн болон тэгш байдлын талаарх бодлогод чухал нөлөө үзүүлж байна. Хөрөнгө оруулагчид болон үндэстэн дамнасан компаниуд капиталыг нэг орноос нөгөөд шилжүүлэх, улмаар хөдөлмөрийн өртөг багатай улс орнуудад ажлын байр бий болгож хөдөлмөр илүү үнэтэй улс орнууд дахь ажлын байруудыг үгүй болгох тухайд хавьгүй өргөн эрх чөлөө эдлэх боллоо.

Хөдөлмөрийн зарцуулалт ихтэй салбаруудад, эмэгтэйчүүд илүү олон тоогоор бага цалин хөлс авч ажилладаг үйлдвэрлэлд олон улсын хөрөнгө оруулалт илүүтэй чиглэх хандлагатай байгаагаас эмэгтэйчүүд даяаршлын эерэг болон сөрөг үр дагаврыг голцуу хамгийн түрүүнд амсаж байна. Даяаршлын явцад цалин хөлстэй хөдөлмөрт эмэгтэйчүүдийн оролцоо нилээд хэмжээгээр нэмэгдсэн боловч энэ нь хүйсээр маш их ялгарсан хэвээр байгаа хөдөлмөрийн зах зээлд нэгдэн орсон эмэгтэйчүүдийн эрэгтэйчүүдтэй эн тэнцүү ашиг тус хүртэхэд төдийлөн нэмэр болсонгүй. Хөгжиж буй олон оронд улам гүнзгийрч байгаа жендэрийн тэгш бус байдал

бол эмэгтэйчүүдүүдэд тэгш бусаар оногдож буй даяаршлын нийгмийн үнэ өртөг юм. Худалдааны либералчилал нь хөдөө аж ахуйн салбарт олон фермер эмэгтэйчүүдийн аж амьдралыг сүйтгэж, эсхүл газраас нь салгасан атлаа даяаршлаас үүдэлтэй эдийн засгийн шинэ үйл ажилллагаанд ороход нь том саад бэрхшээлийг тулгаж байна. Мөн даяаршлын улмаас олон оронд тохиолдсон санхүүгийн хямрал эмэгтэйчүүдэд хүчтэй цохилт өглөө (ОУХБ, 2004h, pp. 47-8, догол мөр 214-17).

Энэхүү эдийн засгийн үйл явцын хариуд олон улс орон үндэсний хөдөлмөрийн стандартуудаа болон ажлын нөхцлөө либералчлан илүү уян хатан болгох зорилгоор эрх зүйн болон захиргааны өөрчлөлтүүд хийсэн юм. Даяаршлын сөрөг үр нөлөө нь ихээхэн ноцтой бөгөөд эдийн засгийн даяаршил нь нийгмийн хүрээний наад захын стандартын багцтай хамт явагдах ёстой гэдгийг олон улсын хүрээнд улам ихээр ойлгох болж байна. Ялангуяа даяаршлын өнөөгийн дүр төрх нь хөдөлмөрийг нь мөлжих зорилгоор хүнийг наймаалах зэрэг албадан хөдөлмөрийн шинэ хэлбэрүүдийг бий болгож, эсхүл түлхэц болж байгаа нь ихээхэн түгшүүр төрүүлж байна. Даяаршлын үйл явц дунд нийгмийн болон хөдөлмөрийн стандартуудын түвшин доошлох хандлагатай байгааг анхаарч, хариу арга хэмжээ авах хэрэгтэй болоод байна. Улс төр, бизнес, үйлдвэрчний эвлэлийн манлайлагчид хуваалцан үүрэх ёстой үүрэг хариуцлагаа хүлээн зөвшөөрч, олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудад анхаарлаа хандуулах, ингэснээрээ эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ажлын нөхцлийг сайжруулахад хувь нэмэр оруулах шаардлагатай байна.

➔ Мөн **Ердийн бус ажил; Экспортын боловсруулалтын бүс; Хөдөлмөрийн уян хатан байдал; Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим болон үндсэн эрх; Албан бус эдийн засаг; Хөдөлмөрийн зах зээл; Шилжин ажиллагчид; Нийгмийн хамгаалал; Хүний наймаа** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Дээрэлхэх \Bullying

➔ **Дарамт шахалт** гэсэн хэсгийг харна уу

Ердийн бус ажил \Atypical work

Ердийн бус ажил (мөн стандарт бус ажил гэж нэрлэдэг) нь улам бүр олширсоор байгаа уян хатан шинжтэй (Хөдөлмөрийн уян хатан байдал хэсгийг харна уу), баталгаа багатай ажил мэргэжлүүдийг багтаадаг. Үүнд цагийн, тохиолдлын болон улирлын ажил, нэг ажлын байрыг хуваалцаж хийх ажил, богино хугацааны гэрээ, байгууллагын цаг үеийн ажлууд, гэрээр болон зайнаас гүйцэтгэх ажил, хувиараа эрхлэх хөдөлмөр болон гэр бүлийн жижиг бизнест эхнэр, нөхрийн болон гэр бүлийн бусад гишүүдийн цалин хөлсгүй хийдэг ажлууд ордог. Эдгээр хэлбэрийн ажлууд нь «ердийн» буюу стандарт хэмээн тооцогдож заншсан, тухайлбал бүтэн цагийн, гэрээний хугацаагаар хязгаарлагдаагүй нийгмийн баталгаатай, ганц ажил олгогчтой, ажил олгогчийн ажлын байранд баталгаатай тогтмол орлоготойгоор гүйцэтгэгддэг ажлуудаас нилээд ялгаатай. Ердийн бус улам ажил өргөжин тэлсээр байгаа тул тогтвортой, бүтэн цагийн ажлыг хэм хэмжээ гэж үзэхэд улам бүр хэцүү болж, бүх төрлийн «ердийн бус» ажил эрхлэгчдийн ажил эрхлэх боломж, ажлын зохистой нөхцөл, нийгмийн зохистой хамгаалал болон зохион байгуулалтанд орох, дуу хоолойгоо гаргах боломж бололцоотой холбоотойгоор үүдэн гарч буй асуудлуудыг авч үзэх, шийдэх нь улам чухал болж байна. Ердийн бус олон ажил нь албан бус бөгөөд нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд маш муу хамрагдсан, эсвэл огт хамрагдаагүй байдаг.

Ердийн бус ажлын тухайд зохицуулалт байхгүй байгаа нь, мөн хөдөлмөрийн уламжлалт хууль тогтоомж ердийн бус ажлыг зохицуулах чадваргүй (жишээ нь, олон түр зуурын ажил эрхлэгчдэд хүртээлгүй байгаа мэргэших хугацаа шаардагддаг эрхүүдийн тухайд) нь ийм төрлийн ажлыг зохицуулахад давхар бэрхшээл болж байна.¹ Эрх зүйн одоогийн чиг хандлага нь (а) одоогийн байгаа хамгаалалтуудыг өргөтгөх болон хянан засварлах замаар стандарт бус ажлуудыг тусгай зохицуулалтаар хамрах, (б) хэвийн бус ажил эрхлэгчдийн тэгш хандлагын тухайд эдлэх эрхийг

¹ Дадлагажих үе гэдэг нь ажиллагч хууль ёсны эрхээ эдлэх боломжтой болох хүртлээ ажиллаж өнгөрүүлэх үе юм. Жишээлбэл шударга бусаах ажлаас халагдахаас хамгаалагдах эрх нь жилийн хугацаанд дадлагажих тохиолдолд зөрчигдөх нь түгээмэл байдаг.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хүндэтгэн хэрэгжүүлэхэд чиглэж байна.

«Ердийн» буюу «стандарт» ажил мэргэжилд эрчүүдийн төлөөлөл давамгайл байдаг бол эмэгтэйчүүд ямагт хэвийн бус ажлын хэлбэрүүдэд, ялангуяа цагийн болон тохиолдлын ажил эрхлэгчдийн дунд давамгайлж ирсэн байдаг. Эдийн засгийн даяаршлын үед эмэгтэйчүүд олноороо ердийн бус ажил эрхлэх болж байгаа нь эерэг болон сөрөг талтай. Нэг талаас энэ нь цалин хөлстай ажил эрхлэх, болон гэр орноосоо гадуур эрхлэх ажлаа гэр орныхоо ажилтай, гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэгтэй хослуулахад нь хялбар болгосноороо олон тооны эмэгтэйчүүдийн нийгэм эдийн засгийн байр суурийг дээшлүүлж байгаа хэрэг. Гэвч нөгөө талаас эмэгтэйчүүдэд голцуу доод түвшний, цалин хөлс багатай, ажлын нөхцөл муутай ажлууд олдож байгаа бөгөөд ердийн бус ажил зохицуулалтгүй байгаа нь ажлын баталгаат байдал болон нийгмийн хамгааллын зарчимд нийцэхгүй байгаа юм. Эмэгтэйчүүд мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн халхлагдсан эсхүл бохир харилцаа элбэг тохиолддог ажил мэргэжил болон салбарт эрэгтэйчүүдээс олон тоогоор ажиллаж байна.

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц

- ➔ Мөн Тохиолдлын ажил; Хөдөлмөрийн харилцаа; Хөдөлмөрийн уян хатан байдал; Даяаршил; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Албан бус эдийн засаг; Ажиллах хүч; Хөдөлмөрийн зах зээл; Хөдөлмөрийн статистик; Баталгаагүй ажил; Зайнаас ажиллах; Нийгмийн хамгаалал; Ажилгүйдэл гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Жендэр\Gender¹

Жендэр нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмээс үүдэлтэй ялгаа ба харилцаатай холбоотой ойлголт юм. Энэ нь нийгэм соёл бүрт харилцан адилгүй бөгөөд цаг хугацаанд хувиран өөрчлөгдөж байдаг. «Жендэр» хэмээх нэр томъёо нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох түгээмэл шинжтэй, хувьсан өөрчлөгддөггүй биологийн ялгаатай холбоотой «хүйс» хэмээх нэр томъёоноос ялгаатай. Статистик мэдээ нь хүйсээр ангилагддаг бол жендэр нь амьдралын бүх хүрээ, тухайн нийгмийн нөхцөл байдал дахь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай үүрэг хариуцлага, саад бэрхшээл, боломж ба хэрэгцээг илэрхийлнэ.

Жендэрийн үүрэг бол тухайн нийгэм, олон нийт болон нийгмийн бусад бүлэг дотор сурч эзэмшсэн зан үйл байдаг ба эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувьд зөв зохистой хэмээн тооцогддог үйл ажиллагаа, ажил үүрэг, хариуцлагыг ялган тодорхойлж байдаг. Жендэрийн үүрэгт нас, нийгэм эдийн засгийн анги давхраа, арьс өнгө/яс үндэс, шашин шүтлэг, газарзүй, эдийн засаг, улс төр, соёлын орчин нөлөөлж байдаг. Жендэрийн харилцаа нь мөн биет болон биет бус нөөцийг хэн хүртэж, хянахыг тодорхойлдог эрх мэдлийн харилцаа юм.

Эдийн засаг, байгалийн болон улс төрийн нөхцөл байдал, түүний дотор хөгжлийн үйл ажиллагаа, бүтцийн өөрчлөлтийн, эсхүл үндэсний болон олон улсын түвшний бусад хүчин зүйлсийн өөрчлөлтийн нөлөөгөөр жендэрийн үүрэгт өөрчлөлт гарах нь элбэг. Тухайн нийгмийн нөхцөл байдлаас үүдэн жендэрийн үүрэг нь уян хатан, эсвэл хатуу, адил төстэй болон ялгаатай, мөн зохистой болон зөрчилтэй байж болно. Нөхөн үржихүйн, үйлдвэрлэлийн болон орон нутгийн удирдлагын үйл ажиллагаанд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн оролцох байдал, нийгэм, улс төрийн бүлэг дотор гүйцэтгэх үүрэг нь түвшин ба арга замын хувьд ялгаатай байдаг. Тэдний аливаа үйл ажиллагаанд оролцох байдал нь тодорхой байршил болон тодорхой цаг хугацаанд байгаа хөдөлмөрийн хуваарь дахь жендэрийн ялгааны тусгал болж байдаг. Хөдөлмөрийн хуваарь

¹ Энэ болон дараагийн гарчгууд нь жендэртэй холбоотой харилцан уялдаа бүхий бүлэг ойлголт юм. Эдгээр хэсэг тус бүрийн төгсгөл дэх нэмж үзэх материалд бүлгийн бусад хэсгүүдийг биш, бусад холбогдох сэдвүүдийг оруулсан болно.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дахь жендэрийн энэхүү ялгааг жендэрийн дүн шинжилгээгээр авч үзэх ёстой байдаг.

Жендэрийн харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын нөхцөл, нийгмийн хамгаалал, ажлын орчин дахь төлөөлөл болон оролцоонд бүх талаар нөлөөлдөг. Ийм учраас жендэрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд хамаатуулан авч үздэг. Аливаа хүрээн дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын оролцооны түвшин, нөөц боломжоос хүртэх боломж, эрх, эрх мэдэл, нөлөө, цалин хөлс болон тэтгэлэг тэтгэмж дэх ялгаатай байдлыг жендэрийн зөрүү гэж нэрлэх нь элбэг. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор тусгайлан авч үздэг жендэрийн зөрүү нь цалин хөлсөн дэх жендэрийн зөрүү болон эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн цалингийн дундаж дахь ялгаа юм. Мөн хөдөлмөр эрхлэх, сурч боловсрох, мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах боломж, нийгмийн яриа хэлэлцээний институцүүдэд учир утгатай, үр бүтээлтэй оролцох байдалд зэрэгт ч жендэрийн зөрүү оршин байдаг.

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Хөдөлмөрийн хуваарь; Тэгш цалин хөлс; Боловсрол; Шилэн тааз; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Жендэр ба Хөгжил\ Gender and development

- ➔ Жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлт гэсэн хэсгийг харна уу

Жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлт\Gender analysis and planning

Жендэрийн дүн шинжилгээ бол эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ялгаатай үйл ажиллагаа, нөхцөл байдал, хэрэгцээ, нөөц боломжоос хүртэх болон түүнийг хянах боломж, хөгжлийн үр шимээс хүртэх, шийдвэр гаргахад оролцох боломжинд оршин байгаа ялгааг оношлох хэрэгсэл юм. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь дээр дурьдсан хүчин зүйлсийн бусад хүчин зүйлстэй уялдах байдлыг нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн болон байгаль орчны өргөн хүрээний нөхцөл байдалтай холбон судалдаг.

Жендэрийн дүн шинжилгээ нь жендэрийн мэдрэмжтэй стратеги боловсруулах, хөгжлийг төлөвлөх эхний алхам юм. Жендэрийн дүн шинжилгээ нь дараах зүйлсийг багтаадаг. Үүнд:

- зорилтот бүлгийн хүн амын талаарх хүйсээр ангилсан тоон мэдээ болон

жендэрийн мэдрэмжтэй мэдээллийг цуглуулах;

- хөдөлмөрийн хуваарь дахь хүйсийн ялгааг, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөөц боломжоос хүртэх, түүнийг хянах боломжийг тус тусад нь илрүүлэх;
- охидын, хөвгүүдийн, эмэгтэйчүүдийн, эрэгтэйчүүдийн хэрэгцээ, тэдэнд тулгарч буй саад бэрхшээл, боломж бололцоог ойлгох;
- тухайн нийгмийн нөхцөл байдалд тулгарч буй саад бэрхшээл, боломж бололцоог өргөн хүрээнд илрүүлэх;
- холбогдох байгууллагуудын жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих судлан тооцох.

Жендэрийн дүн шинжилгээ нь 1970-аад оны эхээр, судлаачид хөдөлмөрийн хуваарь дахь хүйсийн ялгаа, түүний эмэгтэйчүүдийн хөгжилд нөлөөлөх байдлыг шинжлэн судалж эхэлснээр үүссэн «эмэгтэйчүүд хөгжилд» (*WID*) хандлагыг шүүмжлэн 1980-аад онд гарч ирсэн «жендэр ба хөгжил» (*GAD*) хэмээх үзэл баримтлалаас эхтэй. «Эмэгтэйчүүд хөгжилд» хандлага нь эмэгтэйчүүдийн хохирч буй байдалд, тэднийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгахад голлон анхаарч, эмэгтэйчүүдийг хөгжлийн үйл ажиллагаанд нэгтгэн оруулахад анхаарч байв. Харин «жендэр ба хөгжил» хандлага нь зөвхөн эмэгтэйчүүдэд чиглэдэггүй бөгөөд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын нийгмийн ялгаа, тэгш бус харилцаанд анхаардаг. «Жендэр ба хөгжил» хандлага нь жендэрийн хувьд тэгш хөгжлийг бий болгоход эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн оруулах хувь нэмрийг чухалчлан үздэг.

Эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах гэсэн ойлголт жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлтөд ихээхэн хэрэглэгддэг. Энэ нь ерөнхийдөө оролцоо, шийдвэр гаргах эрх мэдлийг, мөн өөрчлөлт хийх үйл ажиллагаанд хөтөлсөн, мэдлэг ойлгоцыг, чадавхийг нэмэгдүүлэх үйл явцаар дамжуулан эмэгтэйчүүд өөртөө илүү итгэлтэй болж, дотоод хүч чадал нь нэмэгдсэнээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хооронд байгаа эрх мэдлийн тэгш бус харилцааг өөрчлөн сайжруулж чадна гэсэн үзэл санаанд тулгуурладаг. Эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхижилт нь өнөөгийн жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгахад бараг нөлөөлж чадахгүй цалин хөлс багатай, цагийн ажлын түвшнээс халин гарах гэсэн утгатай. Илүү өргөн хүрээнд авч үзвэл, албан ёсны шийдвэр гаргах бүтэц (Засгийн газар, ажил олгогчдын холбоо, үйлдвэрчний эвлэл зэрэг) дэх утга агуулгатай оролцоог эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах гол түлхүүр гэж үздэг (*OECD*, 1998). Мөн эрэгтэйлэг шинжэд анхаарлыг чиглүүлэх нь эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн үүрэг ролийг авч үзэх замаар жендэрийн харилцаанд гарч буй өөрчлөлтийг авч үзэх ашиг тустай арга юм.

Жендэрийн төлөвлөлтийг өргөн утгаар нь хөтөлбөр, төслийн төлөвлөлт,

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хэрэгжилт, хяналт, үнэлгээний бүх шатанд жендэрийн тэгш байдал ба эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах ажлыг нэгтгэсэн төлөвлөлт хэмээн тодорхойлдог. Зорилго, зорилтыг томьёолох, стратеги, шалгуур үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох, жендэрийн үзэл баримтлалыг нэгтгэх арга хэрэгслийг сонгох, жендэртэй холбоотой үйл ажиллагаа явуулах болон тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөөцийг байршуулах зэрэг ч бас энд багтана.

Жендэрийн төлөвлөлтийг хийх хэд хэдэн загвар боловсруулагдсанаас Харвардын болон Мосерын загвар хамгийн өргөн ашиглагддаг. Жендэрийн төлөвлөлтийн загваруудын талаар илүү их мэдээллийг бусад эх сурвалжаас үзнэ үү (х. 206).

➔ Мөн Хөдөлмөрийн хуваарь; Хөдөлмөрийн статистик; Эрэгтэйлэг шинж; Төлөөлөл ба дуу хоолой гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Жендэрийн тэгш байдал\ Gender equality

Жендэрийн тэгш байдал нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд амьдралын бүх хүрээнд адил тэгш эрх, боломжтой байхыг, тэдэнд адил тэгш хандаж байхыг хэлнэ. Энэ нь хүмүүсийн эрх,үүрэг, нийгэмд эзлэх байр суурь болон нөөц боломж нь ямар хүйстэй болж төрснөөс нь шалтгаалахгүй гэсэн үг юм. Гэхдээ энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс адилхан, эсвэл адилхан болох ёстой гэсэн үг биш. Мөн хөдөлмөрийн зах зээлд чиглэсэн бүх арга хэмжээ нь нэгэн ижил үр дүнд хүргэнэ гэсэн үг биш юм. Жендэрийн тэгш байдал нь эмэгтэй эрэгтэй бүх хүмүүс хувийн авьяас чадвараа хөгжүүлэх, амьдралдаа сонголт хийхдээ жендэрийн үүрэг болон эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст байх шинж чанарын тухай хэвшмэл ойлголт, сэжиг тааварт хязгаарлагдалгүй чөлөөтэй байна гэсэн үг.

Зохистой ажлын тухай үзэл баримтлалын үүднээс авч үзвэл жендэрийн тэгш байдал нь боломж бололцоо болон хандлага харилцааны тэгш байдлыг, цалин хөлс болон аюулгүй, эрүүл ажлын орчинд ажиллах боломжийн тэгш байдлыг, мөн эвлэн нэгдэх болон хамтын гэрээ тохиролцоо хийх, ажил мэргэжилдээ утга агуулгатай ахиж дэвших боломжийн тэгш байдлыг, мөн эхчүүдийн хамгаалал, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнийх нь хувьд шударга байх ажил-ар гэрийн тэнцвэр зэргийг багтаан авч үздэг. ОУХБ нь жендэрийн тэгш байдлыг хүний эрхийн, нийгмийн шударга ёсны болон тогтвортой хөгжлийн асуудал хэмээн авч үздэг.

➔ Мөн Зохистой ажил; Ялгаварлан гадуурхал; Тэгш цалин хөлс; Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлийн хүрээнд тэгш боломж олгох, тэгш хандах; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Эхчүүдийн хамгаалал; Мянганы хөгжлийн зорилтууд; Төлөөлөл ба дуу хоолой гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаандаа тусгах \Gender mainstreaming

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгах тухай ойлголт нилээд хэдэн жилийн өмнөөс бий болсон боловч 1995 онд Бээжин хотноо хуралдсан Дэлхийн Эмэгтэйчүүдийн Дөрөвдүгээр Бага хурлаар жендэрийн тэгш байдлыг хангах дэлхийн дахины гол стратеги болгон хүлээн авсан юм. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд тусгана гэдэг нь:

Бүх хүрээ, бүх түвшний аливаа төлөвлөсөн үйл ажиллагааны, түүний дотор хууль, тогтоомж, бодлого, хөтөлбөрийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст нөлөөлөх байдлыг үнэлэх үйл явц юм. Энэ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс адил тэгшээр ашиг тусыг нь хүртэж, тэгш бус байдал арилж байхын тулд тэдний санаа бодол, туршлагыг улс төр, эдийн засаг, нийгмийн бүх хүрээний бодлого, хөтөлбөрийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хянаж үнэлэхэд гол болгоно гэсэн үг юм (ECOSOC, 1997).

Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх нь өөрөө зорилго бус, харин жендэрийн тэгш байдалд хүрэх арга зам юм. Жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх болон эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох тэгш байдлыг дэмжих тусгай арга хэмжээ нь хосолмол стратегиуд юм. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих тусгай арга хэмжээ нь зөвхөн эмэгтэйчүүдэд, эсвэл эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд нь, эсвэл зөвхөн эрчүүдэд чиглэсэн байж болно. Энэ хоёр стратегийн хооронд зөрчил байхгүй бөгөөд харин ч жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэхэд тодорхой зорилтот бүлэгт чиглэсэн арга хэмжээ зайлшгүй шаардлагатай байдаг.

Жендэрийн дүн шинжилгээнд суурилсан, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажиллагаанд нэгтгэх стратегийг тухайлбал дараах зүйлсэд хэрэглэнэ. Үүнд:

- мэдлэг ойлгоцыг нэмэгдүүлэх ба чадавхи бүрдүүлэх үйл ажиллагаанд;
- төлөвлөлтөд, хэрэгжилт, хяналт үнэлгээний үе шатуудыг болон бодлого хөтөлбөрийн эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст нөлөөлөх байдлыг анхааран

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

тооцоход;

- хүний болон санхүүгийн нөөцийг зөв зохистой хуваарилан байршуулахад;
- эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг бүх хүрээ, бүх түвшний шийдвэр гаргах үйл явцад оролцуулахад;
- жендэрийн үзэл баримтлал яаж, хэдий хэмжээгээр, хэр үр дүнтэй тусгагдсаныг үнэлэхэд хэрэглэх мониторингийн зохистой арга хэрэгсэл, механизмыг бий болгоход.

Урьд нь зөвхөн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй ажиллагчдад чиглэж байсан бол одоо жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг үйл ажилагаанд хүйсээр ялгаварлах явдлыг арилгах стратеги байдлаар нэвтрүүлэхэд чиглэх болсон нь дэвшилтэт өөрчлөлт юм (Удиртгалын 5-р хэсгийг харна уу). Хөдөлмөрийн хүрээнд жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх нь бүх ажиллагчдын тэгш байдлыг тэдний хүйсээс үл хамааран дэмжихийн тулд улс орнуудын бүх бодлогын зорилт, бүх үйл ажиллагаанд тэгш байдлын тухай ойлголтыг нэгтгэх арга юм. Үүний тулд дараахи асуудлуудад голлон анхаарч байна. Үүнд:

- Үл ялгаварлан гадуурхах зарчим хууль болон практикт бүрэн хэрэгжихийг баталгаажуулахын тулд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой суурь зарчмууд болон үндсэн эрхүүдийг ойлгож дэмжих;
- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт ба орлогыг баталгаажуулахын тулд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст илүү сайн боломж бололцоог бий болгох, ингэснээр амьжиргааны зохистой стандартын, нийгэм, эдийн засгийн интеграцийн, хувь хүний хэрэгжилт ба нийгмийн хөгжлийн зорилгуудыг хангах;
- Бүх хүмүүсийн нийгэм-эдийн засгийн аюулгүй байдлыг сайжруулахын тулд, түүний дотор ажлын нөхцлийг аюулгүй болгон аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахын тулд нийгмийн хамгааллыг бүх хүмүүст үр ашигтайгаар хүртээх, өргөжүүлэх; ба
- Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн тэгш оролцоог бодлого боловсруулах болон хэрэгжүүлэхэд тэдний ашиг сонирхол, санаа бодол зөв зохистой тусгагдаж байхуйцаар баталгаажуулахын тулд гурван талын хамтын ажиллагаа болон нийгмийн яриа хэлэлцээг бэхжүүлэх;

Жижиг ба дунд үйлдвэрлэлийн газрууд*Small and medium-sized enterprises*

Ялангуяа хөгжиж буй орнуудад олон жижиг дунд үйлдвэрлэлийг (ЖДҮ) эмэгтэйчүүд удирдан ажиллуулдаг бөгөөд ЖДҮ-д ажлын байр бий болгох тухай ОУХБ-ын 189 дүгээр Зөвлөмж нь ЖДҮ-г эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр

эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх сайн суваг хэмээн цохон тэмдэглэсэн байдаг. Гэвч энэ нь ЖДҮ жендэрийн тэгш байдлыг ухамсартайгаар дэмждэг, эсхүл жендэрийн мэдрэмжтэйгээр ажилладаг гэсэн үг биш юм. ЖДҮ нь бага хэмжээний нөөцтэй тул тэгш боломжийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, мөн түүнийхээ үр нөлөөг хэмжих механизмтай байх магадлал нь том компаниудтай харьцуулахад бага байдаг. 2001 онд ОУХБ-аас Карибын орнуудад явуулсан судалгааны дүнгээс үзэхэд жижиг үйлдвэрлэлийн газрууд тэгш боломжийг бий болгоход чиглэсэн албан ёсны бодлоготой байх нь бараг үгүй байна (ОУХБ, 2003, х. 109).

Түүнээс гадна албан ёсны бодлого байна гэдэг нь практикт тэгш байдлын боломжийг нэмэгдүүлдэг боловч ЖДҮ нь албан ёсны бодлоготой байлаа гэхэд тэр нь практикт бодитойгоор хэрэгжиж байна гэсэн үг биш юм. Нэг талаас ЖДҮ-үүдийн хүний болон санхүүгийн нөөц хязгаарлагдмал, нөгөө талаас жижиг байгууллагад ажиллагчид болон эздийн хооронд харилцан итгэл бий болсон байна гэж үздэг нь энэхүү авцалдаагүй байдлын шалтгаан болж байдаг.

Дараах этгээдүүдийн хоорондох эрх мэдэл, оролцооны тэгш байдлыг бүх түвшинд дэмжих нөлөөллийн болон чадавх бэхжүүлэх ажиллагааг хийх шаардлагатай. Үүнд:

- жижиг болон том үйлдвэрийн газруудын хооронд;
- эмэгтэй эрэгтэй жижиг үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн хооронд;
- ЖДҮ-н эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын хооронд.

ЖДҮ дэх жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих олон төсөл эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг дэмжих, ур чадвар олгоход голлон анхаардаг. Гэтэл бас ЖДҮ-үүд өөрсдөө ажиллагчдынхаа хүрээнд тэгш боломж хандлагыг хэрэгжүүлэн тэгш боломжийг дэмждэг ажил олгогч байхыг ашиг тусыг ойлгох нь чухал юм.

ОУХБ-ын 189 дүгээр Зөвлөмж нь гишүүн орнуудын ЖДҮ-үүдийн өсөлтийг дэмжиж, өрсөлдөх чадварыг нь дээшлүүлэхийн тулд «хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг, түүний дотор ажиллагчдын тэгш эрхийн тухай заалтыг ойлгож хэрэгжүүлэх, хүний нөөцөө хөгжүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд нь тусалж дэмжих»-ээр хуулинд тусгах гэх зэрэг янз бүрийн дэмжлэг, үйлчилгээг хэрэгжүүлэхийг зөвлөсөн байдаг (11 дүгээр зүйл (к)). Ажиллагчдын болон ажил олгогчдын байгууллагууд нь «ёс зүйн стандарт, жендэрийн тэгш байдал, үл ялгаварлалыг дэмжсэн үйл ажиллагаанд оролцож байхад...» анхаарах ёстой.

ОУХБ-ын Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт ба жендэрийн тэгш байдлыг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дэмжих хөтөлбөр (WEDGE) нь ОУХБ-ын ЖДҮ-ийн талаар хийж буй бүх ажил жендэрийн тэгш байдлын тулгамдсан чухал асуудлуудыг харгалзан үздэг байхад анхаарч, энэ чиглэлээр гарсан сайн туршлагыг баримтжуулахад гол үүрэг гүйцэтгэдэг.

Жижиг дунд үйлдвэрүүдэд ажлын байрыг бий болгох тухай 1998 оны 189 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт гэсэн хэсгийг харна уу

Жирэмсний болон амаржсаны дараах үеийн эрүүл мэнд\ Health during maternity

Жирэмсэн эмэгтэйчүүд, хөхүүл эхчүүдийг хамгаалах ОУХБ-ын Конвенц, Зөвлөмжүүд нь бүгд ажиллагчдын жирэмсэн байх болон амаржсаны дараах үеийн эрүүл мэндийг хамгаалах талаар заасан байдаг. Энэ талаар баримтлах ерөнхий зарчмыг Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенцид дараах байдлаар заасан байна. Үүнд:

Гишүүн орон бүр ажил олгогчид болон ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцсөний дараа эрх мэдэл бүхий байгууллагаас эхийн, эсхүл хүүхдийн эрүүл мэндэд халтай гэж тодорхойлсон, эсхүл эхийн, эсхүл хүүхдийн эрүүл мэндэд эрсдэлтэй болох нь үнэлгээгээр тогтоогдсон ажлуудыг жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдээр хийлгэхгүй байх талаар зохистой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх ёстой (ОУХБ, 2000, Зүйл. 3).

Эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 95-р Зөвлөмжид (1952) жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдийг шөнө болон илүү цагаар ажиллуулахыг хориглох тухай заасан байна. Эмэгтэйчүүд жирэмсний үедээ болон амаржсанаах дараа дор хаяж гурван сарын хугацаанд өөрийнх нь эсхүл хүүхдийнх нь эрүүл мэндэд халтай ажил хийх ёсгүй. Тухайлбал жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдээр дараах ажлуудыг хийлгэхийг хориглоно. Үүнд:

- хүнд юм өргөх, биеийн хүчээр татах, түлхэх болон хүчлэх, түүний дотор удаан хугацаагаар зогсох аливаа хүнд ажил;
- онцгой баланс шаардах ажил;
- чичирч доргидог машинаар хийх ажил;

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 191дүгээр Зөвлөмж нь жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүдэд эмнэлгийн зохих магадлагааны үндсэн дээр өөрсдийнх нь, эсхүл хүүхдийнх нь эрүүл мэндэд хортой хэмээн тодорхойлогдсоноос

өөр ажил олгож байх талаар арга хэмжээ авахыг заасан байна. Энд эмэгтэйчүүдийн ажлын нөхцлийг өөрчлөн тохируулах, ингэх боломжгүй үед эрүүл мэндэд нь хортой нөлөө үзүүлэхгүй өөр ажилд цалинг нь бууруулахгүйгээр шилжүүлнэ. Ийнхүү шилжүүлэх боломжгүй үед үндэсний хууль тогтоомж, зохицуулалт, практикаар хүлээн зөвшөөрөгдсөн цалинтай чөлөө олгох зэрэг арга хэмжээ багтана.

Жирэмсэн эмэгтэй цацраг идэвхжилтэй нөхцөлд ажиллаж байгаа тохиолдолд онцгойлон анхаарч, өөр ажилд шилжүүлэх шаардлагатай.

Эхчүүдийг хамгаалах тухай (хянаж засварласан) 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

Шөнийн ажлын (эмэгтэйчүүд) (хянаж засварласан) тухай 1948 оны 1990 дүгээр Протокол

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц

Нийгмийн баталгааны(наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Ажлын цагийг богиносгох тухай 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж

Цацрагаас хамгаалах тухай 1960 оны 114 дүгээр Зөвлөмж

Тариалангийн талбайд ажиллагчдын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц, 15 дугаар Зөвлөмж (мөн 1982 оны Протокол)

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 157 дугаар Зөвлөмж

Химийн бодисуудын тухай 1990 оны 170 дугаар Конвенц, 177 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид; Химийн бодисууд; Эхчүүдийн хамгаалал; Шөнийн ажил; Цацрагаас хамгаалах гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Жирэмсний болон амаржсаны мөнгөн тэтгэмж ба эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ \Cash and medical benefits for maternity

ОУХБ-ын 1952 оны 103 дугаар Конвенцийг хянан сайжруулсан 183 дугаар Конвенцид эмэгтэй хүн хүүхэд төрүүлэн ажлаасаа чөлөө авсан үедээ өөрийгөө болон хүүхдээ эрүүл мэндийн зохистой байдалд, амьжиргааны таатай түвшинд хангаж чадахуйц хэмжээний мөнгөн тэтгэмж авч байх ёстой хэмээн заасан байдаг. Хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй мөн төрөхийн өмнөх, төрөх үеийн болон төрсний дараах үеийн халамж асаргаа, мөн шаардлагатай

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

бол эмнэлэгт хэвтэж хийлгэх эмчилгээ сувилгааг багтаасан эмнэлгийн үнэгүй тусламж үйлчилгээг авч байхаар заажээ. 103 дугаар Конвенцийн дагуу эмэгтэй хүн эмчээ чөлөөтэй сонгох, мөн улсын болон хувийн эмнэлгийн аль нэгийг чөлөөтэй сонгох боломжтой байх ёстой.

Мөнгөн тэтгэмж нь заавал хамрагдах ёстой нийгмийн даатгал байдлаар, эсвэл улсын сангаар дамжин олгогдож болно. Мөнгөн тэтгэмж нийгмийн даатгалын тогтолцоогоор дамжин олгогдож, мөн цалинд суурилж байгаа бол эмэгтэй хүний өмнө нь авч байсан цалингийн, эсхүл компьютераар ажиллан олсон гэх зэрэг орлогын гуравны хоёроос багагүй байна (183-р Конвенцийн 6-р зүйл (3)). 191 дүгээр Зөвлөмж нь хэрэгжүүлэх боломжтой үед ажил олгогчдын болон ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний эцэст уг тэтгэлгийн хэмжээг эмэгтэйн өмнөх цалингийн, эсхүл тооцогдсон орлогын нийт хэмжээнд дүйцэх хүртэл нэмэгдүүлж болно гэж заасан байна. Ажил олгогч уг мөнгөн тэтгэлгийг хувиасаа гаргах ёсгүй.

Нийгмийн Баталгааны тухай (наад захын стандарт) 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Эхчүүдийг хамгаалах тухай (хянаж өөрчилсөн) 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Тариалангийн талбайд ажиллагчдын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц (мөн 1982 оны протокол)

Нийгмийн баталгааны тухай (Далайчид) (хянаж өөрчилсөн) 1987 оны 165 дугаар Конвенц

Хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн товчоодын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн **Жирэмсний болон амаржсаны дараах үеийн эрүүл мэнд; Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө, Эхчүүдийн хамгаалал; Цацрагаас хамгаалах** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөMaternity leave

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө бол эмэгтэйчүүд хүүхэд төрүүлэхийн өмнөх болон дараах үргэлжилсэн үеийг хамруулан ажлаасаа авч болох чөлөөг хэлнэ. 2000 оны жирэмсэн болон амаржсан эхийг хамгаалах тухай 183 дугаар Конвенц нь 1952 оны 103 дугаар Конвенцийг өргөжүүлэн, хөдөлмөр эрхлэгч нийт эмэгтэй, түүний дотор хараат ажлын ердийн биш хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэй 14 долоо хоногоос багагүй

хугацаагаар амралт эдлэх эрхтэй (4.1 дүгээр зүйл), мөн засгийн газар болон ажил олгогч, ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагууд үндэсний түвшинд өөрөөр тохироогүй бол, төрсний дараах амралтанд ноогдох хугацаа наад зах нь 6 долоо хоног нь байх ёстой (4.4 дүгээр зүйл) гэж зааж өгсөн байдаг. Жирэмсний чөлөөний хугацааг хүүхэд төрнө гэж тооцсон өдөр болон яг төрсөн өдрийн хоорондох хугацаагаар сунган тооцох бөгөөд төрсний дараах чөлөөний үргэлжлэх хугацааг албадан богиносгож болохгүй (4.5 дугаар зүйл).

Жирэмслэлт, амаржсантай холбоотой өвчлөл, хүндрэл, хүндрэх эрсдэл гарсан бол жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний өмнө болон хойно эмнэлгийн магадлагаанд үндэслэсэн чөлөө олгоно. Тийм чөлөөний мөн чанар, үргэлжлэх хугацааг үндэсний хууль тогтоомж, практикт үндэслэн тодорхойлж болно (5 дугаар зүйл).

191 дүгээр Зөвлөмжид гишүүн улс орнууд жирэмсний болон амаржсаны чөлөөг наад зах нь 18 долоо хоног болгохыг (догол мөр 1 (1), мөн олон төрсөн бол уг чөлөөг уртасган олгохыг хичээх ёстой гэж зөвлөсөн байдаг. Практик дээр чөлөө авах эрхийг мөн үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын хоорондын хамтын хэлэлцээгээр хамран зохицуулж болно. Олон улс оронд жирэмсний болон амаржсаны амралтаас эргэн ирсний дараа тодорхой хугацааны туршид халагдахгүй байх хамгаалал бий болгосон байдаг.

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний нэг чухал хэсэг нь өмнөх ажилдаа эсвэл адил цалинтай ажилд эргэн орох эрх юм. 183 дугаар Конвенцид эмэгтэй хүн жирэмсний болон амаржсаны амралт авсан, мөн үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу ажилдаа эргэн орсноос хойш тодорхой хугацаанд жирэмсэлсэн, төрсөн, түүнээс үүдсэн, хөхүүлэх зэрэгтэй асуудлыг эс тооцвол, ажлаас халах нь хууль бус бөгөөд нотлох үүргийг ажил олгогч хүлээнэ.

Олон улс оронд жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний хугацаанд орлого нь багасч байгааг нөхсөн мөнгөн дэмжлэг үзүүлдэг. Энэ нь эхчүүдийн хамгааллын «багц» дэмжлэгийг нэг хэсэг юм (Эхчүүдийн хамгаалал гэсэн хэсгийг харна уу). Ийм дэмжлэггүйгээр олон эмэгтэй жирэмсний болон амаржсаны чөлөөгөө авч чадахгүйд хүрдэг бөгөөд эрүүл мэндийн боломжгүй байсан ч ажилдаа эргэн орохоос өөр аргагүй болдог.

Жендэрийн тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих, ажил хөдөлмөр эрхлэгч гэр бүлийн хэрэгцээнд нийцүүлэн тохируулах үүднээс Европын холбоо болон бусад зарим улс орон хүүхэд төрсний чөлөөг эцэг эхийн хэн нь ч авч болохоор хуульчилсан байдаг.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

*Эхчүүдийг хамгаалах (хянаж өөрчилсөн) тухай 103 дугаар Конвенц,
Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 95 дугаар Зөвлөмж*

*Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр
Зөвлөмж*

*Тариалангийн талбай дахь ажлын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц,
1982 оны Протокол*

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Зөвлөмж

*Шөний ажлын (эмэгтэйчүүд) тухай 1948 оны Конвенцийн (хянаж
өөрчилсөн) 1990 оны 89 дүгээр Протокол*

*Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, 157 дугаар
Зөвлөмж*

*Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар
Конвенц*

*Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 165
дугаар Зөвлөмж*

- ➔ **Мөн Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ; Ажлаас халах; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагч; Хөдөлмөрийн уян хатан байдал; Эхчүүдийн хамгаалал; Сувилахуйн ажилтан; Хүүхэд асрах чөлөө; Багш гэсэн хэсгүүдийг харна уу.**

Зайнаас ажиллах Remote working

Зайнаас гүйцэтгэх ажил гэдэг нь Мэдээлэл, холбооны технологийн салбар дахь ажилтай адилгүй боловч холбооны салбарт шинэчлэл гарч, мэдээллийг маш хурдан, хямд дамжуулах боломжтой болсонтой холбоотой үүдэн гарсан, компьютерээс хамааралтай ажил юм. Энэ бол хөдөлмөрийн зах зээлийн улам өсөн нэмэгдэж буй уян хатан байдлын нэг хэсэг бөгөөд зарим салбарт компьютержилт, автоматжилтийн улмаас бүтэн өдрийн ажлууд уян хатан, цагийн, гэрээр гүйцэтгэдэг, мөн зөвхөн үйлчлүүлэгчийн эх оронд биш аль ч улс орноос, цаг харгалзахгүй хийж болох ажлаар солигдож байна. Зайнаас ажиллах нь маш хурдацтай өсч буй салбар бөгөөд хөгжингүй болон хөгжиж буй улс орны аль алинд эмэгтэйчүүдэд илүү сонирхолтой хэлбэр болоод байна.

Зайнаас ажиллах нь хөгжиж буй орны боловсролтой эмэгтэйчүүдэд ажлын боломж нээхийн хамт өндөр хөгжилтэй зах зээлээс алслагдсан улс орнуудад мэдээлэл боловсруулах, кредит картны тооцоо гаргах төв, утсан үйлчилгээний төв зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ боломж бий болгож байна. «Мэдээллийн эдийн засаг» нь жендэрийн хэвшмэл ойлголтод тулгуурлаагүй байдаг тул тийм төрлийн ажлын байрыг эмэгтэйчүүдэд тэгш хандах, тэгш боломж олгох чухал боломж гэж үздэг. Гэсэн хэдий ч мэдээллийн эдийн засагт эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл цөөн, мөн компьютерийн программ хангамжаас илүү мэдээлэл боловсруулах, утсан үйлчилгээний төв зэрэг доогуур ур чадвар шаардсан ажилд ажиллах хандлагатай байна.

Теле-ажил гэдгийг «мэдээлэл, холбооны технологийн тусламжтайгаар зайнаас гүйцэтгэх ажил» гэж тодорхойлж болно. Теле-ажиллагчид нь гэрээсээ, эсвэл утсан үйлчилгээний төв гэх мэт алслагдсан газраас бүлгээрээ ажиллаж болно. Энэхүү орчин нөхцөл нь эмэгтэйчүүдэд зарим давуу талыг авчирч байгаа нь илт бөгөөд энэ талын ажиллах хүчний дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байна (ОУХБ, 2002b, х.127). Тухайлбал, Энэтхэгт теле-ажил хурдацтай өсөн нэмэгдэж байгаа бөгөөд хүүхэд асрах газар байхгүй эсвэл зохистой биш газруудад зарим эмэгтэй гэрээсээ ажиллаж байхад зарим эмэгтэй утсан үйлчилгээний төвд ажиллахыг илүүд үздэг бөгөөд энэ нь тэднийг чадваржуулж, мэдэлжүүлж байна гэж үздэг байна.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Утсан үйлчилгээний төвийн ажил нь эдийн засаг дахь жендэрийн ялгааг бууруулахад нөлөөлж, зарим залуу эмэгтэйд гэрлэхээ хойшлуулах боломж олгож байна (*Blast*, 2006; *Coyle*, 2006). Гэсэн хэдий ч шаардлага өндөртэй ажиллах орчинд байнга давтагдах ажил хийснээр эрүүл мэндийн болон стресст өртөх эрсдэл гарч байна. Мөн ялнагуяа гэрээсээ ажилладаг хүмүүсийн хувьд эвлэлдэн нэгдэх, зохион байгуулалтанд ороход бэрхшээл үүсч байгаа нь илэрхий юм.

ОУХБ-аас зайнаас ажиллах тухайд тусгайлан заасан стандарт гаргаагүй байгаа ч гэрээсээ ажиллах, шөнийн ажил, хагас орон тооны ажилтай холбогдсон стандартууд зайнаас ажиллах зарим хэлбэрт хамаарна. Зайнаас ажиллаж буй ажиллагчдад ажлын бүтэн өдрөөр ажилладаг ажиллагчидтай адил хандаж, адил тэгш нөхцөл олгох талаар арга хэмжээ авах шаардлагатай. Үүнд:

- Ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалах;
- Эхчүүдийг хамгаалах;
- Цалин хөлс;
- Хуулиар заасан нийгмийн хамгаалал;
- Сургалтанд хамрагдах боломж;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ялангуяа компьютерийн хувьд);
- Цалинтай жилийн амралт, цалинтай баярын амралт;
- Зохион байгуулалтанд орох эрх;
- Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох.

Европын холбоонд 2002 онд нийгмийн түншүүд теле-ажлыг зохицуулах талаар гэрээ байгуулсан бөгөөд түүнд теле-ажиллагчдын хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, сургалт, хамтын эрх зэрэг асуудлыг хамарчээ (*Eurofound*, 2007).

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц, 178 дугаар Зөвлөмж

Шөнийн ажлын (эмэгтэй) тухай (хянаж өөрчилсөн) 1948 оны 89 дүгээр Конвенцийн 1990 оны Протокол

Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц, 182 дугаар Зөвлөмж

Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 1996 оны 177 дугаар Конвенц, 184 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Ердийн бус ажил; Компьютер; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Шөнийн ажил; Цагаар ажиллагчид; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгийг харна уу.

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт\ Youth employment

Аль ч хүйсийн залуусын тухайд хөдөлмөр эрхлэлт нь дэлхий дахины бодлого боловсруулагчид, төлөвлөгчдийн сэтгэлийг улам бүр зовоосон асуудал болоод байна. 15-24 насны залуусын ажилгүйдэл дэлхий дахинд 1995-аас 2005 онуудад 12.1 хувиас 13.7 хувь болтлоо өссөн байна (ОУХБ, 2006а, х. 21, Догол мөр 63). Залуу эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл болон бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь нь олон оронд залуу эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр байна. Ажлын байр ховордоход залуу эмэгтэйчүүд ажилгүй болсноо тайлагнахын оронд ажиллах хүчний эгнээнээс гарах нь, эсхүл бүтэн цагийн ажил олдохгүй үед цагийн эсхүл тохиолдлын ажил хийх нь харьцангуй их байна.

Залуу эмэгтэйчүүдийн хувьд зохистой ажил олж хийх нь ойролцоо насны эрэгтэйчүүдийг бодвол хүнд, бартаа саад ихтэй байдаг. Мянганы Хөгжлийн Зорилтуудын нөлөөгөөр суурь боловсрол эзэмших тэгш боломж нэмэгдэж, олон оронд охид сурлагын амжилтаас хөвгүүдээс түрүүлж байна. Гэвч эрт гэрлэхийг эсхүл хүүхэд төрүүлэхийг хөхүүлэн дэмждэг (эсхүл албаддаг) соёл уламжлал, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал охидын сургалтанд хамрагдах, албан ёсны хөдөлмөрийн зах зээлд ороход нь хориг тавьж байна.

Хэдийгээр улс орнуудын нөхцөл байдал өөр хоорондоо ялгаатай ч залуу эмэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгарч буй зарим бэрхшээлүүд нь нийтлэг шинжтэй. Элсэн ороход тулгардаг саад бэрхшээл, сонгон шалгаруулах үйл явц дахь ялгаварлан гадуурхал болон жендэрийн хэвшмэл ойлголтын улмаас залуу эмэгтэйчүүд сургалтанд хамрагдах боломжийг ашиглаж чадахгүй байна. Ялангуяа сургууль, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээн дэх мэргэжлийн удирдлага болон зөвлөгөө нь жендэрийн хэвшмэл ойлголтод баригдмал байгаа нь харагддаг. Тэдгээр байгууллага нь залуу эрэгтэйчүүдийг өндөр ур чадвар шаардсан орчин үеийн технологид суурилсан сургалт болон хөдөлмөр эрхлэлтэд орохыг ятгадаг атлаа залуу эмэгтэйчүүдийг өрхийн аж ахуйтай холбоотой, эсхүл асран халамжлах ажилд суралцахад урамшуулан чиглүүлдэг ажээ. Үүний улмаас олон залуу эмэгтэй харьцангуй бага ур чадвар шаардсан, доогуур цалин хөлстэй, цаашид ахиж дэвших ирээдүй багатай ажил хийсэн хэвээр үлдэж байна.

- бодлого боловсруулагчид, төлөвлөгчид залуу эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй бэрхшээлийг дараах арга замаар шийдвэрлэх ёстой. Үүнд:
- залуу эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээ боломжинд тохирсон мэргэжлийн удирдлага, зөвлөгөөгөөр хангах болон ажилд зуучлан оруулах;
- охидын боловсрол эзэмших, уламжлалт бус хичээлүүдийг үзэж судлах боломжийг дээшлүүлэх;

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- залуу эмэгтэйчүүдийг илүү урт хугацааны, цалин хөлс сайтай, ахиж дэвших ирээдүйтэй ажил сонгоход урамшуулан дэмжих;
- жендэрийн мэдрэмжтэй тоон мэдээлэл цуглуулж хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогод нөлөөлөх мэдээллийн тогтолцоог сайжруулах.

Үүний зэрэгцээ бас ажил хайж буй хөвгүүд, залуу эрэгтэйчүүдэд тулгарч буй өвөрмөц бэрхшээлийг хайхралгүй орхиж болохгүй. Залуу эрэгтэйчүүд ажил олж чадахгүй бол хийх гэр орны ажил ч байхгүй тул мансууруулах бодисын хэрэглээ болон наймаа, гэмт хэрэгт татагдан орох, хүчирхийлэлд өртөх нь эмэгтэйчүүдээс илүү байдаг.

ОУХБ нь Мянганы Хөгжлийн Зорилтыг хангах үйл явцыг тайлагнах хүрээнд 15-24 насны залуусын хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлагыг тайлагнахад гол үүрэг гүйцэтгэж байна.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар Конвенц, 122 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн бодлогын тухай (нэмэлт заалт) 1984 оны 169 дүгээр Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Хүүхдийн хөдөлмөр; Боловсрол; Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого; Хүний нөөцийн хөгжил; Мянганы хөгжлийн зорилтууд; Уламжлалт бус ажил мэргэжил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Мэргэжлийн чиг баримжаа; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Засгийн газрын худалдан авах ажиллагааны бодлого Public procurement policies

Улсын салбарын (засгийн газрын) худалдан авах ажиллагааны бодлого нь гэрээнд тэгш эрхийн шалгуур үзүүлэлтийг тусгах замаар ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх талаар засгийн газрын зүгээс ашиглаж болох маш хүчирхэг зэвсэг юм. Тухайлбал, засгийн газраас гэрээ авах хүсэлтэй компаниудад адил тэгш цалин хөлс олгох тухай заалтыг урьдчилсан нөхцөл болгон тавьж болно. Швейцарын худалдан авах ажиллагааны тухай хуульд тендэрт оролцож буй талуудаас эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил тэгш цалин хөлс олгох зарчмыг сахихыг үүрэг болгодог бол Өмнөд Африкийн Тэгш эрхийн тухай хуульд засгийн газраас гэрээ авахын

тулд тэгш байдлыг хүндэтгэн сахиж байгаа гэсэн гэрчилгээтэй байхыг шаарддаг. Түүнийг гэрээний нөхцөлийг даган мөрдөх ажиллагаа гэж нэрлэдэг.

➔ Мөн **Тэгш цалин хөлс** гэсэн хэсгийг харна уу.

Зохистой хөдөлмөр \Decent work

Зохистой хөдөлмөр нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн эрх чөлөөтэй, эрх тэгш бөгөөд аюулгүй, хувь хүний халдашгүй эрхэм чанарыг хангасан нөхцөлд гүйцэтгэгдэх үр бүтээлтэй хөдөлмөрт хүрэхэд зорьдог бөгөөд ялгаварлан гадуурхлыг устгаж бодит тэгш байдалд хүрэх нь энэхүү зорилгыг хангах үндэс суурь юм (Hepple, 2001). Зохистой хөдөлмөр нь өнөөдөр ОУХБ-ын бүхий л үйл ажиллагааны үндсэн зорилго болоод байна. «Зохистой хөдөлмөр» хэмээх нэр томъёог ОУХБ-ын ерөнхий захирал Хуан Сомавиа 1999 онд 87 дахь удаагаа хуралдсан Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хуралд тавьсан илтгэлийнхээ гарчигт анх ашигласан байдаг. ОУХБ-ын ерөнхий захирлын 2006 оны 3-р сарын 8-нд Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдрийг тохиолдуулан давтан хэлсэнчлэн «Зохистой хөдөлмөр нь хөдөлмөрийн хүрээнд баримтлах суурь зарчим, эрхүүд дээр, түүний дотор ялгаварлан гадуурхлаас ангид байх зарчим дээр үндэслэсэн юм.» Зохистой хөдөлмөр нь хөдөлмөрийн хүрээн дэх харилцан хүндлэл, зөвшилцөл, төлөв түвшин байдлыг хөхүүлэн дэмжиж, албадлага, ялгаварлан гадуурхлыг эсэргүүцсэн эрх болон үүрэг хариуцлагуудын хүрээлэл дээр суурилдаг.

ОУХБ нь зохистой хөдөлмөрийг мөн Мянганы Хөгжлийн Зорилтыг хангах, ядуурлыг бууруулахад амин чухал үүрэгтэй гэж үздэг. 2002 оноос хойш гарсан Конвенц, Зөвлөмжүүдийн өмнөх үгэнд зохистой хөдөлмөрийг ОУХБ-ын эн тэргүүний зорилт хэмээсэн байдаг. Жендэрийн тэгш байдал бол зохистой хөдөлмөрийн гол хэсэг нь юм. ОУХБ –ын тооцоолсноор эмэгтэйчүүдийн зохистой ажлын өнөөгийн эрэлт хэрэгцээг хангахын тулд дэлхий дахинд дор хаяж 400 сая зохистой ажлын байр гаргах шаардлагатай байгаа ажээ (Elder, 2004, х. 3). Зохистой хөдөлмөр нь олон салбарыг хамарсан асуудал бөгөөд тиймээс ОУХБ-ын хүний суурь эрхийг дэмжих, ажлын байр шинээр гаргах, нийгмийн хамгаалал болон нийгмийн зөвшилцлийг хангах стратегийн зорилтуудыг хамарсан цогц хамтын ажиллагаа, бодлогын уялдаа бүхий зохицуулалтаар дамжсан тохиолдолд л үр дүнтэй хэрэгжих боломжтой. Жендэрийн тэгш байдал болон зохистой хөдөлмөрийн цогц хандлага нь үүний нэгэн хэсэг болно.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Энэ нь жишээлбэл гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын цалин хөлсгүй хөдөлмөрийн илүү тэгш хуваарилалтыг дэмжиж, ажлын цаг, чөлөө олгох бодлого, хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан бусад үйлчилгээг хөхиүлэн дэмжихийн зэрэгцээ мөн эмэгтэйчүүдийн боловсрол, ур чадварын сургалт, эрүүл мэндийн халамж үйлчилгээнд хамрагдалтыг сайжруулахад чиглэсэн арга хэмжээгээр дамжуулан хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломжийг бий болгоно гэсэн үг юм.

➔ Мөн Жендэрийн тэгш байдал; Мянганы Хөгжлийн зорилтууд гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Компьютер \Computers

Ажлын байранд компьютер өргөн нэвтэрч, засгийн газар, ажил олгогчид, ажиллагчид, мөн компьютерийг үйлдвэрлэгчдийн зүгээс компьютерийн хэрэглээтэй холбоотой хамтын хэлэлцээ хийх, тусгай дүрэм, удирдамж, шийдвэр улам ихээр гаргах болж байна. Эдгээр зохицуулалт нь эрүүл мэндийн эрсдэл болон ажиллагчдын хувийн амьдралын аль алинд хамаатай юм.

Хэдийгээр эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэн нь мэдээлэл холбооны технологийг ашиглан мэргэжлийн түвшинд ажиллаж байгаа боловч олон дахин давтдаг эсхүл дэлгэцэн дээр хийдэг механик ажлыг, ялангуяа зайнаас хийх ажил гэх зэрэг шинэ хэлбэрээр нь голдуу эмэгтэйчүүд хийж байна. Эндээс гарах үр нөлөө нь жендэрийн хувьд ялгавартай байгааг судалгааны үр дүн харуулсан байдаг (*Working with VDUs, 1998*).¹

Ялангуяа тоног төхөөрөмж, орчны тохижилт тааруу, ажлын хурдыг хатуу хянадаг, завсарлага авах боломжгүй үед компьютер дээр хэт удаан ажиллах нь ажиллагчдын эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлдгийг олонхи шинжээчид хүлээн зөвшөөрч байна. Компьютер дээр ажиллах нь дарамттай байж болдог. Гэвч ийм таагүй нөлөө нь зөвхөн компьютераар гүйцэтгэх ажилд хамаатай, эсхүл ачаалал ихтэй бүх ажилд хамаатайн алин болох талаар нэгдсэн саналд хүрээгүй байна.

Компьютер дээр ажиллахад илэрдэг сөрөг нөлөөнөөс хамгийн өргөн хүлээн зөвшөөрөгдсөн нь нүд болон нэгэн байршлаар давтагдах хөдөлгөөнөөс үүдэлтэй гэмтэл (RSI) зэрэг араг яс-булчингийн хямралд шууд нөлөөлөх байдал юм. Мөн зарим хажуугийн нөлөө нь дарамттай холбоотой байдаг бололтой. Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагын саяхны судалгаагаар атомын бус цацраг идэвхжил нь компьютерын дэлгэцэн дээр ажилладаг хүмүүсийн эрүүл мэндийн эрсдлийг нэмэгдүүлэхэд нөлөөгүй болох нь тогтоогджээ. (*Paul, 2004, pp. 30, 41*) Гэвч хэдэн улсын засгийн газар, мөн ажил олгогчдын болон үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд уг асуудалд болгоомжтой хандаж, компьютер дээр ажилладаг эмэгтэйчүүдийг жирэмсэн

¹ Энэхүү эх сурвалжид эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад нөлөөлөх байдлыг салган авч үзсэн олон судалгааны жагсаалт бий.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

үед нь өөр ажилд шилжүүлэх зөвшилцөлд хүрсэн байна.

Компьютер хэрэглэгчдийн эрүүл мэндийг хамгаалахын тулд дараах зарчмын арга хэмжээнүүдийг авахыг зөвлөдөг. Үүнд:

- дэлгэцэн дээр ажиллаж байхдаа үе үе завсарлах, эсвэл өөр ажил хийх (энд цаг хугацааны тодорхой хязгаар тогтоогоогүй бөгөөд практикт янз бүрийн хэлбэрийн завсарлага авахыг зөвлөдөг);
- ажилд орохоос нь өмнө эмнэлгийн үзлэгт (нүд, мэдрэл, согог заслын) хамруулах; цаашид уг үзлэгийг жилд дор хаяж нэг удаа тогтмол давтан хийж байх. Ажиллагч компьютер дээр ажиллаж болохгүй нь үзлэгээр тогтоогдвол ажил олгогч түүгнийг уг шалтгаанаар ажлаас нь халж болохгүй бөгөөд адил цалинтай дүйцэх ажил санал болгоно;
- стандартын зохих үзүүлэлтүүдийг (үндэсний, эсхүл хамтын хэлэлцээгээр тодорхойлсон), түүний дотор цахилгааны систем ба цахилгааны эх үүсвэрийн аюулгүй байдлыг хангасан ажлын байрны тохижилт болон шаардлагатай үйлчилгээг (дэлгэц болон принтерээс ялгарах атомын болон атомын бус цацраг идэвхжилийг үе үе шалгах) бий болгох;
- ажлын орчныг (ширээ, сандал, өрөөний байршил, гэрэлтүүлэг, өрөөний уур амьсгал болон дуу шуугиан зэрэг бусад хүчин зүйлс) эргономикийн үзүүлэлтүүдэд нийцүүлэн бүрдүүлэх;
- компьютер хэрэглэгчдийг тоног төхөөрөмжийн ашиглалтад сургахаас гадна бас эрүүл мэндэд учруулах үр дагавар, аюулгүй байдал болон эргономикийн асуудлаар сургах.

Гэхдээ компьютер ашиглагчдын дотор эмэгтэйчүүд, зайнаас болон гэрээр ажиллагчдын аль аль нь олон тоогоор байгаа бөгөөд компьютерийн хэрэглээний талаарх дээрх зохицуулалтаас тэд ашиг тус хүртэхгүй юм. Оффист ажилладаг, мөн байнга аялдаг ажил хийдэг хүмүүс, гэрээр болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн дунд зөөврийн компьютерийн хэрэглээ ихэд түгээмэл болж байна. Ширээний компьютер ашиглахтай холбоотой эргономикийн зарим асуудлууд нь зөөврийн компьютер хэрэглэх үед улам ихэсдэг (харахад илүү түвэгтэй жижиг дэлгэц, хурууны хөдөлгөөнийг хязгаарласан жижиг гар, мөн гар болон дэлгэцийг эвтэйхэн байрлуулах боломжгүй байдал зэрэг), мөн компьютерийн жин нь тээр болох боломжтой.

Компьютерийн сүлжээний хэрэглээ ба ажил дээрээ интернэт ашиглах нь ажил олгогч болон ажиллагчийн хэн хэнд нь шинэ эрсдэл ба хариуцлагыг бий болгож байна. Байгууллагууд нууцын зэрэглэлтэй мэдээллээ (ажиллагчийн хувийн мэдээллийг оролцуулан) хууль бусаар нэвтрэхээс хамгаалан сэргийлэх шаардлагатай болж, мэдээлэл харилцааны технологи

нь зайнаас ажиллах нөхцөлд ажиллагчдын хүртэл хувийн амьдралд электрон хяналт түрэмгийлэн нэвтрэх явдлыг (жишээ нь э-шууданг унших, утасны дуудлагыг хянаж дугаарыг илрүүлэх гэх мэт) ихэсгэж, мөн хяналтын камераар хийх ажиглалтыг илүү хялбар болгосон нь ажил олгогчдын болон ажиллагчдын байгууллагуудын сэтгэлийг зовоосон гол асуудал болоод байна. Ялангуяа дээрэлхэж дарамтлах болон бэлгийн дарамтын зорилгоор байнга, эсхүл далдуур хянах боломж гарсан нь сэтгэл түгшээж байна.

1996 онд ОУХБ нь ажиллагчдын хувийн мэдээллийг хадгалах асуудлаар практикт хэрэглэх ёс зүйн дүрмийг гаргасан байна. Хэдийгээр энэ нь үндэсний хууль тогтоомжийг, эсхүл ОУХБ-ын хөдөлмөрийн стандартыг орлохгүй боловч ажиллагчдын хувийн мэдээллийг хамгаалах удирдамж, уг мэдээллийг цуглуулах, хадгалах болон ашиглахтай холбоотой зөвлөмж болдог. Ажиллагчдыг хянах явдлыг арилгаж чадахгүй боловч тодорхой хэмжээгээр хязгаарлаж байгаа энэхүү дүрэмд хамаатай ажиллагчдад урьдчилан мэдээлэл өгсөн тохиолдолд л электрон хяналтыг хэрэглэж байхаар заажээ. Мөн далдуур, эсхүл байнга тавих хяналт нь эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, эсхүл өмчийг хамгаалахтай холбоотой тусгай асуудлууд тулгарсан үед шаардлагатай тохиолдолд л электрон хяналтыг хэрэглэх ёстойг уг дүрэмд онцлон заасан байна (ОУХБ, 1997, Догол мөр. 6.14, х. 13).

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенц, 164 дүгээр Зөвлөмж

Ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн жагсаалтын тухай 2002 оны 194 дүгээр Зөвлөмж

Ажиллагчдын хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай: ОУХБ-ын ёс зүйн дүрэм, 1998

➔ **Мөн Дарамт шахалт; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээ; Зайнаас ажиллах** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Мэргэжлийн сургалт\ Vocational training

Мэргэжлийн сургалт нь эдийн засгийн үйл ажиллагааны аль ч талбар дахь тодорхой ажилд, эсхүл холбоотой бүлэг ажил мэргэжилд шаардагдах ур чадвар, мэдлэг, чадвар, хандлага олгоход чиглэсэн ажиллагаа юм. Мэргэжлийн сургалт нь ялгаварлан гадуурхагдаж буй бүлгийн хөдөлмөр эрхлэх боломж, бүтээмж, орлогыг дээшлүүлэх ур чадварыг олгох замаар нийт ажиллагчдад зохистой хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж олгоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн тэгш боломжийг хангах арга хэмжээ нь дараах зүйлсийг багтаавал зохино. Үүнд:

- Уламжлалт хандлагыг өөрчлөхөд аль аль хүйсийн хүмүү адил тэгш үүрэг гүйцэтгэх явдлыг дэмжихийн тулд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд нь мэдлэг ойлголт өгөх;
- Мэргэжлийн сургалтанд суух боломжийг ашиглахад нь охид, эмэгтэйчүүдийг дэмжихийн тулд мэргэжлийн чиг баримжааны талаар зөвлөгөө өгөх;
- Уламжлалын дагуу «эмэгтэйчүүдийн» гэж тооцогддог салбараар (гэрийн үйлчлэгч, оёдол, хоол хийх, асаргаа, нарийн бичгийн дарга гэх мэт.) хязгаарлалгүй өргөн хүрээний сургалт явуулах;
- Бүхий л төрлийн боловсрол, мэргэжлийн сургалтын ангиудад элсэх, мөн хувь хүний хөгжил, цаашид гүнзгийрүүлэн ахих тэгш боломжийг охид, эмэгтэйчүүдэд олгох;
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий л ажиллагчдад мэргэжлийн ердийн сургалтанд хамрагдах боломж олгохын тулд хүүхэд асрах газар болон бусад үйлчилгээгээр хангах;
- Хөдөлмөр эрхэлж эхлэх ердийн наснаас ахимаг настай эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст, мөн тодорхой хугацаагаар хүүхдээ өсгөхөөр завсарласны дараа эргэн ажилд орохыг хүсч буй хүмүүст зориулан мэргэжлийн сургалт, насан туршдаа суралцах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- ➔ Мөн Боловсрол; Хүний нөөцийн хөгжил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал;
Мэргэжлийн чиг баримжаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Мэргэжлийн чиг баримжаа\ Vocational guidance

Мэргэжлийн чиг баримжаа нь боловсрол, сургалт, насан туршдаа сурах ба ажиллах боломжийн талаар хувь хүмүүст мэдээлэх, тэдэнд ирээдүйн ажлаа төлөвлөхөд нь туслах зорилго агуулдаг. Үүнд мэргэжлийн чиглэлийг танилцуулах, зөвлөгөө өгөх зэрэг ажиллагаа багтах бөгөөд сургууль, сургалтын төв, зориулалтын оффис, байгууллага дээр явагдана.

Мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйлчилгээ нь ажил мэргэжил, мэргэжлийн сургалт болон ирээдүйн ажил мэргэжлийн талбарын тухайд охид, эмэгтэйчүүдийн хийх сонголтод тэгш боломж олгоход нэн чухал үүрэгтэй учраас жендэрийн мэдрэмжтэй байх хэрэгтэй байдаг. Мөн эмэгтэйчүүдийг аль нэг салбар, үйл ажиллагаа руу чиглүүлэн оруулах нөлөө бүхий зөвлөгөө өгөхдөө хэвшмэл ойлголт, урьдчилсан төсөөлөл дээр тулгуурлаж болохгүй.

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Боловсрол, Хүний нөөцийн хөгжил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал;
Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Мянганы хөгжлийн зорилтууд\Millenium Development Goals

Мянганы хөгжлийн зорилтууд (МХЗ) нь НҮБ-ын Мянганы Чуулганаас 2000 оны 9 дүгээр сард гарын үсэг зурсан НҮБ-ын Мянганы Тунхаглалд тулгуурласан билээ. МХЗ-ууд нь 2015 он гэхэд ядуурлыг тал хувиар бууруулах болон хөгжлийн бусад түвшинг агуулсан шахуу зорилго тавьсан юм.

Мянганы хөгжлийн 8 зорилтыг дурдвал:

1. Ядуурал, өлсгөлөнг бууруулах
2. Бүх нийтээр анхан шатны боловсрол эзэмших
3. Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хөгжүүлж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх
4. Хүүхдийн эндэгдлийг бууруулах

5. Эхчүүдийн эрүүл мэндийг сайжруулах
6. Бэлгийн замын халдварт өвчин, ХДХВ, ДОХ, сүрьеэтэй тэмцэх, бусад өвчнийг бууруулах
7. Байгаль орчны тогтвортой хөгжлийг хангах
8. Хөгжлийн төлөө дэлхий нийтийн түншлэлийг хөгжүүлэх.

ОУХБ-ын хувьд МХЗ-ууд нь Зохистой хөдөлмөрийн тухай зорилттой нягт уялдаж байгаа бөгөөд Зохистой хөдөлмөрийн тухай зорилт нь зохистой, бүтээмжит хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалал, ажлын байран дахь эрх, нийгмийн харилцан яриагаар дамжин Мянганы хөгжлийн найман зорилтод хүрэхэд хувь нэмэр оруулдаг. ОУХБ нь зохистой, бүтээмжит хөдөлмөр бол ядуурлаас гарах хамгийн үр дүнтэй зам гэсэн итгэл үнэмшилтэй байдаг бөгөөд МХЗ болон Зохистой хөдөлмөрийн хүрээнд тавьсан зорилт нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш байдлыг хангах арга хэрэгсэл учраас харилцан бие биеэ дэмжиж, зэрэгцэн хэрэгжинэ гэж үздэг. Мөн жендэрийн тэгш байдал, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхлыг устгах нь ядуурлаас ангижрахад нэн чухал билээ.

Жендэрийн тэгш байдал бол Мянганы хөгжлийн бүх зорилтод хүрэхэд ихээхэн ач холбогдолтой бөгөөд ялангуяа гурав дахь зорилт нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахад тусгайлан чиглэсэн байдаг. МХЗ3-т хөдөө аж ахуйн бус салбарт цалинтай хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг (боловсрол дахь охид, хөвгүүдийн харьцаа, 15-24 насны бичиг үсэгт тайлагдсан эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харьцаа, үндэсний хууль тогтоогч байгууллага дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн хамт) жендэрийн тэгш байдал, эмэгтэйчүүдийн чадавхи, мэдлийн нэг үзүүлэлт болгон авсан байдаг. Энэ нь НҮБ-аас эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжид чухал ач холбогдол өгч байдгийн нэг илрэл юм. НҮБ-ын тогтолцооны хүрээнд ОУХБ нь эмэгтэйчүүдийн хөдөө аж ахуйн бус салбар дахь цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлт болон 15-24 насны залуучуудын ажилгүйдлийн чиг хандлагын талаар тайлагнах асуудлаар тэргүүлэх үүрэг хүлээж байдаг.

➔ **Мөн Зохистой хөдөлмөр; Боловсрол; Жендэрийн тэгш байдал; Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Насан туршдаа суралцах\Lifelong learning

- ➔ Боловсрол; Ажилд орох чадвар; Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөө; Нийгмийн баталгаа; Тогтолцооны ажилгүйдэл; Мэргэжлийн чиг баримжаа; Мэргэжлийн сургалт; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Нийтийг хамарсан ажлын хөтөлбөр\Employment intensive work programmes

Нийтийг хамарсан ажлын хөтөлбөр (НХАХ) бол хөдөлмөр эрхлэлт, орлого бий болгох зорилгоор засгийн газрын санхүүжилтээр хийгддэг дэд бүтцийн хөгжлийн хөтөлбөрүүд (хөдөө, хот, хотын зах орчмоор наад захын хэрэгцээг хангах нийтийг хамарсан ажлууд) юм. НХАХ нь ядуурлыг бууруулах болон ажилгүйдэл, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт өндөртэй бүс нутагт наад захын хэрэгцээг хангах гэсэн хоёр давхар зорилгод үйлчлэх боломжтой. Эмэгтэйчүүд, залуус, бусад эмзэг бүлгийнхний хөдөлмөр эрхлэх боломж бий болгоход онцгой анхаарал тавих ёстой.

НХАХ-т ажиллагчдыг сайн дурын үндсэн дээр элсүүлэх ёстой бөгөөд бусад бүтээмжит ажиллагаанаас хөндийрүүлэн авч болохгүй. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нь үндэсний хууль тогтоомж, практиктай нийцэж байх ёстой. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын цаг, цалин хөлс, цалинтай амралт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, нийгмийн даатгал зэрэг асуудлыг хамарсан хуулийн заалт баталгаажсан, мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр хэрэгждэг байх ёстой.

Ядуу эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох, адил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох явдлыг хангахын тулд сурталчилгаа, мэдээлэл, чадавхи бэхжүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэн тусгай хүчин чармайлт гаргах ёстой. Нутаг орныхондоо нэмэр болох гэдэг нэрээр эмэгтэйчүүдийн «сайн дурын» хөлсгүй хөдөлмөрийг зүй бус ашиглахтай тэмцэх ёстой. Хүүхэд асрах болон тээврийн зохих хэрэгслээр (урт зай туулах тохиолдолд) хангах нь ядуу эмэгтэйчүүдийг нийтийг хамарсан ажилд оролцуулах эерэг хөшүүрэг болно.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Хөдөлмөрийн бодлогын (Нэмэлт заалт) тухай 1984 оны 169 дүгээр Конвенц

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж; Гэр бүлд олгох тэтгэмж; Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, тэтгэмж; Эхчүүдийн хамгаалал; Тэтгэвэр; Өндөр насны тэтгэмж; Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж гэсэн хэсгийг харна уу.

Нийгмийн баталгаа\ Social security

Нийгмийн баталгааг «нийгэм гишүүддээ өвчин, эх болох, хөдөлмөр эрхлэлтээс үүсэлтэй осол гэмтэл, ажилгүйдэл, хөгжлийн бэрхшээл, өндөр нас болон нас баралтаас шалтгаалсан орлогын хомсдол болон орлогогүй болохоос үүдэлтэй нийгэм эдийн засгийн ядуурлын эсрэг өгч буй хамгаалал, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, хүүхэдтэй гэр бүлүүдэд үзүүлж буй мөнгөн тэтгэлэг» хэмээн уламжлал ёсоор тодорхойлж болох юм.

Бүх ажиллагчдад зориулагдсан наад захын стандартыг нийгмийн баталгааны дараах хүрээнд тогтоох хэрэгтэй байдаг. Үүнд:

- эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ;
- эрүүл мэндийн даатгал;
- ажилгүйдлийн тэтгэмж;
- тэтгэвэр (өндөр насны тэтгэмж);
- хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж;
- гэр бүлд олгох тэтгэмж;
- жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж;
- хөгжлийн бэрхшээлийн тэтгэмж;
- тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж.

Эрүүл мэндийн даатгалын тэтгэмж, эхчүүдийн хамгаалал болон тэтгэврүүд нь үйлдвэрлэлийн болон хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж буй бүх категорын ажиллагчдад, түүний дотор гэрээрээ ажиллан орлого олдог эмэгтэйчүүдэд, өрхүүдэд ажиллаж буй гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдад хамаатай. Нийгмийн хамгааллын тэтгэмжүүд нь түүнийг хүртэгчийн орлоготой, эсхүл гэр бүлд нь шаардагдах дэмжлэгтэй пропорциональ байж, нэгдсэн үзүүлэлтүүдээр тогтоогдож, эсхүл хүртэгчийн хувийн хэрэгцээтэй уялдаж байж болдог. Тэтгэмжүүдийг төлөх, холбогдох институцийг ажиллуулах үүргийг төр хүлээнэ.

Нийгмийн баталгааны ихэнх тогтолцоо анхнаасаа «эрчүүд-өрх гэрээ тэжээгч» загварт суурилсан байдаг. Энэхүү загвар нь эрэгтэй хүн орлого

олдог өрхийн тэргүүн байна, харин эмэгтэй хүний гол үүрэг нь асран халамжлах ажил байна гэсэн итгэл үнэмшил дээр тогтдог. Гэр бүлтэй эмэгтэйчүүд нөхрийнхөө хамрагдсан хамгааллын хэлбэрүүдээс хүртдэг байв. Эмэгтэйчүүдийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанаасаа олж буй орлогыг нэмэлт орлого гэж тооцдог байлаа. Хамгийн ихээр үйлдвэржсэн орнуудад тэгш бус хандлага устгагдаж, эсхүл ихээхэн багассан байхад ч өнөөгийн хууль тогтоомж ч мөн л энэхүү хандлагыг тусгасан хэвээр л байна.

Эмэгтэйчүүдийн байр суурь, мөн гэр бүлийн бүтэц, гишүүдийн үүрэг хариуцлага уламжлалт загварт тохирохоо больжээ. Гэвч хүүхэд асран халамжлах, гэр орны ажлын талаар хүлээх үүрэг хариуцлага тэгш бус хуваагдсан байгаагаас болж эмэгтэйчүүд олон жилийн турш орлого олохгүй эсхүл бага орлого олж байгаа нь олонх нийгмийн түгээмэл шинж болж байна. Ялангуяа бэлэвсэрсэн өндөр настай эмэгтэйчүүдийн ядуурлаас сэргийлэхийн тулд эмэгтэйчүүдийн нийгмийн баталгааны болон тэтгэврийн схемүүдэд хамрагдах боломжийг үндэсний түвшинд хянаж үзэх шаардлагатай. Нийгмийн баталгааны тогтолцоо нь дараах зүйлсийг хийхэд чармайвал зохино. Үүнд:

- гэр орны ажил үүргийн тэгш бус хуваарилалтыг нөхөх (тэтгэврийг хуваах зэрэг аргаар); мөн
- илүү тэгш хуваарилалтыг дэмжих (жишээ нь, эцэг ба/буюу эх эдлэх боломжтой хүүхэд асрах тэтгэмж олгох).

Үндэсний болон олон улсын түвшинд нийгмийн баталгааны асуудлаар эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш хандахыг дэмжих хүрээнд дараах асуудлуудад анхаарч байна. Үүнд:

- тэтгэмж авах эрхийг хувь хүмүүсийн хэрэгцээнд тохируулах;
- тэтгэвэрт гарах насны тухайд тэгш хандах;
- тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухайд тэгш хандах;
- гэр бүл салсан тохиолдолд тэтгэвэр авах эрхийг хуваах; ба
- тэтгэмжийн хэмжээг тооцох, тэтгэмжийн хамрах хүрээг тогтооход гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эцэг эхчүүдийн нөхцөл байдлыг анхаарч тооцох.

2001 онд хуралдсан Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 89 дүгээр хуралдаанаас нийгмийн баталгааны тухай заалт, дүгнэлтүүдийг гаргасан байна. Эдгээр заалт, дүгнэлтүүдэд нийгмийн хамгааллыг хүмүүсийн ажилд орох чадавхи потенциалыг дэмжихийн тулд ур чадварыг урт хугацаанд бий болгох, дэмжих (тухайлбал анхдагч боловсрол болон насан туршийн сургалтаар дамжуулан) тухай ойлголтод суурилсан өргөн хүрээний, хүний амьдралын бүх хугацааг хамарсан утга агуулгаар тусгасан байна.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Нийгмийн баталгааг бодитоор хэрэгжүүлэх нь ч мөн өргөн утга агуулгатай байдаг. Нийгмийн баталгааг зохистой ажилтай холбох нь хувь хүний нэр төр, эрхэм чанарыг хүндэтгэх, хамтын эв нэгдлийг эрхэмлэх зарчмыг хэрэгжүүлэх боломж олгоно. Жишээлбэл нийгмийн баталгааны хэрэгцээг хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд шууд утгаар хийх ажлаас салган ойлгох нь анхаарлыг хөдөлмөр эрхлэлтэд төдийгүй түүнээс хальсан хүрээнд сайжруулж, хувиараа эрхлэх ажилд, албан бус эдийн засаг дахь ажилд, голцуу эмэгтэйчүүд гүйцэтгэж буй цалин хөлсгүй асран халамжлах ажилд анхаарч чадна гэсэн үг юм. Ийм замаар нийгмийн хамгаалал нь хамгийн хэрэгцээтэй байгаа хүмүүстээ хүрч чадах юм.

Өвчний даатгалын тухай 1927 оны 29 дүгээр Зөвлөмж

Нийгмийн баталгааны (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Тэгш хандах тухай (нийгмийн баталгаа) 1962 оны 118 дугаар Конвенц

Нийгмийн баталгааны эрхийг дэмжих тухай 1982 оны 157 дугаар Конвенц

Эхчүүдийн хамгааллын тухай (хянаж шинэчилсэн) 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийн хамгааллын тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл ба ашиг тус; Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж; Жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөө; Эхчүүдийн хамгаалал; Тэтгэвэр (өндөр насны тэтгэмж); Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Эрүүл мэндийн даатгал гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Нийгмийн гэрээ\ Social pacts

- ➔ Ажлаас халах гэсэн хэсгийг харна уу

Нийгмийн хамгаалал\ Social protection

Нийгмийн хамгаалал гэдэг нь «хөдөлмөр эрхлэлтийн түүх, хувь нэмрээс нь үл хамааран бүх иргэдийг нийгмийн суурь дэмжлэгээр ерөнхийд нь хангах явдал» юм. Энэ нь жишээлбэл хувь хүмүүст эрхээс нь илүүтэй хэрэгцээнд нь үндэслэсэн орлогын дэмжлэг, хүн амд нийтэд нь хүргэх эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ гэх зэргийг багтаадаг.

Шаардлага хангасан нийгмийн хамгаалал нь бүх хувь хүмүүсийн суурь,

түгээмэл эрх болохынхоо хувьд Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948) болон Филадельфийн ОУХБ-ын Тунхаглал (1944) хоёрын аль алинд тусгагдсан байна. Нийгмийн хамгаалал нь бүх ажил мэргэжлийн ажиллагчдын амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, хүүхдийг болон эхчүүдийг хамгаалах, шаардлага хангасан хоол хүнс, гэр оронтой байх боломж болон сурч боловсрох, мэргэжлийн ажлаа эрхлэх, ахиж дэвших боломжийг багтаадаг.

Гэхдээ бодит байдалд өнөөдөр дэлхийн хүн амын дөнгөж 20 хувь нь зохих түвшний нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан, харин талаас илүү хувь нь огт хамрагдаагүй байна. Даяаршлын үйл явц нь ажиллагч ба ажил олгогчдын хэн хэнд нь ихээхэн эрсдлийг авчирч, Засгийн газруудыг хөдөлмөрийн өртгийг бууруулах үйл ажиллагаа болон төсвийн зарцуулалтаа багасгахад хүчтэй түлхэж, улмаар хүн амын насжилт (тэтгэвэрт гарч буй хүмүүсийн дундаж наслалт арван жил тутамд 1.5 орчим жилээр нэмэгдэж байна) болон хөдөлмөрийн зах зээлийн зохион байгуулалтад гарч буй огцом өөрчлөлт нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд тулгарч буй асуудал болж байна. Аж үйлдвэржсэн орнуудад хөдөлмөрийн зах зээл дэх улам ихэсч буй тодорхойгүй байдалд шаардлага хангасан нийгмийн хамгааллыг хэрэгжүүлэхийн хамт хүн амын зарим хэсгийг гачигдал, гадуурхагдлаас сэргийлэхийн тулд ядуурал болон нийгмээс тусгаарлагдахын эсрэг тэмцэх шаардлага тулгарч байна. Энэ нь нэгдүгээр, ажиллагчдын шилжих хөдөлгөөнд илүү тохирсон хамгааллын шинэ хэлбэрүүдийг төлөвлөнө, хоёрдугаарт тэднийг нийгмийн амьдралд илүүтэй оролцуулах (*social inclusion*) бодлогыг наад захын орлогыг баталгаажуулах схемтэй хослуулна гэсэн үг юм. Хөгжиж буй орнуудад өргөтгөсөн гэр бүл болон орон нутгийнхны өгдөг хамгааллын уламжлалт хэлбэр хотжих, үйлдвэржих явц болон өргөн хүрээтэй шилжих хөдөлгөөний явцад арилж байна. Ер нь дутагдаж буй нийгмийн хамгааллыг эмэгтэйчүүдийн хөлсгүй хөдөлмөр орлох нь элбэг байдаг. Бие биеэ харилцан дэмжих уламжлалт сүлжээнд найдах аргагүй болсон хувь хүмүүсийг хамгаалах чадвартай шинэ хамтын тогтолцоог яаралтай бий болгох шаардлага гарч байна. Нийгмийн хамгааллыг нийгэм дэх бүх бүлгүүдийг хамруулан өргөтгөж, хөдөлмөрлөх нөхцөл болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг сайжруулах чадавхийг улс орнуудад бий болгох нь ОУХБ-ын стратегийн гол зорилтуудын нэг юм. ОУХБ нь энэхүү зорилгоо засгийн газрын үйл ажиллагаа болон нийгмийн яриа хэлэлцээгээр дамжуулан, аюулгүй, хүний нэр төр, эрхэм чанарыг хүндэтгэсэн зохистой ажлын нөхцлийг эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст адилхан хүртээмжтэй болгох, тэдний гэр бүлийн болон нийгмийн үнэт зүйлсийг анхааран тооцож, орлогоо алдсан болон орлого нь багассан тохиолдолд зохих нөхөн олговрыг авах боломжийг бий болгох,

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

чөлөөт цаг, амралттай байх эрхийг нь хүндэтгэхэд чиглэсэн арга хэрэгсэл, бодлогоор дамжуулан биелүүлэхийг чармайж байна.

Хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудад нийгмийн хамгааллыг янз бүрийн арга замаар хэрэгжүүлж байгаа нь улс орнууд дахь харилцан адилгүй нөхцөл байдлыг анхаарч үзэх хэрэгцээтэйг харуулж байна. Жишээ нь, хүн амын насжилт ихтэй оронд тэтгэврийн асуудал хамгийн ихээр анхаарал татдаг бол дундаж наслалт доогуур ядуу орнуудад, ялангуяа ХДХВ/ДОХ эсхүл хижиг өвчний тархалт ихтэй, эсхүл зэвсэгт мөргөлдөөнтэй улс орнуудад эрүүл мэндийн шаардлага хангасан тусламж үйлчилгээ илүү чухал байдаг.

Нийгмийн хамгаалалд хамрагдаагүй, эсхүл маш бага хамрагдсан хүмүүсийн дунд албан бус эдийн засагт ажиллагчид хамгийн их хувийг эзэлдэг. Хөгжиж буй орнуудын олонхи эмэгтэйчүүд албан бус ажлын ямар нэг хэлбэрийг хийж байна (*Jhabvala and Sinha, 2006*). Ялангуяа албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүд янз бүрийн эрсдэлд илүү өртөмтгий байдаг бөгөөд тэдний ажил ар гэрийн хосолсон үүрэг хариуцлага, нийгмийн амьдралаас ихээхэн тусгаарлагдмал, олон янзын ажил мэргэжил, газарзүйн янз бүрийн байршлыг хамруулсан салбарт тэднийг нийгмийн даатгалд бүрэн хамруулахад хүнд байдаг зэрэг нь үүний шалтгаан болж байна. Нийгмийн хамгааллын уламжлалт механизм (садан төрлийн холбоо, асран халамжлах ажлыг хүүхдээр хийлгэх, орон нутаг дахь зээлийн эх үүсвэр болон хадгаламжийн бүлэг гэх зэрэг) тэр бүр үр дүнтэй байдаггүй, аль ч тохиолдолд эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан хандлагатай байх нь элбэг. Дээрх эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ нь хоол хүнс, ус, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, хүүхдийн асаргаа, хоргодох байр болон боловсрол зэрэг олон тооны асуудлыг хамрах шаардлагатай байна. Ийм арга хэмжээ нь эмэгтэйчүүдэд зориулсан гишүүнчлэлтэй байгууллагаар дамжин хэрэгждэг жижиг хэмжээний нийгмийн даатгалын схем хэлбэртэй байж болох юм. Нийгмийн даатгалын өргөн хүрээтэй, үр ашигтай хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг Энэтхэгийн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбоо (SEWA) бол энэ чиглэлээр хийгдэж буй ажлын сайн жишээ билээ.

Нийгмийн хамгаалал нь үндэсний тусгаар тогтнол, хувь хүний эрх чөлөөний асуудал болох нийгмийн сонголтыг тулгах арга зам болох ёсгүй. Жишээ нь, хэрэв эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондох тэгш байдал нь ОУХБ-ын бүх гишүүн орнууд хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчим байлаа гэхэд тэрхүү тэгш байдлыг бодит байдлын илрэл гэж үзэж болохгүй. Энэ нь жишээлбэл, нийгмийн баталгааны тогтолцоо амьдралаа бүхлээр нь эсхүл тодорхой хэсгийг нь арилжааны секторт бус, гэр бүлдээ гүйцэтгэх ажилд зориулсан эмэгтэйчүүдийн эрхийг хүндэтгэх ёстой гэсэн үг юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенц, 164 дүгээр Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийн хамгааллын тухай (хянаж шинэчилсэн) 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийн хамгааллын тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

Далайн ажил хөдөлмөрийн тухай 2006 оны Конвенц

➔ Мөн **Эхчүүдийн хамгаалал; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй; Нийгмийн баталгаа** гэсэн хэсгүүдийг үзнэ үү

Нийгмийн яриа хэлэлцээ\ Social dialogue

Нийгмийн яриа хэлэлцээ нь ОУХБ-ын тодорхойлсноор засгийн газар, ажил олгогч, ажиллагчдын төлөөллийн хоорондын нийгэм эдийн засгийн бодлоготой холбоотой нийтлэг сонирхлын асуудлаар хийсэн бүх төрлийн хэлэлцээ, зөвлөлгөөн, эсхүл зүгээр л мэдээлэл солилцоо юм. Энэ нь засгийн газар яриа хэлэлцээний албан ёсны оролцогч тал болсон гурван талт үйл явц, эсхүл зөвхөн ажилчдын төлөөлөл болон удирдлагын хоорондын (эсхүл үйлдвэрчний эвлэл болон ажил олгогч эздийн байгууллагын хоорондын) засгийн газрын шууд оролцоотой болон оролцоогүй хоёр талт харилцаа байж болно.

Нийгмийн яриа хэлэлцээ нь албан бус, эсхүл институтчлэгдсэн хэлбэрт төвлөрч байж болох ба голцуу энэ хоёрын хослол хэлбэртэй байдаг. Энэ нь үндэсний, бүсийн эсхүл байгууллагын түвшинд, мөн ажил мэргэжил хоорондын, салбар хоорондын, эсхүл эдгээрийн хослол байж болдог. Нийгмийн яриа хэлэлцээ нь хөдөлмөрийн хүрээний гол оролцогчдын хооронд зөвшилцөл болон ардчилсан уур амьсгалыг бий болгох гол зорилготой. Нийгмийн сайн яриа хэлэлцээний бүтэц, үйл явц нь өөрөө эдийн засаг, нийгмийн чухал асуудлыг шийдэх, сайн засаглал, түүний дотор тэгш байдал, тэгш эрхийг хөхүүлэн дэмжих, нийгмийн болон үйлдвэрлэлийн эв найрамдал, тогтвортой байдлыг дээшлүүлэн эдийн засгийн дэвшлийг түргэтгэх чадвартай байдаг.

Нийгмийн яриа хэлэлцээ нь оролцогчдынхоо хэрэгцээ болон эрмэлзэл тэмүүллийг илэрхийлэн харуулдаг. Нийгмийн яриа хэлэлцээний ач холбогдол нь нийгмийн бүх сегментийн дуу хоолой сонсогдож байгаа эсэхээс ихээхэн шалтгаалдаг. Чухал албан тушаал, төлөөллийн

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

байгууллагын бүрэлдэхүүнд харьцангуй цөөн тооны эмэгтэйчүүд байгаа нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих, ажил хөдөлмөрийн хүрээн дэх эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нөхцөл байдлыг сайжруулахад садаа болж байна.

Хангалттай тооны эмэгтэйчүүд яриа хэлэлцээнд идэвхитэй оролцох, шийдвэр гаргах үүрэг гүйцэтгэх боломжтой байх үед л хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, тэгш цалин хөлс, ажил болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа (түүний дотор хүүхэд, өндөр настны асрах хариуцлага) эвлэрүүлэх, ажлын цагийн хуваарь болон бэлгийн дарамт зэрэг асуудлууд нь нийгмийн яриа хэлэлцээгээр шийдвэрлэгдэх боломжтой. Тиймээс нийгмийн яриа хэлэлцээний өнөөдөр оршин байгаа бүтцэд, түүний дотор холбоо, ажил олгогчдын байгууллагуудад эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, нийгмийн яриа хэлэлцээний хөтөлбөрт жендэрийн тэгш байдлын хандлагыг нэвтрүүлэх нь тулгамдсан хэрэгцээ болоод байна.

Нийгмийн яриа хэлэлцээнд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг тэгшээр оролцуулах асуудлыг ОУХБ-ын хоёр Конвенцид хөндсөн (хэдийгээр илт биш боловч) байдаг. ОУХБ-ны 87 дугаар Конвенц нь ажиллагчид болон ажил олгогчид «ямар ч ялгаагүйгээр» (2-р зүйл) байгууллага байгуулах эрхтэйг тодорхойлсон бол 154 дугаар Конвенц нь «хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах этгээдүүд болон журам нь хамтын хэлэлцээг дэмжихэд хувь нэмэр оруулахуйц байх ёстой» (Зүйл 5.2 (е)) гэсэн бөгөөд ийнхүү дэмжихэд жендэрийн тэгш байдал чухал шаардлагатай гэж хүлээн зөвшөөрөгдсөн бол жендэрийн тэгш төлөөллийн асуудал ч энд бас багтахыг заасан байна

Конвенцийн эдгээр заалтууд нь нийгмийн яриа хэлэлцээтэй холбоотой стандартуудыг хэрэгжүүлэхэд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн нөлөөллийн ажил явуулах боломжийг нээж өгч байгаа юм. Энэ нь хамтын хэлэлцээ болон Гурван талын Зөвлөлгөөний тухай ОУХБ-ын 152 дугаар Зөвлөмжид (1976), (догол мөр. 2 (3)) заасан шиг гурван талт хэлэлцээ, зөвлөгөөнийг хийх төлөөллийн дотор эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнийх нь дуу хоолой сонсогдож байх үед л хэрэгжих боломжтой. Энэ талаар хуримтлагдсан сайн туршлагын тоонд Малавийн хөдөлмөрийн гурван талт зөвлөх байгууллага дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих хуулийн заалт орно. Уг заалтад гурван тал тус бүрийн төлөөлөлд дор хаяж нэг эмэгтэйг оруулахаар заасан байна (ОУХБ, 2004f, х. 8).

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

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

Гурван талт зөвлөлдөөний (олон улсын хөдөлмөрийн стандарт) тухай 1976 оны 144 дүгээр Конвенц

Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр Конвенц, 163 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хамтын хэлэлцээ; Ажил олгогчдын байгууллага; Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба байгууллага байгуулах эрх; Төлөөлөл ба дуу хоолой; Гурван талт зарчим; Гурван талт зөвлөлдөөн; Ажиллагчдын байгууллагууд гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Нотлох үүрэг\ Burden of proof

Нотлох үүрэг гэдэг нь нотолгоо нь батлагдаагүй тохиолдолд чухал үр дагавар бүхий хууль зүйн процедурын ойлголт юм. Жирийн тохиолдолд хувь хүн иргэний буюу хөдөлмөрийн шүүхэд хууль зүйн нэхэмжлэл гаргасан тохиолдолд тухайн этгээд гаргасан нэхэмжлэлтэй холбогдох үйл баримтуудыг нотлох хэрэгтэй болно. Хэрэв нэхэмжлэгч нь нотлох үүргээ биелүүлэхгүй бол эсрэг тал нь нэхэмжлэлээс татгалзаж, тайлбар хийх шаардлагагүй болно.

Гэсэн хэдий ч, ялгаварлан гадуурхалын талаарх ойлголт нь туйлын субъектив шинжтэй байдаг бөгөөд нэхэмжлэгч нь ажил олгогчийн дотоод бодлого, журмын талаарх мэдээллээр хомс буюу огт мэдээлэлгүй байдаг, түүнчлэн ажлын байранд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний бодит үндэслэлийг задруулахгүй байж болдог. Иймээс ялгаварлан гадуурхсан хэрэг тохиолдлын мөн чанар нь түүнийг нотлох боломжгүй биш юм гэхэд маш хэцүү болгодог байна.

Шаардлагатай нотлох баримтын түвшин болон нотлох үүрэг нь хатуу (жишээлбэл, үндэслэл бүхий эргэлзээ байх боломжгүй) эсхүл хөнгөн (жишээлбэл байхгүй байснаас илүү магадлалтай) байх эсэхийг ерөнхийдөө үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулдаг. Ялгаварлан гадуурхалтын хохирогчдын эрхийн хууль зүйн хэрэжилтийг хөнгөвчлөх/сайжруулахын тулд улам олширч буй эрх зүйн тогтолцоо болон олон үндэстний Европын Холбоо нь нэхэмжлэгчийн тусын тулд энэхүү нийтлэг дүрмийг шинэчлэн өөрчилсөн байна: зарчмын хувьд нотлох үүрэг нь ялгаварлан гадуурхагдсан гэж нэхэмжлэл гаргагчид хэвээр үлдэх боловч мэдэгдэлээ зөвхөн бололцоотой түвшинд л нотлоно. Хэрэв нэхэмжлэгч нь ялгаварлан гадуурхалтад чиглэгдсэн нотлох баримт гаргаж өгөх (prima facie хэрэг) боломжтой бол нотлох үүрэг нь ажил олгогчид шилжих бөгөөд ажил олгогч нь уг нотлох баримтыг няцаах буюу эсрэг нотлох баримт (нотлох үүргийг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

«хувиргах» буюу «эргүүлэх») гаргаж өгөх ёстой болдог. Ихэнх тохиолдолд ажил олгогч нь давуу байдалтай байдаг төдийгүй холбогдох заалтууд нь бүхий л бичиг баримт ба бусад холбогдох баримтыг эзэмшдэг фактад үндэслэсэн байдаг бөгөөд ялгаварлаж хандсан гэх хуулийн хүчин төгөлдөр үндэслэл байгаа л бол түүнийг нотлоход хэцүү биш байдаг.

Нотлох үүргийг хувиргах буюу эргүүлэх нь ялгаварлан гадуурхалтын хохирогчид тухайн хэрэгт ялалт байгуулах боломжийг нэмэгдүүлдэг бөгөөд тийм ч учраас ажлын байрны тэгш бус хандах явдалтай тэмцэх үр дүнтэй арга болж болдог байна.

Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар зөвлөмж

➔ Мөн **Ялгаварлан гадуурхал; Ажлаас халах; Тэгш цалин хөлс** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Нөхөн сэргээх арга хэмжээ ба шийтгэл\ Remedies and sanctions

Нөхөн сэргээх арга хэмжээ гэдэг нь хохирогчид нөхөн төлбөр олгох, учруулсан хохирлыг барагдуулах арга зам, харин шийтгэл гэдэг нь хүлээн зөвшөөрч болохооргүй зан үйлийнх нь төлөө эрүүгийн эсвэл иргэн, захиргааны арга хэмжээг шийтгэл болгон оноож буй хэрэг юм. Нөхөн сэргээх арга хэмжээ, шийтгэлийн аль аль нь хууль эрх зүйн тогтолцоог үр дүнтэй үйлчилдэг болгох, хууль бус ажиллагааг гаргуулахгүй байх арга хэмжээнд тооцогдоно. Нөхөн сэргээх арга хэмжээ, шийтгэлийг үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх бөгөөд ажиллах хүчийг буруугаар ашиглахын эсрэг шийдэмгий арга хэмжээ авахыг уриалсан олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, тухайлбал, Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр Конвенц, Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц, 7 (1), 8 дугаар зүйлийг тусгасан байдаг.

Тэгш цалин хөлс, тэгш боломж олгох, тэгш хандах тухай үндэсний хууль тогтоомж чухал ач холбогдолтой ч хууль, практикт ашигладаг болоход хангалттай биш юм. Ялгаварлан гадуурхахаас сэргийлэхийн тулд түүнийг гаргуулахгүй байх үр дүнтэй арга хэрэгсэл бий болгох, хохирогчид зохих нөхөн төлбөр олгодог байх ёстой. Хөдөлмөрийн харилцааг шударга бусаар дуусгавар болгосон бол мөнгөн хэлбэрийн нөхөн төлбөр хангалттай биш гэж үздэг. Хуулийг хэрэгжүүлдэг болгохын тулд ялгаварлан гадуурхсан

тохиолдолд авах залруулах арга хэмжээ, шийтгэлийн хувилбар байх ёстой. Ялгаварлан гадуурхлын мөн чанар өөрчлөгдөн шууд бус хэлбэртэй болохын хэрээр түүнийг дан ганц эрүүгийн хуулиар шийтгэн шийдэхэд хэцүү болж байна. Ялгаварлан гадуурхсан зан үйлийн шийтгэлд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээгээр дэм болох нь зайлшгүй хэрэгтэй болж байна.

Нөхөн сэргээх арга хэмжээ, шийтгэл аажим чангарах хандлага ажиглагдаж байна. Ихэнх улс орон ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхах явдлыг устгах, тэгш байдлыг дэмжихийн тулд тусгай байгууллага бий болгосон боловч залруулах арга хэмжээнээс илүүтэй шийтгэлд тулгуурлаж байна. Хэрэгжилтийг үр дүнтэй болгохын тулд зарим улс оронд хуулиар заасан шийтгэлийг залруулах арга хэмжээтэй хамт авч хэрэгжүүлж байна. Нөхөн сэргээх арга хэмжээ, шийтгэл нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, түүнтэй тэмцэхэд мөн чухал хэрэгтэй болж байна.

Гомдол хүлээн авч, нөхөн сэргээх арга хэмжээ авах өөр бас нэг арга зам нь Омбудын газар юм. Тэд ихэвчлэн зөвлөмж гаргаж, үнэлгээ хийж, парламентад жилийн тайлангаа хүргүүлдэг. Омбудын газрыг бэлгийн дарамт зэрэг тэгш байдалтай холбоотой эмзэг асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор бий болгож болно. Тухайлбал, Шведэд Тэгш боломжийн Омбуд, Тэгш боломжийн Комисс гэж байдаг бөгөөд Омбудын хүсэлтээр дээрх Комисс нь ажил олгогчид ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжин хангах тусгай арга хэмжээ авахыг даалган, тийнхүү хэрэгжүүлээгүй бол торгууль төлүүлдэг.

➔ Мөн Сахилгын арга хэмжээ; Ялгаварлан гадуурхал; Гомдол барагдуулах журам; Дарамт, шахалт; Бэлгийн дарамт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Омбуд-ын газар \Ombud's offices

- ➔ Нөхөн сэргээх арга хэмжээ, шийтгэл гэсэн хэсгийг харна уу.

Осол гэмтэл \Accidents

- ➔ Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээ гэсэн хэсгийг харна уу.
Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж, Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт, Уурхай гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Өвчний даатгал\ Sick insuranse

➔ Эрүүл мэндийн даатгал гэсэн хэсгийг харна уу

Өвчний чөлөө\ Sick leave

Боловсрол, нийгэмшил болон хүмүүжлийн ялгаа нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн өвчлөлдөө хандах байдал, улмаар өвчний чөлөө авах заалтыг ашиглах байдлыг харилцан адилгүй болгодог (*Messing ба Цстlin*, 2006, х. 20). Хөдөлмөрийн харилцааны тухайн хэлбэрт аль хүйсийн хүмүүс давамгайлан ажиллаж байгаа нь ч мөн өвчний чөлөө авах байдалд нөлөөлдөг байна. Ердийн бус ажилд эмэгтэйчүүдийн оролцоо хүчтэй байгаа тул ОУХБ-ын хэд хэдэн хөдөлмөрийн стандарт (жишээ нь Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенц, Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 184 дүгээр Зөвлөмж) янз бүрийн категорийн хэвийн бус ажил хийж буй ажиллагчдын өвчний чөлөөний үед орлого болон ажилласан цагтай нь пропорционалиар бодогддог мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээ нь ажлын бүтэн өдрөөр ажилладаг, байнгын ажиллагчдын тэтгэмжийн харгалзах түвшнээс багагүй байх ёстойг заасан байдаг.

Өвчний чөлөө нь мөн ямар ч ажиллагчийн ажлын баталгааг бууруулах ёсгүй. Ажил олгогчид нь ажиллагчид болон тэдний төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр ХДХВ-тэй холбоотой өвчлөл бүхий ажиллагчдад уян хатан өвчний чөлөө олгох гэх зэргээр ажиллах таатай нөхцлийг нь бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх ёстой (ОУХБ, 2001a, х. 8).

Өвчний чөлөөтэй холбоотой өөр нэг заалт бол өвчтэй үед олгох тэтгэмж юм. Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, Өвчний тэтгэмжийн тухай ОУХБ-ын 130 дугаар конвенцийн (1969) дагуу үндэсний хууль тогтоомжид тодорхойлсноор өвчний улмаас ажлын чадваргүй болсон, орлого нь түр тасарсан тохиолдолд ажиллагчид өвний тэтгэмжийг санал болж байх ёстой. Өвчний тэтгэмж олгох хэвийн хугацаа орлого олохоо больсон эхний өдрөөс эхлэн 26 долоо хоногийн турш үргэлжилнэ.

Эмэгтэйчүүдийн тухайд өвчний чөлөөг хүүхэд төрүүлэхийн өмнөх болон

амаржсаны дараах чөлөө ба тэтгэмжтэй андуурах, эсхүл холбож ойлгох нь элбэг тохиолддог. Гэхдээ жирэмслэл, төрөлт нь хүндрэл, өвчлөлд хүргээгүй тохиолдолд жирэмсний болон амаржсаны дараах үеийг өвчлөл, өвчний чөлөөтэй адилтгах нь буруу юм. Зарим улсын нийгмийн баталгааны хууль нь ажиллагчид жирэмсний болон амаржсаны дараах чөлөөний хугацаанд тэтгэмж олгохын оронд өвчний болон ажилгүйдлийн тэтгэмж олгохоор заасан байдаг. Гэтэл ийм тэтгэмжүүд нь ерөнхийдөө тодорхой хугацаанд л олгогддог, мөн тэдгээрийг эх болохдоо ашиглаж буй эмэгтэйчүүдийн хувьд сүүлд тохиолдож болох жинхэнэ өвчлөл болон ажилгүйдлийн үед авах чөлөө болон тэтгэмж хангалттай үлдэхгүй байж мэдэх тул үүнийг тэгш бус хандлага гэж үзэх ёстой. 1992 онд Европын жирэмсэн ажиллагчдын талаарх Заавар боловсруулагдаж байх үед эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст хандах тэгш хандлагын үүднээс авч үзвэл эх болохыг тэтгэмж авах бие даасан үндэслэл хэмээн хүлээн зөвшөөрөх ёстой хэмээн нотолж байлаа (Süguet, 1997).

Нөгөө талаас эмэгтэйчүүдэд жирэмслэл, төрөлттэй холбоотойгоор эрүүл мэндийн бэрхшээл, хүндрэл гардаг учраас жирэмсний болон амаржсаны дараах үеийн чөлөөнөөс гадна бас өвчний чөлөө авах боломжтой байх нь маш чухал. Эмэгтэй хүн өвдсөн тохиолдолд түүнийг нь жирэмслэлтэй холбоотой хүндрэл гэсэн шалтгаанаар өвчний чөлөө олгохгүй байх нь хууль бус ялгаварлан гадуурхал болохыг Европын Шүүх хэдэн чухал шийдвэрээрээ нотолсон байна. Жирэмсэн ажиллагчдын талаарх Европын Заавар нь эмэгтэй хүн өвчтэй байвал ажилдаа орохоо амаржсаны дараах чөлөө нь дууссанаас хойш дөрвөн долоо хоног хүртэл хойшлуулж болно гэж заасан байна.

Эмэгтэй ажиллагчдыг өвчний чөлөө авахад хүргэдэг хүйсийн өвөрмөц асуудлуудын тоонд сарын тэмдэг болон менопауз ордог. Эдгээр нь хэдий өвчлөл биш боловч эмэгтэй хүнийг ядраан туйлдуулж, ажлын чадавхийг нь түр хугацаанд боловч ихээхэн бууруулж болдог. Сарын тэмдгийн цикл нь янз бүрийн нөхцлөөс үүдэн өөрчлөгдөж (сарын тэмдэг тасалдах, хэт сунжрах, сарын тэмдгийн үед хэт өвдөж зовиурлах, сарын тэмдэг ирэхийн өмнөх хямрал ба менопауз), тэдгээр нь эмэгтэй ажиллагчдад таагүй, зовиуртай байдлыг үүсгэж болно. Ялангуяа эрэгтэй удирдах ажилтанд магадлагаа өгөх хэрэгтэй бол энэ нь тэднийг үе үе сарын тэмдгийн бэрхшээлээс өөр аар саар шалтаг тоочин байнга өвчний чөлөө авахад хүргэдэг. Тухайн асуудлаар мэргэшсэн эрүүл мэндийн мэргэжилтэнд тэднийг зуучлан үзүүлэх нь асуудлыг түргэн хугацаанд шийднэ (Last, 1997).

Өвчтэй хүүхдээ асрах зэрэг гэнэтийн хэрэгцээг зохицуулах заалт байхгүй тул ажиллагчид ажлаа тасалсан шалтгаанаа өвчний чөлөө зэрэг илүү хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц үндэслэлээр тайлбарлах хандлагатай байж болно. Асран

халамжлах ажлын ихэнхийг эмэгтэйчүүд үүрдэг тул тэд байнга өвчний чөлөө авч, энэ нь тэдний ажил үүргийг гүйцэтгэх, хариуцлага хүлээх чадварын талаарх сөрөг хэвшмэл ойлголтыг эрчимжүүлдэг. Өвчний чөлөөг ийнхүү өөр зорилгоор ашиглах нь нилээд түгээмэл тохиолддог зүйл бөгөөд Австралид үүнийг хүлээн зөвшөөрч, гэр бүлийн гишүүнд буюу асран халамжлагчид чөлөө олгох зарчмыг нэвтрүүлэн ажиллагчдад өвчний чөлөөгөө гэр бүлийнхээ өвчтэй гишүүдийг (эхнэр эсхүл нөхөр, хүүхдүүд, эцэг эх, эмээ өвөө эсхүл ач зээ нар) асран халамжлахад ашиглах боломжийг олгосон байдаг (ОУХБ, 20046). ХДХВ-тэй хүмүүсийг асран халамжлагчдын хувьд энэ нь маш чухал ач холбогдолтой заалт юм.

Хөдөлмөртэй холбоотой зүйл заалтын (Төртэй хийх гэрээ) тухай 1949 оны 84 дүгээр Зөвлөмж

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээний тухай 1959 оны 112 дугаар Конвенц

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, 157 дугаар Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 156 дугаар Конвенц бай 165 дугаар Зөвлөмж

Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц

Гэрээр гүйцэтгэх ажлын тухай 1996 оны 184 дүгээр Зөвлөмж

- ➔ Мөн Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид; ХДХВ/ДОХ; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө; Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө; Сувилахуйн ажилтнууд; Цагаар ажиллагчид гэсэн хэсгүүдийг үзнэ үү

Өндөр насны тэтгэмж\Old age benefit

- ➔ Тэтгэвэр гэсэн хэсгийг харна уу.

Өндөр настны халамж асаргаа\ Elder care

Дундаж наслалт өндөрсөж, дэлхийн хүн ам насжихын хэрээр ахмад настай эсвэл хөгжлийн бэрхшээлтэй эцэг эх, хамаатнаа асарч буй ажиллагчдын тоо бүхий л бүс нутагт олширч байна. Засгийн газар ч халамж асаргаа шаардлагатай настай хүмүүсийн тоо өсөн нэмэгдэх нь төрийн санхүүд ихээхэн дарамт болох нь гэдгийг ойлгоод байна. Настай хүмүүсийг асран

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

халамжлах ажлын менежмент, түүнд төр, хувийн хэвшил ямар ажил үүргийн хуваарьтай оролцох нь маргаантай асуудал хэвээр байна.

Настай хүмүүсийг асран хамгаалах асуудлыг 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмжид утгачлан тусгасан бөгөөд зарим улс орон тус Конвенцийн заалтуудад нийцүүлэн настай хүмүүсийг асрах халамжлах арга хэмжээг нэвтрүүлж байна. Тухайлбал, АНУ, Канад, Австрали зэрэг зарим аж үйлдвэржсэн улс оронд настай хамаатнаа асран халамжилж буй ажил хийдэг хүмүүст туслах янз бүрийн хөтөлбөр бий болгожээ. Бусад зарим улс оронд тийм хөтөлбөрийг бусдыг асарч буй дэмжлэг хэрэгцээтэй байгаа ажиллагчдад биш настай хүмүүст өөрсөд рүү нь чиглүүлсэн байдаг. Гэхдээ ийм хөтөлбөрийг асран халамжлах үүрэг гүйцэтгэдэг ажиллагчдад зориулсан хөтөлбөрийн эхний шат гэж үзэж болох юм. Цөөн хэдэн улс оронд тийнхүү асран халамжлах үүрэг гүйцэтгэдэг ажиллагчдад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх схемд ажил олгогч хувь нэмэр оруулдаг байна (ОУХБ, 1993б, 5 дугаар бүлэг).

Настай хүмүүсийг асран халамжлахад гэр бүлийн бусад үүргийн нэгэн адил жендэрийн тэгш байдлын асуудал үүсч байдаг. Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс настай хамаатныхаа хэрэгцээг хангах тэгш боломжтой байх ёстой бөгөөд бодит амьдрал дээр асран халамжлах ажлыг эмэгтэйчүүд голдуу гүйцэтгэж байгаа бол энэ нь эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэх боломж, цалин хөлс, албан тушаал ахихад сөргөөр нөлөөлөхгүй байх ёстой.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Асран халамжлах ажил; Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууламж; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө гэсэн хэсгийг харна уу.

Сахилгажуулах арга хэмжээ \ Disciplinary action

Сахилгажуулах арга хэмжээ гэж ажил олгогчийн зүгээс үүргээ биелүүлээгүй ажиллагчийн эсрэг авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг ойлгоно. Сахилгажуулах арга хэмжээ нь сануулах, ажлаас нь түр халах, өөр ажил шилжүүлэх, албан тушаал бууруулах зэргийг багтааж болно.

Сахилгажуулах арга хэмжээг дур зоргоороо, эсхүл ялгаварлан гадуурхлын үндсэн дээр авахгүй байхыг баталгаажуулсан бодлого, журам батлагдах ёстой. Сахилгажуулах арга хэмжээг хэрэглэх үндэслэлийг нийгмийн зөвшилцлийн үйл явцаар хүлээн зөвшөөрсөн, ажлын шаардлагатай уялдаа бүхий үнэн бодит үзүүлэлтүүдээр ялган тодорхойлох ёстой.

Сахилгажуулах арга хэмжээтэй холбоотой бодлого, журам нь тэгш шударгаар ашиглагдах ёстой бөгөөд бусад ажиллагчдын тухайд хүлээн зөвшөөрөгдөж буй гүйцэтгэл болон зан үйлийн төлөө нэг ч ажиллагч сахилгажуулах арга хэмжээнд орох ёсгүй.

Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц, 166 дугаар Зөвлөмж

Санал гомдлыг шалган үзэх тухай 1967 оны 130 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн алба) тухай 1978 оны 151 дүгээр Конвенц, 159 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн **Ажлаас халах** гэсэн хэсгийг харна уу

Сонгон шалгаруулах журам \ Selection procedures

Сорил, ярилцлага зэрэг сонгон шалгаруулах журам нь тухайн ажилд холбоотой нь нотлогдсон байх ёстой. Сорил, ярилцлага нь нийтийн тээврийн хэрэгсэлд ойр, хүрч очиход хялбар газар явагдах ёстой.

Ажилд орохоор өргөдөл гаргасан бүх хүнд хүйс болон өөр бусад шинж төлөвийг үл харгалзан нэгэн адил сорил өгч, хариултыг нь нэгээс илүү тооны (болж өгвөл хоёр хүйсийн аль аль нь оролцсон) хүмүүс бодитойгоор үнэлэх ёстой.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Жирэмсний тестийг ажилд сонгон авах журмын хүрээнд хийлгэж хэзээ ч болохгүй. Мөн ажилд орохоор өргөдөл гаргагсдаас сонгон шалгаруулах журмын хүрээнд гэр бүлийн байдлаа дэлгэн танилцуулахыг шаардаж болохгүй.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Ялгаварлан гадуурхал; Гэрлэлтийн байдал; Эхчүүдийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Соёлын ялгаатай байдлыг хүндэтгэх\ Cultural identity, respect for

➔ Ажлын байран дахь олон янз байдал гэсэн хэсгийг харна уу

Стандарт бус ажил\Non-standard work

➔ Ердийн бус ажил гэсэн хэсгийг харна уу.

Стресс\Stress

➔ Компьютер; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Сувилахуйн ажилтан\Nursing personnel

Сувилахуйн ажилтан гэдэг нь цалин хөлс авч сувилах, асрах үйлчилгээ үзүүлэгч бүх ангиллын хүмүүсийг хэлнэ. Сувилахуйн практикт тавигдах шаардлагыг үндэсний хууль тогтоомжид зааж өгөх ёстой бөгөөд сувилах ажлыг зөвхөн тэдгээр шаардлагыг хангасан хүмүүс л хийж гүйцэтгэх ёстой.

Сувилахуйн бүх ажилтан хүйс болон бусад шинж чанараасаа үл шалтгаалан ажиллах цаг (илүү цагийг оролцуулан), долоо хоногийн амралт, цалинтай жилийн амралт, боловсрол эзэмших чөлөө, жирэмсний болон амаржсаны чөлөө, өвчний чөлөө, нийгмийн даатгал, ижил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс авах зэргээр бусад ажиллагчдад олгогддог

эрхтэй ядаж тэнцэхүйц хөдөлмөрийн нөхцөл эдлэх ёстой.

Сувилахуйн ажилтнууд нь ажилд томилогдох болон ажлаас гарахдаа, мөн ажиллаж байх хугацаандаа эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол хамрагдаж байх ёстой. Гэвч тэрхүү үзлэгээр жирэмсэн гэдэг нь мэдэгдсэн бол тэр нь уг ажиллагчийг халах үндэслэл болж болохгүй. Хэдийгээр ХДХВ-тэй байх нь мөн ялгаварлан гадуурхлын үндэслэл болж болохгүй ч сувилахуй бол тухайн ажиллагч хүний ХДХВ-тэй эсэхийг тухайн ажилд тэнцэх эсэхийг үнэлэхдээ харгалзан үзэх ёстой ажил мэргэжлийн нэг юм. Тийм тохиолдолд ч ажилд тохирохгүй гэдгийг нотлох үүргийг ажил олгогч хүлээх ёстой.

Сувилахуйн ажилтнуудыг илүү онцгой эрсдэлд оруулж болохгүй. Тойрон гарах боломжгүй зайлшгүй шаардлагатай бол тэдгээр эрсдлийг аль болох бууруулах арга хэмжээг авсан байх ёстой. Жирэмсэн эсвэл бага насны хүүхэдтэй бөгөөд хэвийн ажил нь өөрийнх нь эсхүл хүүхдийнх нь эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөхөөр байвал уг сувилагчийг тухайн нөхцөл байдалд тохирох ажил руу аливаа эдлэх эрхээ алдахгүй байх нөхцөлөөр шилжүүлэн ажиллуулна.

Сувилахуйн ажилтнуудад учирч болох мэргэжлийн эрсдлээс сэргийлэхийн тулд түүнийг илрүүлэн тодорхойлох зорилго бүхий судалгааг хийж, шинэчилж байх ёстой. Сувилагчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хамгаалалтай холбоотой заалтуудыг хэрэгжүүлж байгаа эсэхэд хяналт тавихад чиглэсэн зохих арга хэмжээг авах шаардлагатай. Тэдгээр заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх зорилгоор ялангуяа сувилахуйн ажилтнууд болон тэдний байгууллагатай хамтран ажиллах хэрэгтэй.

Сувилахуй нь эмэгтэйчүүд давамгайлсан мэргэжил хэвээр байна. Тус мэргэжлээр ажиллах боломжийг эрэгтэйчүүдэд тэгшээр олгох ёстой бөгөөд ийм мэргэжил сонгохыг нь дэмжих хэрэгтэй.

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, 157 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Асран халамжлах ажил; Ажлын цаг; Эхчүүдийн хамгаалал; Шөнийн ажил; Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөө; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Тариалангийн талбайд ажиллагчид Plantation workers

Тариалангийн талбай гэдэг нь ихэнхдээ экспортын зориулалтаар үр тариа суулгасан томоохон газрыг хэлнэ. Эмэгтэйчүүд тариалангийн талбайд ажиллах хүчний томоохон хэсгийг бүрдүүлэх бөгөөд тэдний эрхийг Тариалангийн талбайн тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенцид зааж өгсөн байдаг.

2000 оны 183 дугаар Конвенцид заасны дагуу, тариалангийн талбайд ажиллагчид нь бусад бүх ажиллагчдын нэгэн адил жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авах эрхтэй. Энэхүү чөлөө нь 12 долоо хоногоос багагүй, хүүхэд төрснөөс хойш авах хэсэг нь 6 долоо хоногоос багагүй байх ёстой. Хүүхэд хүлээж байснаас хойш төрөх, эсвэл өвдсөн бол уг чөлөөг сунгах боломжтой байдаг. Нийт 150 өдрөөс хэтэрдэггүй жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авах эрхтэй болохын тулд ажиллагч нь тухайн ажил олгогчдоо хүүхэд төрөхөөс өмнөх 12 сарын турш ажилласан байх ёстой байдаг.

Жирэмсэн эмэгтэйгээр эрүүл мэндэд нь хортой байж болзошгүй ажил хийлгэж болохгүй. Эх хүүхдийг бүрэн тэтгэж, эрүүл мэндийг хамгаалахын тулд мөнгөн дэмжлэг олгоно. Эрүүл мэндийн дэмжлэг нь бусад ажиллагчдынхтай нэгэн адил жирэмсний, төрөхийн, төрсний дараахь үеийн дэмжлэг, мөн шаардлагатай бол эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлэх үйлчилгээг хамарсан байх ёстой.

Тариалангийн талбайд ажиллагч эмэгтэйг жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй, хүүхдээ хөхүүлж байгаа гэсэн шалтгаар ажлаас халах ёсгүй. Хүүхдээ хөхүүлэхийн тулд эмэгтэйчүүд ажлаасаа завсарлага авах эрхтэй.

Тариалангийн талбай дахь ажлын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц, 1982 оны Протокол

Тариалангийн талбай дахь ажлын тухай 1958 оны 110 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид; Химийн бодис; Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид; Ажлаас халах; Эхчүүдийн хамгаалал; Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Теле-ажил Teleworking

- ➔ Зайнаас ажиллах гэсэн хэсгийг харна уу.

Тохиолдлын ажил \Casual work

Тохиолдлын ажил нь тогтсон хугацаагүйгээр, ажил олгогчид хэрэг болсон цагт гүйцэтгэдэг ажил юм. Тохиолдлын ажил хийгчид янз бүрийн хугацаагаар ажлын бүтэн цагаар, эсхүл цагаар ажиллаж байж болно. Тохиолдлын ажил нь ажлын ачааллын түвшин, түүнд гарах өөрчлөлтөөс маш их хамаардаг бөгөөд ажиллагчид хэдхэн өдрөөс хэдэн долоо хоногийн турш хүртэл хугацаагаар ажиллаж болно. Тохиолдлын ажил эрхлэгчдийн хөдөлмөрийн гэрээ нь хэрэв хийгдсэн бол тэдний ажиллах цагийн дээд ба доод хязгаарыг, мөн ажиллах шаардлагатай гэж үзсэн хугацааг заасан байдаг. «Тэг гэрээ»-нд хэдийгээр ажиллагчдад ажлын тодорхой цагийг оноогоогүй боловч тэднийг ажилд дуудна гэсэн ямар нэгэн баталгаагүй атал ажил олгогчийн хүссэн үед бэлэн байхаар заасан байдаг (ОУХБ, 2004с).

Тохиолдлын ажил эрхлэгчид нь голдуу эдлэх эрх ба хамгаалал багатай байдгаараа бусад байнгын бус ажиллагчдаас ялгардаг. Мөн хэдийгээр хөдөлмөрийн гэрээтэй байсан ч нэг ажил олгогчтой тогтвортой үргэлжлэх харилцаагүй тул ажиллагч гэж тооцогдохгүйд хүргэдэг байна. Хэрэв хөдөлмөрийн хүрээн дэх эрх нь тохиолдлын ажлын үргэлжлэх хугацаанаас голцуу урт байдаг дадлагажих үетэй холбоотой бол ажиллагч түүнийг эдэлж чадахгүйд хүрдэг. Тохиолдлын ажиллагчийн хуулиар болон гэрээгээр олгогдсон эрх нь гол төлөв хязгаарлагдмал, эсвэл тийм эрх огт байхгүй байдаг. Тухайлбал, 1982 оны Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 158 дугаар Конвенцид зааснаар нийгмийн түншлэгчидтэйгээ зөвлөлдсөний дараа оролцохоос/биелүүлэхээс татгалзах зүйл заалт нь гишүүн улсын хувьд нээлттэй байх давуу талтай тул тухайн гишүүн улсын шийдвэрийн дагуу тохиолдлын ажил эрхлэгчдийг уг конвенцид хамруулахгүй байж болохоор байна. Гэвч 158 дугаар Конвенцийн 1 (3) зүйл нь ажил олгогч ажиллагчдад тодорхой эрхийг олгох үүргээс зайлсхийх зорилгоор богино хугацааны гэрээг ахин дахин ашиглахыг хориглодог.

Олон түр ажиллагчийг тохиолдлын ажил эрхлэгч гэж тооцох боломжтой. Хэдийгээр зарим түр ажиллагчид, ялангуяа хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоогоор дамжулан ажилладаг түр ажиллагчид тодорхой хугацааны гэрээтэй байж болох ч ерөнхийдөө түр ажил эрхлэгчид нь цалин хөлс багатай, хөдөлмөр эрхлэлтийн чанар нь ч мөн доогуур байдаг.

Тохиолдлын ажлыг, ялангуяа улирлын ажлыг аль аль хүйсийн, бүх насны хүмүүс, түүний дотор олон хүүхэд хийдэг боловч баталгаагүй ажлын бусад олон хэлбэрийн нэгэн адилаар эмэгтэйчүүд илүү олон тоогоор ажиллаж байна. Хөдөө аж ахуйн ажилд эмэгтэйчүүд хүүхдүүд өрхийн тэргүүн эрчүүдийг даган цалин хөлсгүй гэр бүлийн туслагчид байдлаар ажиллах нь элбэг. Хөгжлийн

бэрхшээл, Өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 131 дүгээр Конвенцийн 2 (а) зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй, өндөр настай хүмүүст олгодог тэтгэмжид тохиолдлын чанартай хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүсийг ч мөн хамруулахыг зөвлөсөн байдаг.

Хөдөлмөрийн хяналт шалтгалтын тухай (Хөдөө аж ахуй) 1969 оны 129 дүгээр конвенци нь тохиолдлын буюу улирлын ажил эрхлэгчдийг «ажиллагч» гэсэн ойлголтод тодорхой хамруулж, улмаар хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын ашиг тусыг байнгын, бүтэн цагаар ажиллагчидтай хүртэх эрхтэй байхыг заажээ. Уугуул болон омгийн хүмүүсийн эрхийн асуудлыг авч үзсэн 169 дүгээр Конвенц нь 20.3 зүйлдээ тохиолдлын ажил эрхлэгчдийн талаар заасан байна. Үүнд:

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь дараах зүйлсийг баталгаажуулсан арга хэмжээг багтаасан байх ёстой. Үүнд: (а) уугуул болон омгийн ард түмний төлөөлөгч ажиллагчид, улирлын, тохиолдлын, хөдөө аж ахуйн олон бусад салбарын шилжин ажиллагчдыг оролцуулан, мөн хөдөлмөрийн гэрээ хийгчдээр дамжуулан хөлслөгдсөн ажиллагчид тухайн салбарынхаа бусад ажиллагчдын үндэсний хууль тогтоомж, дадлын дагуу эдэлж буй хамгааллыг нэгэн адилаар эдэлж, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор олгогдсон эрхийнхээ болон сэргээх арга хэрэгслийн талаар бүрэн мэдээлэл авч байна.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 195 дугаар Зөвлөмж нь тохиолдлын ажил эрхлэгчдийг тусгайлан дурьдаагүй боловч олонхи нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага үүрсэн байдаг түр болон гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдын асуудлыг авч үзэн, тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн гэрээ ба нөхцөл нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдалтыг оролцуулан байнгын, ажлын бүтэн цагаар ажилладаг ажиллагчдынхтай аль болон дүйцэж (*pro rata*) байх хэрэгтэй гэж заасан байна (Догол мөр 21 (2)).

Хөгжлийн бэрхшээл, өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 1967 оны 137 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын тухай (Хөдөө аж ахуй) 1969 оны 129 дүгээр Конвенц, 133 дугаар Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 165 дугаар Зөвлөмж

Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Зөвлөмж

➔ **Мөн Ердийн бус ажил; Ялгаварлан гадуурхал; Цагаар ажиллагчид; Баталгаагүй ажил; Нийгмийн хамгаалал** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Төлөөлөл ба дуу хоолой *Representation and voice*

Дэлхий ертөнц даяаршиж, хөдөлмөрийн зах зээл улам нарийн хэсгүүдэд хуваагдан, төрөөс нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд гүйцэтгэх үүрэг суларч буй өнөө үед ажиллагчдын өргөн хүрээг хамарсан «дуу хоолой», төлөөллийг хангах механизм, байгууллага огт алга. Хөдөө ахуйн ажиллагчид, мөн далд байдлаар ажиллагч цагаач иргэдийг оролцуулан ердийн биш хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэгч ажиллагчдад эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө олгогдоогүй, хамтын хэлэлцээг үр дүнтэй хүлээн зөвшөөрүүлэх эрхээ эдлэх боломж үгүй байна. Бичил, жижиг, дунд үйлдвэрийн газрын эзэд ч томоохон бизнес эрхлэгчдэд зориулсан ажил олгогчдын холбоонд элсэхэд ихээхэн саад бэрхшээлтэй тулгарч байна.

Эдгээр нөхцөлд эмэгтэйчүүд дийлэнх биш гэхэд томоохон хувийг эзэлж байгаа тул төлөөлөл, дуу хоолойгоо сонсгож чадахгүй байна гэдэг нь шууд бус ялгаварлан гадуурхал гэсэн үг юм. Нийгмийн харилцан яриа хэлэлцээний хамгийн өндөр түвшинд хүрч эрэгтэйчүүдийн адил тэгш дуу хоолойгоо сонсгох нь эмэгтэйчүүдийг чадваржуулж, мэдэлжүүлэх нэг чухал хэсэг юм. Түүнд нийгмийн түншлэгчдийн дунд жендэрийн тэгш төлөөллийг бий болгох замаар л хүрнэ. Эдгээр түвшний шийдвэр гаргалтанд тэгш оролцсоноор ажил-ар гэрийн тэнцвэр, зохистой хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж, албан бус болон баталгаагүй ажлын байранд ажиллаж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст нийгмийн илүү сайн хамгаалал үзүүлэх зэрэг асуудлаар жендэрийн тэгш эрхийг хангасан хууль тогтоомж, бодлого батлуулах боломжтой болно.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд ч улам бүр олон талтай болж буй ажиллах хүчийг зохион байгуулах, сонирхлыг нь төлөөлөх хэрэгцээ шаардлага болон ач холбогдлыг ойлгож мэддэг болжээ. Үүнийг хэрэгжүүлэхийн тулд тэд зохион байгуулах, эвлэлдэн нэгдэх арга зам, байгууллагын бүтэц зохион байгуулалт, үзүүлдэг үйлчилгээ зэрэгтээ дорвитой өөрчлөлт хийх хэрэгтэй байна. Тэд ердийн ажиллагч нь тогтмол, бүтэн өдрөөр ажилладаг, ар гэрээ тэжээгч эрэгтэй хүн юм гэсэн түүхэн ойлголтоосоо ангижирч, одоо зохион байгуулагдаагүй байгаа ажиллагчдад хүрч, олон нийтийн бүлэг, эмэгтэйчүүдийн болон бусад бүлгийн зохион байгуулагдаж буй хэлбэрээс суралцах шаардлагатай.

Ажил олгогчдын байгууллага ч жижиг, дунд үйлдвэр, жижиг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийг зохих ёсоор төлөөлөх арга замыг боловсруулан бий болгох хэрэгтэй. Эмэгтэй бизнес эрхлэгчийн хэрэгцээ эрэгтэйчүүдийнхээс ялгаатай. Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбоо, эмэгтэйчүүдийн хоршоо бий болгох нь эмэгтэйчүүдийн бизнес эхлүүлж, ажиллуулахад тулгардаг ялгаварлан гадуурхлыг давах нэг үр дүнтэй арга юм.

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

Ажилчдын төлөөлөгчдийн тухай 1971 оны 135 дугаар Конвенц

Хамтын хэлэлцээрийн тухай 1981 оны 154 дүгээр Конвенц, 163 дугаар Зөвлөмж

Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар ажлын байр бий болгох тухай 1998 оны 189 дүгээр Зөвлөмж

Хориоодыг дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар Зөвлөмж

- ➔ **Мөн Ердийн бус ажил; Хамтын хэлэлцээ; Ажил олгогчдын байгууллага; Эвлэлдэн нэгдэх, байгууллага байгуулах эрх чөлөө; Нийгмийн яриа хэлэлцээ; Үйлдвэрчний эвлэл; Ажиллагчдын байгууллага** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Төхөөрөмж, тоноглолFacilities and equipment

Эрүүл мэндийн үйлчилгээ, хоол ундаар хангах үйлчилгээ, шаардлага хангасан ариун цэврийн өрөө, бичиг хэргийн бараа болон ажилтай холбоотой багаж хэрэгсэл зэрэг ажлын байрны тав тухыг хангасан бүх зүйл бүх ажиллагчдад тэгш хүртгээмжтэй, хангалттай байх ёстой. Төхөөрөмж, тоноглол нь бүх ажиллагчдын, түүний дотор эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн, зарим шашин шүтлэг, соёлын бүлгийн гишүүдийн практик болон соёлын хэрэгцээг аль болох хангаж байх ёстой. Мөн боломжтой үед ариун цэврийн шаардлага хангасан хүүхэд хөхүүлэх байрыг ажлын байранд буюу түүний ойролцоо бий болгоно.

Эдгээр төхөөрөмж, тоноглолын талаарх мэдээллийг бүх ажиллагчдад тэгш хүргэх ёстой.

Ажиллагчдын тав тухыг хангах тоног төхөөрөмжийн тухай 1956 оны 102 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээний тухай 1985 оны 161 дүгээр Конвенц

Ажиллах орчны (агаарын бохирдол, дуу чимээ ба чичиргээ) тухай 1977 оны 148 дугаар Конвенц

Ариун цэврийн (арилжаа ба оффис) тухай 1964 оны 120 дугаар Конвенц

Эхчүүдийг хамгаалах (хянаж шинэчилсэн) тухай 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- ➔ Мөн Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид; Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууллага; Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагчид; Ажлын байран дахь ариун цэвэр; Эхчүүдийн хамгаалал; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Түр гэрээгээр ажиллагчид \ Workers on temporary contracts

- ➔ Ердийн бус ажил; Тохиолдлын ажил; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Хөдөлмөрийн уян хатан байдал; Цагаар ажиллагчид гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ \Affirmative action

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлыг залруулж, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ гэдэг нь (мөн эерэг арга хэмжээ гэж нэрлэгддэг) эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэгш хандах байдлыг *de facto* тогтоохын тулд урьд байсан, эсхүл одоо оршин байгаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдлын хор урхагийг арилгах тусгай, голцуу түр зуурын арга хэмжээ юм. Ийм арга хэмжээ нь тодорхой бүлэгт чиглэсэн, ялгаварлан гадуурхлыг устгах, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүргийн талаарх хэвшмэл ойлголтод суурилсан хандлага, зан үйл, бүтцээс үүдсэн таагүй үр дагаврыг арилгах зорилго агуулдаг. Ялгаварлан гадуурхлыг хуулиар хориглох нь тэгш байдлыг тогтооход хангалтгүй байгааг ажигласны үндсэн дээр зориудын арга хэмжээг авч хэрэглэдэг. Хүн бүрт тэгш нөхцлийг бүрдүүлэхэд, ялангуяа нэг бүлэг нөгөөгөө дарлаж ирсэн мөлжлөгийн түүхээс үүдэлтэй, түүхэн уламжлал бүхий нийгэм-эдийн засгийн тэгш бус байдлыг арилгахад зориудын арга хэмжээ зайлшгүй шаардлагатай. ОУХБ-ын 111 дүгээр Конвенцийн 5.2-т тодорхой хэрэгцээг хангах зорилгоор тусгай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндэслэлүүдийг тодорхойлон тоочсон байдаг. Ийм арга хэмжээг ялгаварлан гадуурхал хэмээн үзэхгүй, харин тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ хэмээн тооцно. (ОУХБ, 1996, б. 3).

Шилжилтийн үед авч хэрэгжүүлж буй эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн зориудын арга хэмжээ нь эрэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан гэж тооцогдохгүй. Ийм арга хэмжээг урьд өмнө оршин байсан ялгаварлан гадуурхлын үр дагавар арилмагц зогсоох буюу эрэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхлаас сэргийлэх

арга хэмжээ болгон өөрчлөх ёстой. Зориудын арга хэмжээг авч хэрэглэхийн өмнө санаандгүй гарах таагүй үр дагавраас сэргийлэхийн тулд бүх талуудтай зөвлөлдөх нь зүйтэй. (Нийгмийн яриа хэлэлцээ гэсэн хэсгийг харна уу).

Эмэгтэйчүүдэд чиглэсэн тэгш байдлыг тогтоох зориудын арга хэмжээ нь дараах засч залруулах үйлдлүүдийг оролцуулан өргөн хүрээ бүхий үйл ажиллагаанаас бүрддэг. Үүнд:

- эмэгтэйчүүдийн өмнө нь хавчин гадуурхагдаж ирсэн, төлөөлөл нь хангалтгүй хэвээр байгаа үйл ажиллагаа, салбар, түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог хангах зорилго, зорилт тавих, эсхүл квот тогтоох;
- эмэгтэйчүүдэд боловсрол эзэмших, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, эмэгтэйчүүд бага ажилладаг салбар, дээд түвшний албан тушаалд ажиллах өргөн боломж бололцоог нээж өгөх;
- албан тушаалд томилох, ажил мэргэжлийн чиглэл удирдамж өгөх, зөвлөх үйлчилгээ хариуцсан ажилтнуудыг жендэрийн сургалтанд хамруулж хөдөлмөр эрхэлдэг болон эрхэлдэггүй эмэгтэйчүүдийн тусгай хэрэгцээг мэддэг болгох;
- дэмжин чиглүүлэх, ажил мэргэжлийн сүлжээг ашиглах зэрэг аргаар албан тушаал түргэн дэвшүүлэх арга хэмжээ авах;
- ялангуяа дээр дурьдсан салбар болон ажлын хэлбэрүүдэд эмэгтэйчүүдийг ажилд авах, дэвшүүлэх асуудлаар ажил олгогчдод мэдээлэл өгөх, тэдний ийм үйлдлийг хөхиүлэн дэмжих;
- хэвшмэл ойлголтыг устгах;
- шийдвэр гаргах байгууллагууд дахь эмэгтэйчүүдийн идэвхитэй оролцоог хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд болон түүний гадна дэмжих;
- ажлын нөхцөл болон зохион байгуулалтыг гэр бүлтэй ажилчдын хэрэгцээнд тохируулах;
- төсвийн зарцуулалтын хүрээнд гэрээг даган мөрдөх бодлогыг хэрэгжүүлэх¹;
- эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хоорондын ажил хөдөлмөрийн, гэр бүлийн болон нийгмийн үүрэг хариуцлагын илүү тэгш хуваарилалтыг хөхиүлэн дэмжих;

Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээг Засгийн газар, ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлийн хоорондын хамтын ажиллагаагаар дамжуулан боловсруулж, хэрэглэсэн үед, ажил олгогчид болон ажиллагчдын хэрэгцээ, боломжид тохирсон үед, мөн Засгийн газраас үр дүнтэй хянаж, дагалдах арга хэмжээг Засгийн газрын хангалттай нөөцөөр авч хэрэгжүүлсэн

¹ http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/law/usa/i_ofccp.htm сайтыг, мөн Холбооны Гэрээг даган мөрдүүлэх Хөтөлбөрийн АНУ-ын товчооны сайтыг жишээ болгон үзнэ үү.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

үед илүү үр дүнтэй байна. Улсын байгууллагууд дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн тухайд ийм бодлогыг авч хэрэгжүүлэхэд Засгийн газар удирдах үүрэг гүйцэтгэх нь зүйтэй.

Хоёр хүйсийн тухайд болон ялгаатай байдлын бусад тохиолдлуудад олон нийтийн үйлчилгээний төлбөрийг тэгш байдлын боломжийг дэмжих арга хэрэгсэл болгон ашиглах нь үр дүнтэй. байж болно.

Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхдээ бас зарим тохиолдолд эрэгтэйчүүд ялгаварлалд өртөж байж болзошгүйг анхаарч тооцох ёстой. Эрчүүдэд чиглэсэн зориудын арга хэмжээ нь бас эмэгтэйчүүд давамгайлсан салбаруудад ажиллагч эрэгтэйчүүдийн тоог нэмэгдүүлэх арга зам болж болно. Шилжилтийн эдийн засагтай зарим улс оронд улсын эзэмшлийн үйлдвэрүүдээс халагдсан, барьц алдан эдийн засгийн үйл ажиллагаанаас гарсан эрэгтэйчүүдийн тусгай хэрэгцээг анхаарах шаардлага тулгарч байна.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц

Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 1983 оны 159 дүгээр Конвенц, 168 дугаар Зөвлөмж

Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр конвенц

Хориооллыг дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, Ажлын байрын тодорхойлолт, Уламжлалт бус ажил мэргэжил, Ажил мэргэжил дэх ялгарал, Нийгмийн яриа хэлэлцээ, Мэргэжлийн чиг баримжаа, Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Тэгш цалин хөлс Equal remuneration

Цалин хөлс гэдгийг 100 дугаар Конвенцийн 1 дүгээр зүйлийн а-д «эрхлэх ажилтай нь холбоотойгоор ажил олгогчоос ажилчинд шууд буюу шууд бусаар, мөнгөн буюу биет байдлаар олгох ердийн, үндсэн буюу доод хэмжээний цалин, эсхүл ажлын хөлс болон бусад нэмэлт шанг хэлнэ» гэж тодорхойлсон байна.

Адил үнэ цэн бүхий ажилд ижил тэгш цалин хөлс олгох зарчим нь албан тушаал болон ажил мэргэжлийн хүрээнд хүйсээр ялган тусгаарлахад

хүргэж буй хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн ялгаварлан гадуурхах асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн юм (х.144). Энэ нь цалин хөлсний түвшин, хэлбэр нь ажиллагчийн хүйсээс (болон хувь хүний бусад шинж чанараас) шалтгаалахгүй, харин хийж гүйцэтгэсэн ажлын бодит үнэлгээнд тулгуурлана гэсэн үг юм. Энэ бол эмэгтэй ажиллагчдын суурь эрх бөгөөд үндэсний хууль эрх зүйн тогтолцоонд өргөнөөр хүлээн зөвшөөрөгдөж, хэрэгждэг билээ. Гэсэн хэдий ч статистик, судалгаанаас харахад хүйсийн хооронд цалингийн ихээхэн ялгаа байгаа бөгөөд сүүлийн үед бага зэрэг л багассан байна. Дэлхий даяар эмэгтэйчүүдийн нэг цаг ажиллаад авах цалин нь дунджаар эрэгтэйчүүдийн цалингийн 75 хувьтай л тэнцэж байна.

Орлогын энэхүү зөрүүний хэд хэдэн шалтгааныг ихэвчлэн дурддаг. Ур чадвар, мэргэшлийн ялгаа, албан тушаалын зиндаа, хөдөлмөр эрхэлж буй салбар бүгд тодорхой нөлөө үзүүлдэг боловч түгээмэл ойлгодог шиг эмэгтэйчүүдийн боловсролын түвшин доогуур, карьер тасалддаг зэрэг нь цалин хөлс дэх жендэрийн ялгааны гол шалтгаан биш юм. Ялгаварлан гадуурхал нь илүү чухал нөлөөлөгч хүчин зүйл юм. Цалингийн схем, ажлын ангилал нь нэг талыг барьсан тул эмэгтэйчүүдийн хийдэг ихэнх ажлыг доогуур түвшингээр ангилах хандлагатай байдаг. Эмэгтэйчүүд бүрэн бус орон тооны ажил, тоогоор цалинжих, түр ажил зэрэг «уян хатан», бага цалин олгодог ажил хөдөлмөрт илүү олноороо ажилладаг. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад илүү цагаар ажиллах нь бага байдаг. Мөн эмэгтэй хүнийг ажиллуулах зардал нь эрэгтэй хүний ажиллуулахаас өндөр гардаг гэсэн ойлголт байдаг.

Ялгаварлан гадуурхал нь албан тушаал ахихад мөн тохиолдож, улмаар цалин хөлс, бусад тэтгэмжид нөлөөлж байдаг. Цалин хөлсний ялгаварлан гадуурхлыг илрүүлэхэд хялбар биш, учир нь ялгаварлан гадуурхал мөн эсэхийг тодорхойлохын тулд цалин хөлсөн дэх хүйсийн ялгаанд нөлөөлж буй хүчин зүйлийг илрүүлэх хэрэгтэй болдог. Олон улс оронд цалингийн ялгааг хэмжих найдвартай статистик дутагдалтай байдаг. Гэвч тодорхой аль нэг ажил мэргэжил, салбар, ур чадварын түвшин, тэтгэврийн түвшинд эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс ихэвчлэн эрэгтэйчүүдийнхээс доогуур байдаг тохиолдолд цалин хөлсний ялгаварлан гадуурхал оршиж байх магадлалтай.

Ижил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс авах эрхийг ОУХБ-ын 1919 оны Конвенцэд хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. 1951 онд батлагдсан 100 дугаар Конвенц адил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох асуудлыг хөндсөн тусгай баримт бичиг бөгөөд ажиллагчийн хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой үндсэн цалин, аливаа нэмэлт мөнгөн болон биет тэтгэмжийг агуулсан байдаг. 2004 онд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 92 дугаар чуулганаар баталсан

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, эхчүүдийг хамгаалах тухай тогтоолоор Конвенцийг баталгаажуулж, түүнийг өргөнөөр соёрхон баталж, хэрэгжүүлэхийг дэмжин, мөн нийгмийн түншүүдийг цалин хөлсний тэгш эрхийн талаар чадавхи бэхжүүлэх, сургалт, сурталчилгаа хийхийг уриалсан байдаг.

Гэвч ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлийн аль аль нь цалингийн түвшин, ажлын байр, хөдөлмөр эрхлэлт бий болгох зэрэг бусад асуудалтай харьцуулахад цалин хөлсний тэгш эрхэд арай бага ач холбогдол өгөх хандлагатай байдаг. Үйлдвэрчний эвлэлүүд ч цалин хөлсний тэгш эрхийн асуудлыг бүх ажиллагчдыг хамарсан стратегийн асуудал биш зөвхөн эмэгтэй ажиллагчдын асуудал гэж үзэх тал бий.

Ижил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөрт адил тэгш цалин хөлс олгох нь төр болон нийгмийн түншүүдийн хамтран хүлээх хариуцлага юм. Үүнийг дараах арга замаар хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Үндэсний хууль тогтоомж, журам;
- Цалинг тодорхойлох хуулиар тогтоосон эсвэл хүлээн зөвшөөрсөн механизм;
- Ажилтан, ажиллагчдын хамтын хэлэлцээ;
- Эсвэл дээрх зүйлийг хавсарсан байх (100 дугаар Конвенц, 2 дугаар зүйл).

Түүнийг хэрэгжүүлэх практик арга хэмжээнд дараах зүйлсийг анхаарна. Үүнд:

- Ажлын ангиллын систем, цалингийн схем нь тухайн ажлыг хийж буй хүний хүйсээс үл шалтгаалсан, бодит шалгуур дээр тулгуурласан байх ёстой.
- Цалин хөлсний аливаа шалгуур, хамтын хэлэлцээ, цалин болон шагналын сүлжээ, цалингийн хуваарь, тэтгэмжийн схем, эрүүл мэндийн даатгал болон бусад тэтгэмжийн хувьд аль нэг хүйсийг зааж болохгүй.
- Аливаа нэг ажил мэргэжлийн ангилал, цалингийн түвшинд аль нэг хүйсийн гишүүнийг бүлэглэх нөлөө үзүүлэх цалин хөлсний аливаа схем, сүлжээг эргэн хянаж, өөр бусад ажил мэргэжлийн ангилал, цалингийн түвшинд адил үнэ цэн бүхий ажил хөдөлмөр эрхлэгчид байгаа эсэхийг шалган уялдуулах шаардлагатай.
- Тэгш цалин хөлсний зарчмыг хэрэгжүүлэхийн тулд ажлын байран дээр хөтөлбөр, бусад арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх ёстой. Үүнд:
- Цалин хөлс тэгш бусаар олгогдож байгаа тохиолдол гарах бүрт залруулах арга хэмжээг боловсруулан хэрэгжүүлэх;
- Ажилтнууд, ялангуяа удирдах ажилтнуудад хэн уг ажлыг хийж байгаад биш, харин хийж буй ажлын үнэ цэнд суурилан цалин хөлс олгох хэрэгтэй тухай ойлголт өгөх тусгай сургалтын хөтөлбөр зохион байгуулах;
- Менежмент, ажиллагчдын төлөөлөл, мөн тэгш биш ажлын ангилал эсвэл

тухай ажлын байран дахь цалингийн сүлжээгээр хөндөгдсөн эмэгтэй ажиллагчид тэгш цалин хөлсний талаар тусдаа хэлэлцээр явуулах;

Цагаар ажиллагчдад ажлын бүтэн өдрөөр ажиллагчидтай адил тэгш цалин хөлсийг ажилласан цагт нь дүйцүүлэн олгох ёстой.

*Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж
Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц, 182 дугаар Зөвлөмж
Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 2004 оны Тогтоол*

➔ Мөн **Хамтын хэлэлцээ; Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, тэтгэмж; Ялгаварлан гадуурхал; Хөдөлмөрийн хүрэн дэх суурь зарчим, эрх; Ажлын байрны үнэлгээ, ангилал; Ажил мэргэжил дэх ялгарал** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Тэгш эрх\Equity

➔ **Жендэрийн тэгш эрх** гэсэн хэсгийг харна уу.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж\Survivors' benefit

Нийгмийн даатгалын тогтолцоогоор хамгаалагдсан бүх хүмүүс тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй. Бэлэвсэрсэн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэн нь уг тэтгэмжийг авах эрхтэй. Нас барах хүртлээ эхнэр нь тэжээж байсан эрэгтэй, нөхөр нь тэжээж байсан эмэгтэй хүмүүс, мөн даатгалтай ажиллагч нас барснаар тэжээгчээ алдсан хүүхдүүд тогтмол олгогдох тэтгэмж авах эрхтэй. Бэлэвсэн эхнэр, нөхрийн эрх нь түүний өөрийгөө тэжээх чадавхаас хамаарч болох бөгөөд уг хүн орлоготой хөдөлмөр хийж байгаа бол уг тэтгэмжийг бууруулж, эсвэл түр зогсоож болно. Мөн шимтгэл төлсөн эсвэл ажилласан жилээс хамааралтай байж болно. Үлдсэн эхнэр, нөхөр нь хүүхэдгүй бөгөөд өөрийгөө тэжээх чадваргүй гэж тооцогдсон бол гэрлэлтийн үргэлжилсэн доод хугацааг нотлох баримтаар авах хэрэг гарч болно.

*Нийгмийн хамгааллын (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц
Хөгжлийн бэрхшээл, өндөр насны, тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 1967 оны 128 дугаар Конвенц, 131 дүгээр Зөвлөмж*

➔ Мөн **Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Тэтгэвэр*Pensions*

Хүйс болон хувь хүний бусад шинжээс үл хамааран нийт ажиллагчдыг тэтгэврийн тогтолцоогоор хамгаалсан байх ёстой. Тэтгэврийн тогтолцоог одоо ажиллаж буй ажилтан, ажиллагчдын шимтгэлээр санхүүжүүлдэг. Тэтгэвэр гэдэг нь тодорхой заасан наснаас хойш ажил хөдөлмөр эрхлэхээ больсон хүмүүст тогтмол олгох төлбөр юм. Тэтгэвэрт гарах насыг 65-аас дээш тогтоож болохгүй.

Тодорхой заасан хугацааны туршид (ихэвчлэн 30 жил шимтгэл төлсөн эсвэл ажилласан) шимтгэл төлсний дараа тэтгэвэр авах эрх нээгдэнэ. 15 жил шимтгэл төлсөн эсвэл ажилласны дараа бууруулж тооцсон тэтгэвэр авах боломжтой. Мөн шимтгэл төлөх ёстой нийт хугацаа, эсвэл ажилласан жил хүрээгүй тохиолдолд мөн бууруулж тооцох тал бий. Цалинтай ажил эрхэлбэл мөн тэтгэврийг түр хугацаанд зогсоож эсвэл бууруулж болно.

Эмэгтэйчүүд арай эрт тэтгэвэрт гардаг улс орнуудын хувьд хэрэв хүсвэл эрэгтэйчүүдтэй адил насанд тэтгэвэрт гарах боломж нь нээлттэй байх ёстой. Тухайлбал, Европын холбоонд тухайн ажиллагч тэтгэвэрт гарах насны доод хэмжээнд хүрсэн гэдэг шалтгаанаар түүнийг халах ямар ч эрх ажил олгогчид байдаггүй.

Нийгмийн хамгааллын (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Хөгжлийн бэрхшээл, ахмад насны, тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 1967 оны 128 дугаар Конвенц

➔ **Мөн Ахимаг насны эмэгтэй ажиллагчид; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.



Улирлын ажил\ Seasonal work

➔ Тохiolдлын ажил гэсэн хэсгийг харна уу

Уламжлалт бус ажил мэргэжил\Non-traditional occupations

Эмэгтэй хүн ажиллахад тохиромжтой гэж «уламжлал» ёсоор үздэггүй ажил мэргэжлээр, ялангуяа, шинжлэх ухаан, техникийн салбарт, эмэгтэй хүн ажиллах нь өсөн нэмэгдэж байгаа ч тэнд ажиллаж буй эрэгтэйчүүдийн тоотой тэнцэж очиход хол хэвээр байна. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт нь дэлхий даяар эдийн засгийн үйл ажиллагааны харьцангуй цөөн салбарт төвлөрсөн байдаг (Ажил мэргэжил дэх ялгарал гэсэн хэсгийг харна уу). Ийнхүү хязгаарлагдмал хүрээнд ажилладаг нь эмэгтэйчүүдийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг бататгаж, илүү цалинтай бусад ажил мэргэжлээс тэднийг хөндийрүүлж байдаг.

Нөгөө талаар, хөвгүүд, эрэгтэйчүүд уламжлал ёсоор эр хүний гэж тооцогддог барилга, инженер, санхүү, зэвсэгт хүчин зэрэг ажил мэргэжлээр өөрсдийгөө хязгаарлах хандлагатай байдаг. Тэд багш, сувилахуй, асаргаа гэх мэт уламжлал ёсоор эмэгтэй хүний ажил гэж үздэг байсан ажил мэргэжлээр ажиллах тэгш боломжтой байх ёстой.

Ажил мэргэжлийн төрлийг хүйсээр ялган тусгаарлах нь зарим талаар боловсрол, мэргэжлийн сургалтын тогтолцоон дахь жендэрийн тэгш бус байдлаас үүдэлтэй байдаг. Тиймээс гишүүн Улс орон бүр хөдөлмөр эрхлэлт, боловсролын талаарх бодлогодоо дараах зүйлсийг анхаарч, эргэн хянах шаардлагатай. Үүнд:

- Техникийн чиглэлийн хичээл судлах боломж бага болон дунд боловсролын түвшний бүх сурагчдад адил тэгш нээлттэй байх, олгогддог байх;
- Бүхий л хичээлийн багш нарын жендэрийн тэнцвэрийг хангахыг эрмэлзэх;
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс политехникийн болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагад суралцах тэгш боломжийг хангах;

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- Их сургуулийн түвшинд эмэгтэйчүүдийн хувьд уламжлалт биш хичээлд эмэгтэй оюутан суралцах, эрэгтэйчүүдийн хувьд уламжлалт биш хичээлд эрэгтэй оюутан суухыг дэмжих;
- Шинжлэх ухаан, техникийн салбарт эмэгтэйчүүд илүү олон тоогоор ажиллахыг дэмжих.

Зарим тохиолдолд аль нэг хүйсийн хувьд зориуд дэмжих арга хэмжээ авах шаардлагатай байж болох юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн бодлогын (Нэмэлт заалт) тухай 1984 оны 169 дүгээр Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц, 150 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Боловсрол; Хүний нөөцийн хөгжил; Сувилахуйн ажилтан; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Багш нар; Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод \ Public employment services and private employment agencies

Хөдөлмөр эрхлэх боломжийг янз бүрийн байгууллагууд, түүний дотор улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хувийн ажиллагч элсүүлэх товчоод, хувийн болон улсын зөвлөгөө өгөх, байршуулах, мэргэжлийн чиглэлийн удирдамж өгөх байгууллагууд хариуцаж байдаг. Эдгээр зуучлагч байгууллага нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр тэгш шударга хандахыг дэмжих эсвэл ялгаварлан гадуурхахын аль алинд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх товчоо хөдөлмөр эрхлэх боломж болон аль нэг тодорхой ажил мэргэжлээр ажиллах тухайд хүмүүст тэгш боломж олгож, тэгш хандаж байх ёстой. Тухайлбал, ажил хайгчдад тавих асуулт нь эргээд ялгаварлан гадуурхагдах, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бууруулж болохуйц мэдээллийг хүсээгүй байх ёстой. Хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн товчоо арьс өнгө, хүйс, шашин,

улс төрийн үзэл бодол, үндэстэн, нийгмийн гарал болон үндэсний хууль тогтоомж, практикт заасан нас, хөгжлийн бэрхшээл зэрэг ялгаварлан гадуурхлын бусад хэлбэрийг гаргахгүйгээр ажиллагчдад ханддаг байх явдлыг төрөөс хангах ёстой.

Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц, түүнийг дагалдан гарсан 188 дугаар Зөвлөмжид тэдгээр товчооноос ажиллагчид, ажил хайгчдад хандах, ажлын байрны зар гаргах, ажил байрыг санал болгохдоо үл ялгаварлан гадуурхах зарчмыг баримтлах тухай заасан байна. Эдгээр баримт бичигт хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод зориудын арга хэмжээ авах замаар хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш байдлыг хангахыг дэмжсэн байдаг. Тус Конвенцид (11 дүгээр зүйл) гишүүн Улс орнууд хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн товчоодын ажиллуулж буй ажиллагчдыг жирэмсэн болон амаржсан эхийг хамгаалах, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгох, эцэг эхийг хамгаалах, дэмжих асуудлаар зохих хамгаалалд хамруулахын тулд үндэснийхээ хууль тогтоомж, практикт нийцүүлэн шаардлагатай арга хэмжээ авахыг даалгасан байдаг. 111 дүгээр Конвенцийн 3 дугаар зүйлийн (е)-д төрийн албанд үл ялгаварлан гадуурхах талаар заажээ.

Тухайн орон нутгийн онцлог хэрэгцээнд тааруулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгөөний тусгай модуль нь эмэгтэйчүүдийн чанартай ажилд орох боломжийг сайжруулах нэг чухал арга хэрэгсэл байж болох юм.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц

Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц, 188 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар Конвенц, 170 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Ажиллагч авах зар; Хөдөлмөрийн захиргаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Уугуул болон омгийн хүмүүс \ Indigenous and tribal peoples

Уугуул иргэд болон омогт харъяалагдах ажиллагчид хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хүртэх тэгш боломж, тэгш хандуулах эрхийг ялгаваргүй эдэлнэ. Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенцид тэднийг хүний эрх болон үндсэн эрх чөлөөг аливаа

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

ялгаварлалгүй бүрэн эдлэх ёстой гэж заасан байдаг. Энэ нь уугуул болон омгийн эмэгтэйчүүдийн эрхийг хязгаарласан соёл практикийг тухай бүр нь авч үзэх, зогсоох ёстой гэсэн үг юм. 169 дүгээр Конвенц бол бэлгийн дарамтаас хамгаалах асуудлыг тодорхой авч үзсэн олон улсын цорын ганц баримт бичиг билээ (20.3 дугаар зүйл (d)).

Засгийн газрууд холбогдох хүмүүсийн оролцоотойгоор уугуул иргэд, омгийн хүмүүсийн эрхийг хамгаалах, тэдний соёл, үнэлэмжийг баталгаажуулах зорилгоор харилцан уялдаатай, системтэй арга хэмжээг боловсруулж хэрэгжүүлэх ёстой. Тэд хүн амын бусад хэсгийн эдэлж буй эрх, боломжоос адил тэгш хүртдэг байх, мөн нийгэм, соёлын хувьд өөрсдийг нь тодорхойлогч ялгаа, заншил, институцийг нь хүндэтгэн харьцдаг байх үүднээс хүчин чармайлт тавих ёстой. Чөлөөтэй илэрхийлсэн хүсэл зоригт нийцсэн тусгай арга хэмжээ авах замаар уг ард түмний хувь хүмүүс, институц, газар, өмч хөрөнгө, хөдөлмөр, соёл, орчныг хамгаалан хадгалах ёстой. Конвенцид уугуул иргэдийг хөндсөн үйл явцтай холбогдуулах тэдэнтэй зөвлөлдөх, тэднийг оролцуулах нь тэдний эрхийг хүндэтгэх үндсэн зарчим болохыг онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

ОУХБ-аас уугуул болон омгийн хүмүүст хандан явуулж буй үйл ажиллагаа нь стандартыг баталж, хяналт тавих, мөн уугуул болон омгийн хүмүүст ба төрд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх гэсэн хоёр хэсэгт хуваагддаг. Тус байгууллагаас 169 дүгээр Конвенцийг соёрхон батлахыг хөхиүлэн дэмжих зорилгоор 1989 онд Уугуул болон омгийн хүмүүсийн талаарх Тогтоол гаргасан билээ.

Уугуул болон омгийн хүмүүст харъяалагдах эмэгтэй ажилчид ихэвчлэн маш олон төрлийн ялгаварлан гадуурхалд өртөж болзошгүй эмзэг байдаг. Энэ утгаараа 169 дүгээр Конвенцээс гадна 111 дүгээр Конвенц учир холбогдолтой юм.

Уугуул болон омгийн хүн амын тухай 1957 оны 107 дугаар Конвенц, 104 дүгээр Зөвлөмж

*Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенц
Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж*

➔ Мөн Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Ялгаварлан гадуурхал; Олон янз байдал; Бэлгийн дарамт; Бизнес эрхлэгч эмэгтэй гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

УурхайMines

Уурхай бол эрдэс баялгийг хайх, олзворлоход бэлтгэх, олзворлох ажиллагаа явагддаг газар дээрх болон газар доорх талбар юм.

Газар доорх ажлын тухай (Эмэгтэйчүүд) 1935 оны 45 дугаар Конвенцид зарчмын хувьд уурхайн газар доорх ажилд аль ч насны эмэгтэй хүн ажиллах ёсгүй гэж заасан байдаг. Эмэгтэй ажиллагчдыг тусгайлан хамгаалсан стандартаас нийт бүх ажиллагчдад тэгш хамгаалал олгох стандарт руу шилжиж байгаатай холбоотойгоор уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаарх шинэ баримт бичиг болох 176 дугаар Конвенц 1995 онд батлагдсан юм. Уурхай дахь нийт ажиллагчдыг хүйсээс үл хамааран хамгаалахад голлон чиглэсэн тус конвенцид зохих эрх бүхий байгууллага болон нийгмийн түншүүдээс авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай өргөн хүрээний арга хэмжээг дурдсан байна. Үүнд:

- Уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналт, шалгалт;
- Онц хүнд, ноцтой осол, осолтой ажиллагаа, уурхайн гамшгийг тайлагнан мэдээлэх, мөрдөн шалгах ажиллагааны журам;
- Осол, мэргэжлийн өвчин, осолтой ажиллагааны талаарх статистик мэдээллийг цуглуулж, нийтлэх;
- Эрх бүхий байгууллагаас уурхайн ажиллагааг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэслэлээр түр зогсоох, хязгаарлах эрх мэдэл;
- Ажиллагчид, тэднийг төлөөлөгч этгээдүүдийн ажлын байран дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар зохих ёсоор сургалтанд хамрагдах, мэдээлэлтэй байх, зөвлөлдөөнд оролцох эрхийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах үр дүнтэй журмыг бий болгох.

Ажил олгогч нар өөрсдийнх нь хяналтан дор буй уурхайн аюулгүй байдлын эрсдлийг устгах, аль болох багасгах зорилгоор шаардлагатай бүхий л арга хэмжээг авах ёстой. Энэ нь онцгой байдлын төлөвлөгөө бэлтгэх, ажиллагчдад сургалт явуулах, мэдээлэл өгөх, хамгаалах зэргийг багтаана.

176 дугаар Конвенцийн дагуу ажиллагчдад осол аваар, осолтой ажиллагаа, тохиолдлыг мэдээлэх, хяналт, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахыг хүсэх, хийлгэх, ажлын байран дахь эрсдлийн талаар мэдээлэл авах, осолтой нөхцөлд ажлын байрыг орхин явах, аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хариуцсан төлөөлөгчийг хамтын шийдвэрээр сонгох эрх олгогдсон байдаг. Түүнчлэн ажиллагчид заасан арга хэмжээг даган мөрдөх, өөрийн болон бусдын аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангахад зохих анхаарал тавих, эрсдлийг мэдээлэх, үүргээ даган биелүүлэхтэй холбогдсон асуудлаар ажил олгогчтой хамтран ажиллах үүрэг хүлээж байдаг.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Томоохон уурхайд ажилладаг эмэгтэйчүүд цөөн байдаг боловч жижиг уурхайд нийт ажиллагчдын бараг гуравны нэг нь эмэгтэйчүүд байдаг. Ерөнхийдөө, уурхайд ажиллагч эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь бүс нутгуудад арав хүрэхгүйгээс (Азид) жар хүртэл хувь (Африкийн зарим уурхайн бүсэд) байдаг. Тэдний ихэнх нь цагаар, бага цалин хөлсөөр хүнд хэцүү орчинд ажиллаж байдаг.

Уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1995 оны 176 дугаар Конвени, 183 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй; Цагаар ажиллагчид гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Утсан үйлчилгээний төв \Call centres

- ➔ Зайнаас ажиллах гэсэн хэсгийг харна уу.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

гишүүнчлэлтэй байхыг эрмэлзэх. Энд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжихийг тулд зориудын арга хэмжээг мөн ашиглаж болно;

- Төлөөлөл багатай хүйс, бүлгээс төлөөлөгч сонгохыг дэмжих, шийдвэр гаргахад эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог баталгаажуулсан тусгай арга хэмжээ авах;
- Үйлдвэрчний эвлэлийн ажилд, ялангуяа тэгш байдлын талаарх ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, тэгш байдлыг дэмжин хангах чадавхийг бий болгоход чиглэсэн боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаанд нийт ажиллагчдын оролцоог хангах;
- Үйлдвэрчний эвлэлийн бүх гишүүдэд эвлэлд гүйцэтгэх үүрэг нь адил тэгш болохыг ойлгуулж, ҮЭ-ийн журам, бүтэц, хамтын гэрээний дагуу хүлээх үүрэг, эдлэх эрх, бусад холбогдох хууль тогтоомж, дүрмийн талаар мэдээлэл өгөх;
- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалд өртсөн байж болзошгүй гишүүдэд дэмжлэг үзүүлж, чиглэл, сургалт, мэдээлэл, зохих тохиолдолд төлөөлөх үйлчилгээ үзүүлэх.

Ихэнх улс оронд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн ажиллах хүчинд эзлэх хувь буурсан ч үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь олон газар өсөн нэмэгдэж байна. Үйлдвэрчний эвлэлд эрэгтэйчүүд давамгайлсан хэвээр байгаа бөгөөд уламжлалт эрэгтэйлэг маягийн тэргүүлэх чиглэл, хуваарь, соёлын дагуу үйл ажиллагаагаа явуулдаг гэх үзэл түгээмэл байдаг тул эмэгтэй гишүүдийн тоо ийнхүү нэмэгдэж байгаа нь урам зориг өгч байгаа билээ. Үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн хүчтэй байх, цаашид үргэлжлүүлэн ажиллахын тулд өөрчлөгдөн буй ажиллах хүчний хэрэгцээнд, ялангуяа ажилтай эцэг эхчүүд, цагийн ажил гэх мэт эмэгтэйчүүд давамгайлсан хөдөлмөрийн хэлбэр дэх ажиллагчдын, түүний дотор эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээнд илүүтэй чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулах хэрэгтэй гэдгийг хэд хэдэн оронд хүлээн зөвшөөрөөд байна.

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

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

Хөдөөгийн ажиллагчдын байгууллагын тухай 1975 оны 141 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн алба) тухай 1978 оны 151 дүгээр Конвенц

- ➔ Мөн Хамтын хэлэлцээ; Ажил олгогчдын байгууллага; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрх; Хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчим, эрх; Төлөөлөл ба дуу хоолой; Нийгмийн яриа хэлэлцээ; Гурван талт оролцооны зарчим; Гурван талт зөвлөлдөөн гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хамааралтай ажиллагчид \Dependent workers

Хамааралтай ажиллагчдын тухай ойлголт нь орлогын эх үүсвэрээрээ нэг ажил олгогчоос бүрэн буюу голлон хамааралтай боловч албан ёсны, байнгын хөдөлмөр эрхлэлтэд хамрагдаагүй ажиллагчдын нэмэлт хамгааллын хэрэгцээнээс үүдэн гарсан юм. Тиймээс энэ нь хөдөлмөр эрхлэх болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэх гэсэн хоёр тогтож төлөвшсөн ойлголтын дунд оршино. Гэхдээ хамааралтай ажиллагчид нь албан ёсоор ажилд ороогүй атлаа ганц гол ажил олгогчтой холбоотой учир бие даан гэрээ хийгчдээс илүү албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэгчидтэй төстэй юм. Хамааралтай ажиллагчид нь олон талаар албан ёсоор хөдөлмөр эрхлэгчидтэй адилхан байдаг. Тухайлбал тэд ажил олгогчийн тавьсан нөхцлөөр болон\эсхүл ажил олгогчийн тоног төхөөрөмж дээр ажиллаж, хамт ажиллаж буй ажиллагчидтайгаа, эсвэл түр орлож буй байнгын ажиллагчтайгаа ойролцоо ажлыг гүйцэтгэдэг. Гэвч тэд эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ажлын цаг, эхийн хамгаалал, гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа гүйцэлдүүлэх боломж олгосон хангамжийн тухайд, эсхүл ялгаварлан гадуурхлаас ангид байх тухайд ажиллагчдын хамрагддаг хамгааллыг эдэлдэггүй.

Хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг хэлэлцсэн 2003 оны Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага Хурлын 91 дүгээр хуралдаанаас бүх ажиллагчид ажил эрхлэлтийн байдлаасаа үл хамааран зохистой, хувь хүний халдашгүй эрхэм чанарыг хангасан нөхцөлд ажиллах нь Зохистой хөдөлмөрийн тухай ойлголтын салшгүй хэсэг болохыг хүлээн зөвшөөрсөн ба энэ нь улмаар 2006 онд хөдөлмөрийн харилцааны шинэ стандартыг батлахад хөтөлсөн байна. ОУХБ-ын 198 дугаар Зөвлөмж мөн л энэ асуудалд чиглэсэн байдаг. Уг зөвлөмж нь хамааралтай ажиллагчдын дундаас эмэгтэй ажиллагчид хөдөлмөрийн тодорхойгүй, хоёрдмол харилцаанаас илүүтэй хохирч, нийгмийн хамгаалалд хамрагдаагүй буюу маш сул хамрагдсан байх магадлал ихтэй гэдгийг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр гишүүн орнуудыг жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн тодорхой бодлого хэрэгжүүлэх, холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах замаар дээрх нөхцөл байдлын жендэрийн чиг хандлагыг анхааран үзэж шийдвэрлэхийг зөвлөсөн байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Ердийн бус ажил; Далд ажил; Хөдөлмөрийн харилцаа; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хамтын хэлэлцээ \Collective bargaining

Хамтын хэлэлцээ нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чухал арга зам юм. Энэ нь олонх улс оронд хөдөлмөрийн хүрээн дэх жендэрийн тэгш байдлын бүх асуудлыг оролцуулан ажлын болзол, нөхцлийг тодорхойлох зарчмын арга хэрэгсэл болдог. Тэгш цалин хөлс, илүү цаг, ажлын цагийн хэмжээ, ажлаас чөлөө авах, хүүхэд төрүүлэх болон гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага, эрүүл мэнд ба ажлын орчин, мөн ажлын байран дахь хувь хүний халдашгүй эрхэм чанар, нэр төр зэрэг нь бүгд ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чадвартай хамтын хэлэлцээний асуудлууд билээ. Эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжилдээ өсч хөгжих, албан тушаал дэвших, мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах боломж нь мөн хамтын хэлэлцээгээр авч үзвэл зохих чухал асуудлууд юм. Жендэрийн асуудлыг хамтын хэлэлцээгээр авч үзэх төдийгүй цалин хөлс, ажлын цаг, ажлын нөхцөл, гомдол гаргах журам зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой хамтын хэлэлцээний уламжлалт асуудлуудыг ч жендэрийн үүднээс эргэн үнэлэх хэрэгтэй. Хамтын хэлэлцээ хийгдэх угтвар нөхцөл нь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө байдаг. Тиймээс хамтын хэлэлцээний гэрээ нь бас үйлдвэрчний эвлэл болон ажил олгогчын байгууллагуудын эрх ба үүрэг харицлагыг багтаасан байдаг.

Хэлэлцэх асуудал нь нийгэм, эдийн засаг, эрх зүйн нөхцөл байдлаас, мөн эмэгтэйчүүд өөрсдөө юуг гол зүйл хэмээн сонгон авснаас шалтгаалдаг. Үүнд тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ, ажлын уян хатан цаг, тэгш цалин хөлс, хүүхэд асрахад зориулсан хангамж, эсхүл бэлгийн дарамт зэрэг асуудал багтаж болно. Гэхдээ үйлдвэрчний эвлэлийн шийдвэр гаргах бүтэц болон хэлэлцээ хийх багийн бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй байдгаас жендэрийн асуудал хамтын хэлэлцээгээр тэр бүр зохистой хэмжээнд шийдэгдэж чаддаггүй. Гэрээ хэлэлцээрт тэгш байдлын талаар заасан хэсэг голцуу байдаггүй, эсхүл маш хязгаарлагдмал байдаг. Эмэгтэйчүүд цалин хөлстэй ажил ба гэр орны ажлын давхар ачааллыг үүрснээс үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцох хангалттай цаг тэдэнд гардаггүй, өөртөө итгэлгүй, дэмжлэггүй, зохих сургалтад хамрагдаагүй байдаг, эсхүл үйлдвэрчний эвлэл нь эрэгтэйчүүд давамгайлсан, эмэгтэй ажиллагчдын тусгай хэрэгцээнд мэдрэмжгүй (жишээ нь уулзалтын цаг, болон үргэлжлэх хугацааны тухайд) байдаг.

Хамтын хэлэлцээ үнэхээр үр ашигтай, тэгш шударга байхын тулд эмэгтэйчүүдийн санаа бодлыг ойлгож, тэдэнд итгэл өгөх шаардлагатай байдаг. Эмэгтэй ажиллагчидтай зөвлөлдөж, хэлэлцээ хийх багт эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалттай хэмжээгээр орсон байхад анхаарах нь үүнийг хийх үндсэн арга юм. Үйлдвэрчний эвлэл дангаараа, эсхүл нийгмийн түншлэгчид Засгийн газартай хамтаар жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг нийгмийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд хэлэлцэх асуудлын тоонд санаачлан орууж болох юм. ОУХБ нь хамтын хэлцлийг жендэрийн асуудлуудад илүүтэй хандуулахад туслахын тулд шаардагдах мэдээлэл, сургалтыг өгч чадна.

Эрэгтэйчүүд ч бас нийгмийн нөхөн үржихүйд гүйцэтгэх үүрэгтэйгээ холбоотойгоор тодорхой төрлийн хамгаалалт авах шаардлагатай байдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа илүүтэй хуваалцах боломж олгосон арга хэмжээ ч мөн шаардлагатай (жишээ нь хүүхэд төрсний дараах чөлөө, ажлын уян хатан цаг, хагас цагаар ажиллах боломж их байх гэх мэт).

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

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай (Төрийн алба) 1978 оны 151 дүгээр Конвенц

Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр Конвенц, 163 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба байгууллага байгуулах эрх; Хүүхэд асрах чөлөө; Төлөөлөл ба ду хоолой; Үйлдвэрчний эвлэл; Ажлын цаг гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хар тугалганы цагаан будаг\ White lead (painting)

➔ Химийн бодисууд гэсэн хэсгийг харна уу

ХДХВ/ДОХ \ HIV/AIDS

ХДХВ нь хүний биеийн дархлалыг сулруулж ДОХ (Дархлалын Олдмол Хомсдол) өвчин, бүлэг өвчлөл (голцуу оппортунист халдвар гэж нэрлэдэг) болон хавдар үүсгэдэг Хүний Дархлал Хомсдолын Вирусын товчилсон нэр юм. Энэхүү вирусын өвчлөл өнөөг хүртэл эмчилгээгүй хэвээр байна. ДОХ\ ХДХВ нь дэлхий даяар аймшигтай хурдтайгаар тархсан тахал бөгөөд ийм

учраас ажлын байртай холбоотой асуудал болж, аливаа хүнд өвчин, ажлын байран дахь нөхцлийн нэгэн адил хандахыг шаардаж байна (ОУХБ, 2001a, pp.1,3).

ХДХВ/ДОХ -той байх нь ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхах үндэс болгохыг хориглохоор саяхан шинээр хүлээн зөвшөөрсөн нөхцөл, шинж тэмдгүүдийн тоонд орно. ХДХВ/ДОХ-той гэсэн үндэслэлээр ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах явдал ХДХВ-тэй өөртэй нь адил хурдаар дэлхий даяар тахал мэт тархаж байгаа нь, мөн өвчний халдварлалт түргэсч байгаа нь ажиллагчид, тэдний гэр бүлийг, мөн нийгмийг бүхэлд нь сандралд оруулж байгаа учраас ОУХБ нь энэ асуудлыг хэдэн жилийн турш онцгойлон анхаарч ирсэн юм.

ОУХБ ба ДЭМБ-ийн 1988 онд ДОХ ба Ажлын байрны талаар хийсэн Зөвлөлгөөнөөс ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхлыг зүйлчлэн тусгасан хамтын Тунхаглал гаргасан байна. НҮБ-ийн Ерөнхий Ассамблейн 2001 оны Тусгай Хуралдаанаар ХДХВ/ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн хүрээнд хэрэглэх баримтлах ОУХБ-ын дүрмийг баталжээ. Уг дүрэм нь ХДХВ-тэй, эсхүл ХДХВ-тэй гэж мэдэрч байгаа, эсхүл ДОХ-той амьдарч байгаа ажиллагчдыг ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх хэрэгцээг онцлон тэмдэглэж, энэхүү тахлын жендэрийн чиг хандлагыг авч үзсэн байна (ОУХБ, 2001a, pp. 21–2).

Эмэгтэйчүүдийн, ялангуяа 15-24 насны охид, залуу эмэгтэйчүүдийн халдварлалтын хувь өсч байгаагаас үзэхэд эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй ялгаварлан гадуурхал нь тэднийг ХДХВ/ДОХ-д улам эмзэг болгож байна. Эрэгтэйчүүд, хөвгүүд ч бас ХДХВ/ДОХ-тэй, эсхүл ХДХВ/ДОХ-тэй гэж мэдэрсний улмаас ялгаварлан гадуурхалд өртдөг. Ийнхүү ялгаварлах нь айдас болон үл ойшоохоос үүдэлтэй юм. Хамтран ажиллагсад нь халдвар авсан хүнтэй хамт байхаас айдаг бол ажил олгогчид ХДХВ/ДОХ-той хүнийг ажилд авахад халамж, эмчилгээний үнэ өртөг өндөр, бүтээмж муутай байна гэж үздэг. ХДХВ-тэй, эсхүл ХДХВ-тэй гэж сэжиглэгдсэн хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхах нь ажилд авахаас өмнө сорил өгүүлэх (Одоогоор 60-аад оронд гадаадын ажилчид, оюутнуудаас үүнийг шаардаж байна), ажиллагчийг халах буюу огцруулах, даатгалд хамруулахаас татгалзах, албан тушаал бууруулах, цалин хөлсийг нь хасах, мөрдөж мөшгихөд хүргэдэг эрүүл мэндийн мэдээллийн нууцлалыг алдагдуулах хэлбэрээр илэрч болно. Ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын асуудалд тусгайлан чиглэсэн олон улсын хөдөлмөрийн стандарт одоогоор байхгүй боловч ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалах болон халдвараас сэргийлэх талаар гарсан олон арга хэрэгслийг уг асуудлыг шийдэхэд ашиглаж болох юм (*Hodges-Aeberhard*, 1999).

Ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын асуудлаар хууль тогтоомж, зохицуулалттай орнууд ажиллагчийн ХДХВ-гийн статуст үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхлыг аль болох өргөн хүрээнд, түгээмэл байдлаар тодорхойлон гаргаж хориглох хэрэгтэй гэж үзэж байна. Ингэж тодорхойлох нь вирусээр халдварласан шинж тэмдэг нь илэрсэн болон илрээгүй хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлаас гадна хувь хүн эрсдэлийн гэж тооцогдож буй бүлэгт харьяалагддагаас, эсхүл халдвар авсан хүнтэй харилцаа холбоотойгоос үүдсэн сэжиглэлд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхлыг ч бас хамруулан багтаасан байвал зохино.

ДОХ-той холбоотой өвчлөлд нэрвэгдсэн хүмүүсийг асран халамжлах, мөн тэдний алдсан орлогыг нөхөж олох ачаа гэр бүлийн эмэгтэйчүүдэд голчлон ноогддог тул ХДХВ/ДОХ нь түүгээр халдварласан хүмүүсийн гэр бүлийн эмэгтэй гишүүдэд нөлөөлөх байдлаараа жендэрийн тэгш бус байдлыг бэхжүүлж байдаг. Нийгэм дэх жендэрийн тэгш бус байдал их байх тусам ХДХВ эмэгтэйчүүдэд улам сөргөөр нөлөөлдөг. Тиймээс жендэрийн илүү тэгш харилцаа бий болгох, эмэгтэйчүүдийг чадавхижуулах нь ХДХВ-ийн халдварын тархалтаас сэргийлэхэд амин чухал бөгөөд ХДХВ/ДОХ-той тэмцэх боломжийг эмэгтэйчүүдэд олгодог байна (*Hodges-Aeberhard, 1999, x. 3*).

Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн оролцоог сайжруулах нь бас ХДХВ-ийн тархалтаас сэргийлэхэд туслах чухал арга зам хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна. ОУХБ нь энэ асуудлаар 2003 оны 10 дугаар сард Бразил улсад семинар зохион байгуулсан байна (*UNDAW, 2003*).

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

Нийгмийн баталгааны (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн осол гэмтлийн үед олгох тэтгэмжийн тухай 1964 оны 121 дүгээр Конвенц

Ажил хайсан шилжих хөдөлгөөний (хянаж шинэчилсэн) тухай 1949 оны 97 дугаар Конвенц

Шилжин ажиллагчдын (нэмэлт заалт) тухай 1975 оны 143 дугаар Конвенц
Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц

Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенц, 160 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц,
Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

тухай 1983 оны 159 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээний тухай 1985 оны 161 дүгээр Конвенц, 171 дүгээр Зөвлөмж

Цагаар ажиллагчдын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц,

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал, 1998

Ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын талаар ОУХБ, ДЭМБ-ийн хамтарсан тунхаглал, 1988

- ➔ Мөн Ялгаварлан гадуурхал; Ажлын байран дахь олон янз байдал; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө; Эрэгтэйлэг шинж; Сувилахуйн ажилтнууд; Нийгмийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Химийн бодисууд \ Chemicals

«Химийн бодисууд» хэмээх нэр томъёо нь химийн элементүүд болон тэдгээрийн байгалийн ба хиймэл гаралтай нэгдэл, холимогуудыг илэрхийлдэг. Ажлын байран дахь химийн бодисоос үүдэлтэй өвчлөл ба осол гэмтлийн тохиолдлыг бууруулах, түүнээс сэргийлэхийн тулд зохих арга хэмжээг авах хэрэгтэй байдаг. Тухайлбал зарим химийн бодисууд жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүдэд, залуу хүмүүст хор хөнөөлтэй.

Химийн бодисуудын ангилал зүй, хаягжилт, тэмдэглээ, химийн аюулгүй байдлын талаарх өгөгдлийн хүснэгт, химийн бодисыг илрүүлэх, тээвэрлэх, устгах тухайд гэхчлэн нийлүүлэгчид ба ажил олгогчдын хүлээх үүрэг хариуцлага, ажиллагчдын харьцах журмын талаарх нарийн зохицуулалтууд олон оронд бий. Ажиллагчид химийн бодисын талаарх шаардагдах анхааруулга сэрэмжлүүлгийг анхаарч харах хэрэгтэй бөгөөд химийн бодисыг аюулгүйгээр ашиглах талаар, ажлын байранд химийн бодисоос шалтгаалан тулгарсан аюулаас өөрсдийгөө зайлуулах талаар мэдээлэл авсан, сургагдсан, амны хаалт, гутал, бээлий, хувцас\костюм зэрэг шаардлагатай биет хамгаалалтын хэрэгслээр хангагдсан, зохих эрүүл мэндийн болон биологийн тестэнд хамрагдсан байх ёстой. Үйлдвэрлэлд ашиглагддаг бүтээгдэхүүнүүдийн дундаас хамгийн аюултай бодисуудын нэг бол бензол (үйлдвэрлэлийн түүхий эд байдлаар түгээмэл ашиглагддаг) юм. Тиймээс жирэмсэн эмэгтэйчүүд, хөхүүл эхчүүд, 18 нас хүрээгүй охид хөвгүүд бензол болон бензолын бүтээгдэхүүн ашигладаг ажил хийж болохгүй.

ОУХБ-ын 13 дугаар Конвенцийн дагуу будгийн үйлдвэрлэлд ашигладаг цагаан пигмент болох хар тугалганы цагаан будаг болон түүнийг агуулсан

бүх бүтээгдэхүүнийг барилгын дотоод будгийн ажилд ашиглах нь хориотой. 18 нас хүрээгүй охид хөвгүүдийг болон бүх эмэгтэйчүүдийг дээрх бодис ашигласан үйлдвэрлэлийн шинжтэй будгийн ажилд авч ажиллуулахыг хориглоно. Зөвшөөрөгдсөн хэрэглээг үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулах ба уг тохиолдолд эрүүл ахуйн янз бүрийн арга хэмжээг авсан байна. Хар тугалга (хүүхэд, эмэгтэйчүүдийг тусгайлан авч үзсэн), цагаан фосфор, шөрмөсөн чулуу гэх зэрэг химийн бодисоос үүдэх онцгой эрсдлүүдээс ажиллагчдыг хамгаалах бусад арга хэрэгслийг ч баталсан байдаг. 2003 оны Олон улсын хөдөлмөрийн 91 дүгээр бага хурлаас Хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар гаргасан дүгнэлтүүд нь бензол, хар тугалгаар хордуулах, цагаан фосфор, хар тугалганы цагаан будагийн талаарх стандартыг эргэн харахыг үүрэг болгосон байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенц

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээний тухай 1985 оны 171 дүгээр Зөвлөмж

Асбестын тухай 1986 оны 162 дугаар Конвенц, 172 дугаар Зөвлөмж

Барилга дахь аюулгүй байдал ба эрүүл ахуйн тухай 1988 оны 175 дугаар Конвенц, 175 дугаар Зөвлөмж

Химийн бодисуудын тухай 1990 оны 170 дугаар Конвенц, 177 дугаар Зөвлөмж

Уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1995 оны 176 дугаар Конвенц

Хөдөө аж ахуй дахь аюулгүй байдал ба эрүүл ахуйн тухай 2001 оны 184 дүгээр Конвенц

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмж

Ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн тухай 2002 оны 194 дүгээр Зөвлөмж

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны Конвенц

➔ Мөн **Жирэмсний болон амаржсаны дараах үеийн эрүүл мэнд; Эхчүүдийн хамгаалал; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй; Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт** гэсэн хэсгүүдийг үзнэ үү

Хоршоолол \Cooperatives

Хоршоолол гэдэг нь нийтлэг зорилгод хүрэхийн төлөө ардчилсан байгууллага байгуулах, шаардлагатай хөрөнгийг тэгшээр хувь нийлүүлэх, гишүүд нь идэвхитэй оролцож буй үйл ажиллагааныхаа эрсдэл ба ашиг орлогыг тэгшээр хуваалцах замаар сайн дураар эвлэлдэн нэгдсэн хүмүүсийн холбоо юм. Ажиллагчдын хоршоолол (ажиллагчид өөрсдөө хянадаг хувийн

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хэвшлийн бизнесийн байгууллага) бол гишүүд нь өөрсдөө эзэмшиж, хянадаг, гишүүнчлэл нь бүх ажиллагчдад нээлттэй бизнес юм.

Хоршооллууд нь эдийн засгийн болон хүний нөөцийг хослуулан нийгмийн үр ашгийг авчрах зохион байгуулалтын үр ашигтай арга зам билээ. Хоршооллууд нь эмэгтэйчүүдийг эрчүүдтэй эн тэнцүү болгон чадавхижуулан хөгжүүлэх нэн чухал хэрэгсэл болох боломжтой.

Хоршооллын зарчмуудын иж бүрдэл нь дэлхий дахины хоршооллын хөдөлгөөн үнэт зүйлсээ практик болгон хэрэгжүүлэхдээ ашиглах удирдамж болдог. Хоршооллын Шинж төрхийн талаарх тунхаглалыг Британийн Манчестер хотноо 1995 онд хуралдсан Олон улсын Хоршооллуудын Холбооны (ICA) зуун жилийн ойн Конгрессоос баталсан байна. Хоршооллын эхний зарчим нь сайн дурын нээлттэй гишүүнчлэлтэй холбоотой бөгөөд хоршооллын санал болгож буй үйлчилгээг ашиглах боломжтой, гишүүнчлэлийн үүрэг хариуцлагыг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалгүйгээр хүлээн зөвшөөрөх хүсэл эрмэлзэлтэй бүх хүнд нээлттэй байхыг онцгой анхаарсан байдаг. Хоршооллыг дэмжих 193 дугаар Зөвлөмжид «хоршооллын хөдөлгөөний бүх шатанд, ялангуяа удирдах болон манлайлах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэхэд онцгойлон анхаарах ёстой» (Догол мөр. 7 (3)) бөгөөд хоршооллын талаарх үндэсний бодлого нь хоршооллууд болон тэдний үйл ажиллагаан дахь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжиж байх ёстой гэжээ (Догол мөр. 8 (1) (а)). Гэсэн хэдий ч хоршооллуудад шийдвэл зохих жендэрийн асуудал оршоор байна. Хоршоололд эмэгтэйчүүдийн оролцоо доогуур байгаа, мөн шийдвэр гаргах түвшинд хангалттай төлөөлөлгүй байгаа нь жендэртэй холбоотой гол асуудлуудын нэг болж байгаа бөгөөд аль аль нь эдийн засаг, нийгэм-соёлын хүчин зүйлс, жендэрийн хэвшмэл ойлголт болон эрх зүй, бодлогын байдлаас шалтгаалж байна. Нийгэм дэх эмэгтэйчүүдийн уламжлалт үүрэг нь тэдний хоршоололд оролцох, шийдвэр гаргах түвшинд хүрэхэд гол садаа болж байгаа бололтой. Хоёр хүйсийн төлөөлөл бүхий холимог хоршоололд эмэгтэйчүүд эрчүүдтэй харьцуулахад идэвхигүй үүрэг гүйцэтгэж, эрэгтэйчүүд манлайллыг гартаа аван үүрэг хариуцлагаа эмэгтэйчүүдтэй хуваалцах сонирхолгүй байх хандлага байна.

Хоршооллын хуулиуд ба холбогдох бусад хуулиуд нь нээлттэй гишүүнчлэл, гишүүдийн тэгш эрхийн зарчмыг баримталсан учир эмэгтэйчүүдийг шууд ялгаварлан гадуурхдаггүй боловч холимог хоршоололд гишүүнчлэлийн нөхцлөөр дамжуулан шууд бусаар ялгаварлаж байх нь тохиолддог. Жишээ нь газар тариалангийн олон хоршоолол зөвхөн газар өмчлөгчдийг гишүүнээр элсүүлдэг. Гэтэл зарим оронд эмэгтэйчүүд гэр бүлийн өмч болсон газрыг боловсруулан тариалж байсан ч хуулийн дагуу өмчлөх эрхгүй байдаг.

Эмэгтэйчүүдийн хоршооллууд хадгаламж, зээлийн талбарт гол хувь нэмэр оруулах боломжтой ч тэдгээрийн гишүүдийн олонхи нь эмэгтэйчүүд атал захиргааны албан тушаалыг уламжлал ёсоор эрэгтэйчүүд эзэлсэн байдаг.

Ялангуяа эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ажил үүрэг зааг ялгаатай олон нийгэмд эмэгтэйчүүд зөвхөн эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн хоршоолол байгуулахыг илүүд үздэг. Ийм хоршооллын гол давуу тал нь эмэгтэйчүүд эдийн засгийн үйл ажиллагаагаа өөрсдөө шууд хянаж, манлайллыг гартаа авах, удирдан зохион байгуулах туршлага хуримтлуулж, чадавхижих боломжтой байдаг. Гэвч зөвхөн эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн хоршооллууд нь ерөнхийдөө нийгэм дэх эмэгтэйчүүдийн захирагдмал байр суурийг өөрчлөхөд, эмэгтэйчүүдийг хоршооллын үйл ажиллагаанд хүчтэй татан оруулахад төдийлөн амжилт олохгүй байгааг тэмдэглэн хэлэх нь зүйтэй. Тиймээс эмэгтэйчүүдийн амьдрах чадвартай хоршооллууд хоёрдугаар зэргийн болон оройлох байгууллагуудад эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах түвшин дэх оролцоо болон удирдах шатан дахь төлөөллийг ханган нэгдэн нийлэх буюу салбар байгууллага болох нь чухал.

Хоршооллыг дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид; Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлийн хүрээнд тэгш боломж олгох, тэгш хандах; Хөдөлмөрийн статистик; Төлөөлөл ба дуу хоолой; Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид; Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөгжлийн бэрхшээлийн тэтгэмж\ Invalidity benefit

➔ Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, тэтгэмж; Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагчид\ Disabilities, workers with

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс бол зохих ёсоор хүлээн зөвшөөрөгдсөн махбодийн болон оюун ухааны доройтлын улмаас өөртөө тохирсон хөдөлмөр эрхлэх, түүндээ ахиж дэвших баталгаа нь ихээхэн хэмжээгээр хумигдсан хувь хүмүүс юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс бүрэн дүүрэн оролцоо, тэгш байдлыг хангасан нөхцөлд өөртөө тохирсон хөдөлмөр эрхлэх, түүний дотор мэргэжлийн чиг баримжаа олгох үйл ажиллагаа болон мэргэжлийн сургалтад

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хамрагдах, улмаар нийгмийн амьдралд оролцох боломжтой байх ёстой. Ийм хүмүүс хөгжлийн бэрхшээлээсээ болж үл тоомсорлогдох ёсгүй.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд нэг талаас эмэгтэй хүн учраас, нөгөө талаас хөгжлийн бэрхшээлтэй учраас давхар ялгаварлалд өртөх нь элбэг тохиолддог тул хоёр дахин их зовж шаналдаг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад тэгш хандах, тэгш боломж олгохыг анхааран дэмжих хэрэгтэй юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагчдад тэгш хандах, тэгш боломж олгоход чиглэсэн зориудын арга хэмжээг бусад ажиллагчдыг ялгаварлан гадуурхсан явдал гэж үзэхгүй. Ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст хандах ёс зүйн дүрмийг ОУХБ-аас 2001 онд батлан гаргасан байна.

Мэргэжлийн ажилдаа эргэн ороход нь (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс) туслах тухай 1955 оны 99 дүгээр Зөвлөмж

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар Конвенц

Мэргэжлийн ажилдаа эргэн ороход нь туслах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс) тухай 1983 оны 159 дүгээр Конвенц, 168 дугаар Зөвлөмж

Ажлын байранд Хөгжлийн бэрхшээлийн асуудлыг удирдан зохицуулах тухай ОУХБ-ын ёс зүйн дүрэм, 2001

➔ Мөн Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Ажлын байран дахь олон янз байдал гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөдөлмөр эрхлэгч охид\Girl child labourers

➔ Хүүхдийн хөдөлмөр гэсэн хэсгийг харна уу

Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлийн хүрээнд тэгш боломж олгох, тэгш хандах\Equality of opportunity and treatment in employment and occupation

Тэгш боломж олгох, тэгш хандах асуудал нь хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил дэх тэгш байдлыг хангахад харилцан бие биеэ дэмжин нөлөөлдөг тэгш байдлын хоёр тал юм. Тэгш боломж олгох гэдэг нь тухайн ажилд орохоор өргөдлөө өгөх, боловсролоо дээшлүүлэх, сургалтанд суух, зарим

мэргэшил эзэмших, ажиллагч гэж тооцогдох, түүнчлэн аль нэг хүйс давамгайлдаг болон бусад бүхий л ажил мэргэжилд ахиж дэвших тэгш боломжтой байна гэсэн үг юм. Харин тэгш хандах гэдэг нь цалин хөлс, ажлын нөхцөл, баталгаатай ажил, ажил ба гэр бүлийн амьдралыг уялдуулах, нийгмийн хамгаалал зэрэгт адил тэгш эрх эдлэх гэсэн үг юм. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил гээд аль алийг нь дурдахын учир нь ялгаварлан гадуурхахаас хамгаалах асуудал нь зөвхөн ажиллагчдад төдийгүй хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэл эрхлэгч, гэр бүлд цалин хөлсгүй ажиллагч зэрэг хүмүүст ч хамаарах ёстой гэсэн үг юм.

Хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих нь ялгаварлан гадуурхлыг хориглох, устгахаас (өөрөөр хэлбэл, тэгш бус байдал байхгүй буюу «тэг» тэгш байдал) цааш алхаж, илүү идэвхтэй, эерэг хандлага баримтална гэсэн үг. Түүний тулд байнгын хүчин чармайлт, түүний дотор тодорхой, зохих хөрөнгө нөөц бүхий арга хэмжээ, явцын тогтмол хяналт, үнэлгээг тогтмол хийж байхыг шаардана.

Ажил мэргэжлийн хүрээнд тэгш боломж олгон, тэгш хандах гэдэг нь ажил мэргэжлийн хувьд албан тушаалаар болон хүйсээр ялгаварлан тусгаарлахыг таслан зогсоохыг хэлнэ.

*Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж
Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111
дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж*

*Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар
Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж*

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Нотлох үүрэг; Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, тэтгэмж; Ялгаварлан гадуурхал; Ажилтан; Тэгш цалин хөлс; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчим, эрх; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Залруулах арга хэмжээ ба шийтгэл; Нийгмийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого\Employment policy and promotion

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үндсэн зорилго нь өндөр бүтээмжит, чөлөөтэй сонгосон хөдөлмөр эрхлэлтийг хангаж, үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх явдал юм. Хөдөлмөрийн эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжинэ гэдэг нь ажил эрхэлж буй хүмүүсийн тоог өсгөх, ажилгүйчүүдийн тоог бууруулахыг зорих явдал

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

юм. 122 дугаар Конвенц нь ядуурлыг бууруулж, ялгаварлан гадуурхалгүй хөгжлийг дэмжсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын арга хэмжээний чиглэлийг заасан байдаг.

Ажил хайж буй бүх хүмүүст ажил олддог, тэр ажил нь бүтээмжтэй, мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголт хийх эрх чөлөөтэй байх ёстой. Бүх ажиллагч хүйсээсээ үл хамааран тохирсон ажилдаа тэнцэж орох, ур чадвараа уг ажилдаа ашиглах бүрэн боломжоор хангагдсан байх учиртай. Ялгаварлан гадуурхал, түүний дотор хүйсээр ялгаварлан гадуурхах явдал байж болохгүй.

Зохистой хөдөлмөр буюу бүрэн, бүтээмжит, чөлөөтэй сонгосон хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихийн тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн идэвхтэй бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Тийм бодлого нь эдийн засгийн өсөлт хөгжлийг тэтгэж, амьдралын түвшинг сайжруулж, ажиллах хүчний хэрэгцээ, ажилгүйдэл, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийг даван туулахад тус болно. Улмаар эмэгтэй шилжин ажиллагчид, эмэгтэй тэргүүнтэй өрх, залуу жирэмсэн эмэгтэй зэрэг эмзэг бүлгийнхний эдийн засгийн байдлыг сайжруулахад чиглэсэн хүн ам, нийгмийн халамжийн хөтөлбөр нь олон эмэгтэй ажиллагчийн нөхцөл байдлыг дээшлүүлэх талтай юм.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь тухайн улс орон, бүс нутгийн эдийн засгийн үе шат, түвшинг зохих ёсоор харгалзан үзсэн байх хэрэгтэй. Тухайн арга хэмжээ өөрт нь нөлөө үзүүлэх бүлгийн төлөөлөл, тухайлбал, ажил олгогч, ажиллагчдын төлөөлөлтэй зөвлөлдөх ёстой.

Хөдөлмөрийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар Конвенц, 122 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн бодлогын (Нэмэлт заалт) тухай 1984 оны 169 дүгээр Конвенц

➔ Мөн Хөдөлмөрийн захиргаа, Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ ба хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл ба ашиг тус \Conditions and benefits of employment

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх нөхцөл ба ашиг тус нь, түүний дотор цалин хөлс, тахир дутуугийн тэтгэмж, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой осол гэмтлийн болон бусад тэтгэмжүүд нь бүх ажиллагчдын хувьд, тэдний хүйс болон бусад байдлаас үл хамааран тэгш нөхцлөөр (жишээ нь цагийн ажилд *pro-rata* үндсэн дээр) олгогдох ёстой. Үүнд дараах зүйлсийг хангахад тусгайлан анхаарах шаардлагатай:

- тодорхой ангиллын зарим ажиллагчдын хувьд тогтоосон нөхцөл, тэтгэмж ба хөнгөлөлтийг адил буюу төстэй ангилалын бүх ажиллагчид хүйс үл харгалзан эдэлж байх;
- тэтгэвэрт гарах болон тэтгэвэр тогтоолгох боломж бүгдэд тэгш үйлчилж байх;
- ажлын нөхцөл болон ажиллах газрыг тэгш шударга тогтоох;
- ажиллагчид тахир дутуу болсон тохиолдолд (өвчлөлтэй холбоотой тэтгэмж зогссоны дараа аливаа байнгын буюу тогтмол ашиг тустай үйл ажиллагаанд хамрагдах чадваргүй байдал) хүйс үл харгалзан хамгаалагдаж байх;
- хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой осол гэмтлийн тэтгэмжийн тогтолцоонд ажиллагчид хамрагдсан байх.

Хөдөлмөр эрхлэлттийн аливаа боломжит ашиг тус, ба түүнд хамрагдах арга замын талаарх мэдээлэл болон түүнд гарсан өөрчлөлтийг ажиллагчдад зориулсан, зар сонордуулга, мэдээ бюллетень зэргээр дамжуулан бүх ажиллагчдад тэгшээр хүргэж байх ёстой.

*Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар Конвенц, 90 дүгээр Зөвлөмж
Алагчилахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111
дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж*

*Нийгмийн баталгааны (Наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар
Конвенц*

*Хөгжлийн бэрхшээл, Өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн
тухай 1967 оны 128 дугаар Конвенц, 131 дүгээр Зөвлөмж*

Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж; Тэгш цалин хөлс; Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлийн хүрээнд тэгш боломж олгох, тэгш хандах; Тэтгэвэр; Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж **Employment injury benefit**

Хүйс болон хувь хүний бусад шинж чанараас үл шалтгаалан бүх ажиллагч хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн осол, өвчнөөс даатгуулсан байх ёстой. Энэ талаар 121 дүгээр Конвенцийн 1 дүгээр зүйлд дараахь байдлаар зааж өгсөн байдаг. Үүнд:

Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмжтэй холбоотой үндэсний

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хууль тогтоомж нь бүх ажиллагчдыг, түүний дотор дагалдан суралцагч, хоршоод, төрийн болон хувийн хэвшилд ажиллагчид, түүнчлэн гол тэжээгч нас барсан тохиолдолд тэтгэмж хүртэгчдийг мөн хамран хамгаалж байх ёстой.

Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмжийн тогтолцоо нь дараах зүйлсийг хамарна. Үүнд:

- Ажил хийх чадварыг хадгалах, сэргээх, сайжруулахад чиглэсэн эмнэлэгийн үйлчилгээ;
- Ажиллах чадваргүй болсноос орлогоо түр хугацаагаар алдах;
- Орлого олох чадвараа бүрэн эсвэл зарим хэмжээгээр бүрмөсөн алдах;
- Нас барснаас асран хамгаалалд байдаг хүмүүс нь дэмжлэгээ алдах.
- Ажиллах чадвараа алдах, орлого олох чадвараа бүрэн алдах, гол тэжээгч нас барах тохиолдлуудын хувьд тэтгэмж нь тогтмол хугацаагаар олгогдох төлбөр байх ёстой.

Эдгээр тэтгэмж нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст адил тэгш хамаатай боловч бодит амьдрал дээр яг ийм байдлаар хэрэгжиж тэр бүр чаддаггүй. Үндэсний бодлого, институцийн механизм нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст энэ талаар тэгш ханддаг болоход чиглэх ёстой. Зарим засгийн газар (тухайлбал, Энэтхэг) хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн гэмтлийн тэтгэмж зэрэг нийгмийн хамгааллын тэтгэмжийг зохион байгуулалтанд ороогүй байгаа ажиллагчид, түүний дотор эмэгтэй ажиллагчдад хүртээхийн тулд зохих бүтцийг бий болгоод байна.

Нийгмийн хамгааллын (наад захын хэм хэмжээ) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн осол гэмтлийн тэтгэмжийн тухай 1964 оны 121 дүгээр Конвенц, 121 дүгээр Зөвлөмж

Ажил мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтын тухай 2002 оны 194 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, тэтгэмж; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөлмөр эрхлэх боломж \Access to employment

Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс ажилд орохын өмнө ба орсны дараа хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор баталгаатай хангагдсан байх ёстой. Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ ба хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод нь тэгш боломжийг дараах арга замаар олгоно. Үүнд:

- сонгогдох боломжтой эмэгтэй, эрэгтэй бүх ажиллагчдыг ажилд орох өргөдөл гаргахад хөхиүлэн дэмжих, ажилд орогсдын хүйсийн харьцааг анхаарч байх;
- ажил олгогчийн зүгээс тавьсан ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй хүсэлтийг няцааж, тэгш боломж олгох тухай хууль тогтоомж болон үндэсний бодлогын талаар тэдэнд мэдээлэл өгөх;
- хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж эдлэх эрхийнх нь талаарх мэдээллийг ажилд орох өргөдөл гаргасан хүмүүст өгөх;
- ажилд орох өргөдөл гаргасан хүмүүст ажил- ар гэрийн амьдралыг зохистойгоор хослуулах арга хэмжээг тусган хэрэгжүүлж буй аливаа бодлого, практикийн талаар мэдээлэл өгөх.

ОУХБ-ын 183 дугаар конвенцийн дагуу жирэмсэн байх болон эх байх нь ажил эрхлэх боломжийг багасгах ялгаварлан гадуурхлын эх үүсвэр болох ёсгүй бөгөөд гишүүн орнууд үүнийг хангахын тулд зохих арга хэмжээг авах ёстой байдаг.

Үндэсний хууль тогтоомж тусгай нөхцөл байдалд, жишээлбэл эх буюу хүүхдэд аюултай гэж тооцогдсон ажилд жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйг авч ажиллуулахыг хориглосноос бусад тохиолдолд ажилд орох өргөдөл гаргасан эмэгтэйгээс жирэмсний тест, эсхүл жирэмсэн биш болохыг магадласан гэрчилгээ шаардах ёсгүй. Мөн үүнтэй адилаар ДОХ-той байх, эсхүл ДОХ-той гэж сэрдэгдэх нь уг ажлын байрны шалгуурт ДОХ-гүй байх нь зайлшгүй шаардлагатай гэж баттай тогтоогдсоноос бусад тохиолдолд ажилд орох өргөдөл гаргасан аль ч хүйсийн хүнийг тухайн ажилд авахаас татгалзах шалтаг болох ёсгүй.

Гэр бүлтэй ажиллагчдын ажил эрхлэх боломжийн тухай ОУХБ-ын 156 дугаар Конвенцэд ийм ажиллагчдын ялгаварлан гадуурхалд өртөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх эрх, хөдөлмөр эрхлэх чөлөөт сонголт болон тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломжийг дэмжих сургалт, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох дэмжлэгийн талаар заасан байдаг. Уг конвенцийг дагалдах 165 дугаар зөвлөмжид дээрх зарчмыг дэлгэрүүлэн авч үзсэн байна.

Хөгжингүй болон хөгжиж буй улс орнуудын аль алинд эдийн засгийн янз бүрийн салбарын жижиг, дунд үйлдвэрлэлийн газрууд нь эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэх, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах чухал эх үүсвэр болж, бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн тоо улам бүр өсч байна. Жижиг, дунд үйлдвэрлэлийн газрууд нь хэдийгээр эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах сайн суваг боловч бодлого, зохицуулалтын болон институцийн орчин эмэгтэйчүүдэд, жижиг үйлдвэрлэлийн газруудад таагүй хэвээр, эмэгтэйчүүдийн зээл авах,

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

технологи эзэмших, газар болон үйлдвэрлэл явуулах байр зэрэг үл хөдлөх хөрөнгийг эзэмших, сургалтанд хамрагдах боломж нь эрэгтэйчүүдийнхээс голдуу доогуур байдаг. Тиймээс эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн ийм хэлбэрийг тэдэнд чиглэсэн, үйлдвэрлэл эрхлэгч болоход нь хөхиүлэн урамшуулсан тусгай арга хэмжээгээр дэмжиж болно.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын (Нэмэлт заалт) тухай 1984 оны 169 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний тухай 1948 оны 88 дугаар Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар ажлын байр бий болгох тухай 1998 оны 189 дүгээр Конвенц

Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц, 188 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийн хамгааллын тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц

Хоршооллыг дэмжих тухай 2002 оны 103 дугаар Зөвлөмж

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Ажиллагч авах зар, Хоршоолол, Гэр бүрийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид, Сонгон шалгаруулах журам, Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт, Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй **Occupational safety and health**

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА) гэдэг нь ажиллах нөхцөл, ажлын орчныг сайжруулах замаар ажил мэргэжилтэй холбоотой осол, гэмтэл, өвчнөөс урьчилан сэргийлэх, эдгээрийн тохиолдлыг бууруулах явдал бөгөөд ОУХБ-ын байгуулагдсан цагаас эхлэн үндсэн асуудал нь байсаар ирсэн билээ.

ХАБЭА-н чиглэлээр тавьж буй ОУХБ-ын урт хугацааны зорилго нь:

- Хөдөлмөрийн осол, өвчлөлийн тоо, хүндрэлийг бууруулах;
- Ажиллах орчин, ажиллах нөхцөл, тоног төхөөрөмж, ажлын явцыг бүх ажиллагчдын бие махбодийн болон оюуны чадавхид тааруулан

тохируулах;

- Бүхий л ажил мэргэжлээр ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын бие махбодь, оюун санаа, нийгмийн сайн сайхныг сайжруулах;
- ХАБЭА-н талаар үндэсний бодлого болон урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөр боловсруулж батлахыг дэмжих, ОУХБ-ыг бүрдүүлэгч талуудад тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг болох зохих туслалцаа үзүүлэх.

Ажиллах хүчинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нэмэгдэж байгаа тул мэргэжлээс шалтгаалах осол, өвчлөлийн жендэрийн онцлогийг хүлээн зөвшөөрдөг болоод байна. Тухайлбал, хөдөө аж ахуй нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд нь өндөр эрсдэлтэй салбар хэвээр байгаа ч хөдөө аж ахуйд ажиллагч олон эмэгтэй бордоо, химийн болон биологийн бүтээгдэхүүнтэй хамгаалалтгүй харьцах, аливаа механикжсан төхөөрөмжгүй үр суулгалт, ургац хураах зэрэг хамгийн хүнд ажлыг хийхэд хүрч байдаг.

Ажил мэргэжлээр ялган тусгаарласнаар эрүүл мэндийн эрсдэл, аюулд тухайн салбарт илүү олноор ажиллаж буй хүйсийн хүмүүс өртөж байдаг. Аж үйлдвэрийн хувьд экспорт боловсруулах бүсэд (эмэгтэйчүүд давамгай ажилладаг) ажиллаж буй үйлдвэрийн эмэгтэй ажиллагчид нь таатай биш орчинд удаан цагаар, ихэнхдээ хамгаалалтгүй машин тоног төхөөрөмж ашиглан ажиллаж байдаг. Аж үйлдвэрийн тоног төхөөрөмж нь ерөнхийдөө эрэгтэй хүнд зориулагдсан байдаг бөгөөд голдуу эмэгтэй хүн (мөн жижиг биетэй эрэгтэй хүн) ажиллуулахад хэцүү, ядрахаар байдаг. Эмэгтэйчүүд давамгай ажилладаг аж үйлдвэрийн өөр нэг салбар болох микроэлектроникийн салбарт хавдар үүсгэх нөлөө бүхий химийн бодистой байнга харьцдаг. Нөгөө талаар, эрэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг барилга, газрын тос зэрэг салбарт ч салбарын онцлог бүхий аюул, эрүүл мэндийн эрсдэл учирч байдаг.

Он жил өнгөрөхийн хэрээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй дахь жендэрийн асуудалд тавих анхаарал нь нийт эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн талаар төсөөлдөг ялгаанаас үүдсэн эмэгтэйчүүдийг хамгаалах явдлаас эрэгтэй, эмэгтэй гэлтгүй нийт ажиллагчдад тэгш эрхийг олгох, тэгшээр хамгаалах явдал руу, мөн ажлыг байрыг тухайн хүний хүйс болон бусад шинж чанараас үл хамааран ажиллагч бүрт аюулгүй байлгах асуудал руу шилжиж байна. Эмэгтэйчүүдийг эх, эхнэр (анхдагч үүрэг нь гэсэн төсөөлөлд тулгуурласан) гэдэг утгаар нь хамгаалахад чиглэсэн хууль тогтоомж нь эмэгтэйчүүдийн ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжид ялгаварлан гадуурхал үүсгэх нөлөөтэйг олж тогтоогоод байна. Одоо осолтэй ажил мэргэжлээс аль нэг нийгмийн бүлгийг хамгаалалгүй үлдээхийн оронд нийт ажиллагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах ашиг сонирхлын үүднээс ажлын

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

байран дахь эрсдлийг арилгах явдал гол асуудал болжээ. Энэхүү шинэ чиг хандлагын хүрээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэлээд олон тооны стандартыг эргэн харж өөрчилсөн бөгөөд тухайлбал, шөнийн ажилтай холбогдох стандартыг нэрлэж болох юм (х.138-ыг харна уу).

Эрхэлж буй ажилтай холбоотой стрессийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал мөн гэж хүлээн зөвшөөрөх нь улам бүр нэмэгдэж байна. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хэн хэн нь стрессд өртдөг ч шалтгаан нь өөр өөр байдаг тул ялгавартай эмчилгээ шаардагддаг. Эмэгтэйчүүдийн хувьд ажлын байр болон гэр бүл дотроо олон төрлийн үүрэг гүйцэтгэдгээс нэмэлт стресс, ядаргаанд өртөх талтай байдаг.

1985 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас баталсан тэгш боломж олгох, тэгш хандах тухай Тогтоолд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ажлын байртай нь угаас холбоотой эрсдлээс хамгаалах тухай дурьдсан байдаг. Түүний үргэлжлэл болох 2003 оны Бага хурлын дүгнэлтэнд аюулгүй ажил хөдөлмөр болон зохистой хөдөлмөрийн хоорондын холбоог маш тодорхой илэрхийлэхийн хамт «хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, бусад арга хэрэгсэл, удирдлагын тогтолцоо болон практикт жендэрийн хүчин зүйлийг харгалзан үзэх шаардлагатай» хэмээн тэмдэглэсэн байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд жендэрийн тэгш байдлыг хангах зарим арга замыг дор дурдав. Үүнд:

- Эрүүл мэндийг дэмжих бодлого нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй болон жендэрийн асуудлын уялдаа холбооны талаарх үнэн зөв мэдээлэлд тулгуурласан байх ёстой;
- Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүсийн өртөх осол гэмтлийн нөлөөний талаарх судалгаанд аль нэг хүйсийг хэт барьсан эсэхийг шүүмжлэлтэй хянан үзэж, жендэрийн хэвшмэл ойлголтоос үүдсэн таамаглал, төсөөлөл гаргахгүй байхад анхаарах хэрэгтэй;
- Урьдчилан сэргийлэх үүрэг бүхий хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн үйлчилгээ нь хөдөлмөрийн арга барил, орчин нөхцөл, өвчлөл, хөдөлмөрийн орчин нөхцөл дэх осол гэмтэл үүсгэж болохуйц хүчин зүйлийн талаарх судалгаандаа хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн янз бүрийн орчин нөхцөл, эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын онцлог хэрэгцээг шинжилж үздэг байх хэрэгтэй;
- Ажил хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст хандсан эрүүл мэндийг дэмжих бодлого нь тэдний ажлын байр, гэр бүлдээ болон нутгийн олон нийтийн дунд гүйцэтгэх үүргийн ялгааг харгалзан үздэг, тэрхүү үүрэг бүрийн эрүүл мэндэд тусах нөлөөг, мөн тэдгээр нь өөр хоорондоо хэрхэн харилцан үйлчилж, хуримтлагдаж байгааг шалгадаг байна;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх үндэсний бодлогод,

ялангуяа эмэгтэйчүүд олноор ажилладаг чиглэлийн тухайд эмэгтэй ажиллагчдын аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах өргөн хүрээтэй арга замыг тусгадаг байна;

- Байгууллага, үйлдвэрийн түвшинд урьдчилан сэргийлэх тусгай хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг байх хэрэгтэй;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар ажил олгогчдод зөвлөгөө өгөхдөө хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн үйлчилгээнд жендэрийн холбогдох асуудлыг онцлон тусгасан, жендэрийн хүчин зүйлийг харгалзан үзсэн арга замыг санал болгодог байна;
- Эргономик хүчин зүйл буюу ажлын байрны орчны хүчин зүйлийн (зөвшөөрөгдөх хамгийн хүнд жин, гараар өргөх ажлын тухай үндэсний стандарт гэх мэт) тухайд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ялгаатай хязгаарлалт тавьдаг байдлыг өөрчилж, хүйс, нас, яс үндсээс үл хамааран хүн бүрт адил үйлчилдэг тогтолцоонд шилжих хэрэгтэй;
- Эмэгтэйчүүдийн (мөн эрэгтэйчүүдийн) бие махбодийн хүчин чадлын талаар ерөнхийлөн авч үзэхээс зайлсхийж, хүйс, бусад шинж байдлаас үл хамааран хамгийн өртөмтгий эсвэл эмзэг ажиллагчдыг аливаа осол гэмтлийн эрсдлээс зохих ёсоор сэргийлэн хамгаалахын тулд үндэсний түвшний стандартууд батлах ёстой;
- Эмэгтэй ажиллагчдыг хамгаалсан хууль тогтоомжийн тусгайлсан заалтуудыг хүчингүй болголгүй харин зохих тохиолдолд тухайлбал, цацрагаас хамгаалах, нөхөн үржихүйн эрүүл мэнд зэрэг асуудлаар эрэгтэй ажиллагчдыг хамран үйлчилдэг болгон өргөжүүлэх хэрэгтэй;
- Эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах асуудлаар шийдвэр гаргах бүхий л үйл явцад эмэгтэйчүүдийг адил тэгш төлөөлөлтэй оролцуулдаг байх хэрэгтэй;
- Ажлын байран дахь осол гэмтлээс нийт ажиллагчдыг тэгш хамгаалах асуудлыг ажлын ачааллыг эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст ажлын байран дээр болон гэр бүлийн хүрээнд тэгш хувиарилахыг хөхиүлэн дэмжих асуудалтай хамт авч үздэг байх хэрэгтэй.

Нийгмийн хамгааллын (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Тариалангийн талбай дахь ажлын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц

Цацрагаас хамтгаалах тухай 1960 оны 115 дугаар Конвенц, 114 дүгээр Зөвлөмж

Тэгш хандах (нийгмийн хамгаалал) тухай 118 дугаар Конвенц

Мэргэжлээс шалтгаалсан хавдрын тухай 1974 оны 139 дүгээр Конвенц, 147 дугаар Зөвлөмж

Ажиллах нөхцлийн (агаарын бохирдол, дуу чимээ, чичиргээ) тухай 1977 оны 148 дугаар Конвенц, 156 дугаар Зөвлөмж

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, 157 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенц, 164 дүгээр Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар Конвенцийн 2002 оны Протокол

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн үйлчилгээний тухай 1985 оны 161 дүгээр Конвенц, 171 дүгээр Зөвлөмж

Асбестосын тухай 1986 оны 162 дугаар Конвенц, 172 дугаар Зөвлөмж

Барилгын тухай 1988 оны 167 дугаар Конвенц, 175 дугаар Зөвлөмж

Химийн бодисын тухай 1990 оны 170 дугаар Конвенц, 177 дугаар Зөвлөмж

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц, 178 дугаар Зөвлөмж

Шөнийн ажлын (эмэгтэй) тухай (хянаж өөрчилсөн) 1948 оны 89 дүгээр Конвенцийн 1990 оны Протокол

Үйлдвэрлэлийн томоохон ослоос урьдчилан сэргийлэх тухай 1993 оны 174 дүгээр Конвенц, 181 дүгээр Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 2001 оны 184 дүгээр Конвенц, 192 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг дэмжих хүрээний тухай 2006 оны 187 дугаар Конвенц, 197 дугаар Зөвлөмж

Ажиллагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах тухай 1953 оны 97 дугаар Зөвлөмж

Халамжийн арга хэрэгслийн тухай 1956 оны 102 дугаар Зөвлөмж

Ажлын цагийг цөөлөх тухай 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж

Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтын тухай 2002 оны 194 дүгээр Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид; Химийн бодис; Ажлын байран дахь ариун цэвэр; Эхчүүдийн хамгаалал; Цацрагаас хамгаалах; Нийгмийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөлмөрийн зах зээл\Labour market

Нарийн утгаар нь авч үзвэл хөдөлмөрийн зах зээл гэдэг нь ажиллах хүч бүрэлдэн бий болох орчин, өөрөөр хэлбэл, ажиллах хүч сэлж буй тэр тэнгисийг хэлж байгаа юм. Хөдөлмөрийн зах зээл нь ажил, ажиллагч хоёр учирч буй талбар буюу хөдөлмөрөө цалин, биет төлбөрөөр сольж буй талбар бөгөөд ажиллах хүч гэдэг нь тус зах зээлд нийлүүлэгдэж буй ажиллагчид юм. Гэхдээ

ажиллах хүч нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хандлагаар (даяаршил, хөдөлмөрийн мэдээлэлжилт гэх мэт) тодорхойлогдож байдаг.

Хөдөлмөрийн зах зээл, түүний институт бол нейтрал биш, эдийн засаг, нийгэм дэх эрх мэдлийн харилцааг тусгаж байдаг. Тиймээс хөдөлмөрийн зах зээл дэх өөрчлөлт нь жендэржсэн бөгөөд тухайлбал, ажил мэргэжил дэх ялгарал, хөдөлмөр эрхлэлт дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн оролцооны харьцаа гэх мэтээр дамжуулан ажиллах хүчний жендэрийн бүтцийг өөрчилж байдаг.

➔ Мөн Ажиллах хүч; Ажил мэргэжил дэх ялгарал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөлмөрийн захиргаа\ Labour administration

Хөдөлмөрийн захиргаа нь хөдөлмөрийн тухай бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлж, уялдуулж, шалгаж, эргэн нягталж өөрчилдөг үндэсний институцийн хүрээ юм. Хөдөлмөрийн тухай үндэсний бодлого нь хөдөлмөр эрхлэлт болон мэргэжлийн сургалт, хөдөлмөр хамгаалал, хөдөлмөрийн харилцаа, судалгаа, хөдөлмөрийн зах зээлийн тухай мэдээлэл, мэргэжлийн хяналт зэрэг асуудлыг хамарна.

Хөдөлмөрийн захиргааны үндсэн чиг үүрэг нь хөдөлмөрийн стандарт, түүний дотор хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш байдал, нийгмийн шударга ёсыг хөхиүлэн дэмжихэд чиглэсэн холбогдох хууль тогтоомж журмыг бэлтгэх, боловсруулах, батлах, хэрэгжүүлэх, эргэн хянах замаар ажиллагчдыг хамгаалах явдал юм. Эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагчдын хэн хэнийх нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулан хамгаалах нь мөн л хөдөлмөрийн захиргааны нэгэн суурь үүрэг юм.

Хөдөлмөрийн захиргааны тогтолцоо нь нийт оролцогч талуудыг жендэрийн тэгш байдлын талаар ойлгодог болгоход, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжсэн орчин бий болгох замаар ялгавар гадуурхлаас урьдчилан сэргийлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Дээрх үүргээ эмэгтэй ажиллагчдын эрх, жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг дараах зүйлд нэгтгэн тусгах замаар гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- үндэсний хөдөлмөрийн стандартын төслийг боловсруулж, эргэн хянах;
- хамтын хэлэлцээгээр хөдөлмөрийн шинэ стандарт батлах хэлэлцээний явцад ажиллагчид, ажил олгогчид, тэдний байгууллагуудад туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх;
- ажиллах нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн болзол, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр стандарт бэлтгэх, хэрэгжүүлэхэд нийгмийн түншүүдийг татан оролцуулах;
- хөдөлмөрийн хяналт шалгалтаар дамжуулан хөдөлмөрийн стандартыг

бодитой сахиулах.

Хөдөлмөрийн захиргааны тухай 1978 оны 150 дугаар Конвенц, 158 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт; Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ ба хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөлмөрийн статистик Labour statistics

Хөдөлмөрийн статистик бол хөгжингүй болон хөгжиж буй улс орнууд дахь ялгаварлан гадуурхлын түвшинг хэмжих, хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш боломж, тэгш хандлагын хэрэгжилтийг үнэлэх нэн чухал суурь юм. Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар Конвенцид заасны дагуу, гишүүн улс орнууд хөдөлмөрийн статистикийг цуглуулж, холбогдох эрх бүхий байгууллага нь нийтэлж, улмаар ОУХБ-д хүргэдэг. Хөдөлмөрийн статистик наад зах нь дараах зүйлийг хэмжиж байх ёстой. Үүнд:

- Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл, бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлтийг жилд наад зах нь нэг удаа;
- Дундаж орлого, ажил үргэлжилж буй цагийг жилд наад зах нь нэг удаа;
- Эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын бүтэц, тархалтыг хөдөлмөр эрхлэлтийн шинж чанараар задлан (ажил олгогч, өөрөө өөртөө ажиллагч, ажиллагч, хөлсгүй өрхийн хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэгчдийн хоршооны гишүүд гэх мэт) арван жилд нэг удаа.

Эдгээр статистикийг заавал ажиллагчдын хүйсээр, түүнчлэн боломжтой бол насны бүлэг, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар задалж байх шаардлагатай. Хүйсийн задаргаатай тоо баримт, статистикийн мэдээлэл гарснаар эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс хөдөлмөр эрхлэлтэд болон нийгэмд хэрхэн оролцож байгааг шинжлэх боломжтой болох бөгөөд эргээд энэ нь аливаа ялгаварлан гадуурхал, ялангуяа шууд бус гадуурхлын далд хэлбэрийг илрүүлэхэд тусалдаг. Тухайлбал, цалин хөлсний түвшин дэх ялгааг баримтжуулснаар цалингийн хүйсийн зөрөөний бодит хэмжээг тогтоож, тэгш биш цалин хөлсний бусад хэлбэртэй яаж холбогдож байгааг үнэлэхэд хялбар болно.

Ерөнхийдөө, хүйсээр ангилсан тоо баримт нь бусад үзүүлэлтээр ангилсан тоо баримтаас илүү олдоцтой байдаг. Гэсэн хэдий ч ялгаварлан гадуурхлын түвшин, мөн чанарыг, ялангуяа хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтыг харуулсан тоо баримт маш хязгаарлагдмал. Зарим үед энэ нь тоо баримт байхгүйтэй

холбоотой байж болох ч хүн амын тооллого, өрхийн түүвэр судалгаа зэрэг материалын хэлбэр, бүтэц нь ялгаварлан гадуурхалтай шууд холбон авч үзэх бололцоо олгохооргүй хийгдсэн байдагтай холбоотой.

Хөдөлмөрийн статистикийн чанар нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн ялгаатай болон адил төстэй талыг хэдий хэмжээгээр тусган харуулж байгаагаас шалтгаалдаг. Эмэгтэйчүүд бол «ердийн бус» хөдөлмөрт оролцогч нэг чухал бүлэг бөгөөд найдвартай, үнэн зөв хөдөлмөрийн статистик бий болгох нь эмэгтэйчүүдийн хийж буй олон талт хөдөлмөрийг, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх тэдний зан үйлийг хэр тодорхой ойлгосноос хамаарна. Тухайлбал, эмэгтэй ажиллагчдын оруулж буй хувь нэмрийг үнэн зөв үнэлэн харуулъя гэвэл албан бус эдийн засгийн тухай статистикийн мэдээлэл зайлшгүй чухал. Гэвч эмэгтэйчүүдийн үндэсний эдийн засагт оруулж буй хувь нэмрийг ихэвчлэн дутуу тайлагнаж, эсвэл буруу тайлагнадаг бөгөөд байгаа статистик мэдээлэл нь ихэнхдээ эдийн засаг дахь жендэрийн үүргийн талаарх оршин буй таамаг төсөөллийн улмаас дутуу хагас, нэг талыг барьж гарсан байдаг.

Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар Конвенц, 170 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн **Хөдөлмөрийн захиргаа; Хөдөлмөрийн зах зээл** гэсэн хэсгийг харна уу.

Хөдөлмөрийн уян хатан байдал Flexibility of labour

Хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдал шинэ нөхцөл байдалд түргэн дасан зохицох чадвараар нь тодорхойлогддог. Хөдөлмөрийн уян хатан байдал нь хэд хэдэн чиглэлд илэрдэг бөгөөд үүнд ажилд авах, халах болон хийгдсэн байгаа гэрээг давтах (гадаад уян хатан байдал), эсхүл ажлын цаг, ажлын зохион байгуулалтыг янз бүрээр өөрчлөн зохицуулах, шок болон бусад өөрчлөлт хөгжилд хариу үйлдэл болгон цалин хөлсний хэмжээг өөрчлөх (дотоод уян хатан байдал) гэх мэт аргаар ажлын хэмжээнд зохицох зэрэг орно.

Ажлын уян хатан байдал болон ажлыг илүү чөлөөт байдалтай болгох, түүний дотор тодорхой хугацаатай гэрээ, богино хугацааны гэрээ, товчоогоор зуучлуулах ажил, төслийн ажил, нэгэн зэрэг олон ажил эрхлэх, хувиараа ажил эрхлэх гэх мэт нь тэтгэвэр, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ болон нийгмийн халамжийн бусад хэлбэрт хамрагдах, хүртэх боломжгүй баталгаагүй байдалтай байх нь элбэг. Ялангуяа ажлын нөхцөл муу, цалин хөлс бага үед хөдөлмөрийн уян хатан байдал нь маргаантай асуудал болох буюу зохицуулах

аргагүйд тооцогдоход хүрдэг. Хөдөлмөрийн зах зээл нь уян хатан болохын зэрэгцээ баталгаа муутай болж, гэрээгээр ажиллагчийн хууль ёсны эрх, хүртэх ашиг\тэтгэмж болон ажлын нөхцөл таагүй болж ирдэг.

Хөдөлмөрийн зах зээл уян хатан болохын хамт цагийн ажил, тогтмол бус гэрээгээр ажил эрхэлдэг, гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлдэг, зайнаас ажилладаг болон теле-ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн, мөн албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо ихээр нэмэгддэг. Энэ нь зарим талаараа эмэгтэйчүүдэд таагүй тэгш бус байдлыг үүсгэнэ. Жишээ нь зөвхөн ажил олгогч өөрөө хяналтыг гартаа авсан тохиолдолд хөдөлмөрийн уян хатан байдал нь хүүхэдтэй эцэг эхчүүдийн хувьд хөдөлмөр эрхлэлтийн илүү таатай боломж бүрдүүлж чадахгүй. Мөн хөдөлмөрийн зах зээл уян хатан болсноороо эмэгтэйчүүдэд нээлттэй болдог ч уг боломж нь хөдөлмөрийн баталгаат байдлыг тэр бүр дагуулдаггүй. Мөн Үйлдвэрчний эвлэлүүд ч албан ёсны, байнгын ажил бүхий хөдөлмөр эрхлэлтээс гадуур ажиллаж буй эмэгтэй (эрэгтэй) хүмүүсийн эрх ашгийг хамгаалах хамтын үйлдэл хийх боломжгүй, тэдний эрх ашгийг хангалттай сайн төлөөлөх чадваргүй байдаг.

Хөдөлмөрийн зах зээлийг уян хатан болгохын зэрэгцээ баталгаат байдлыг хангахын тулд гишүүн орнууд ажилгүйдлийн даатгал, хөдөлмөрийн зах зээлийн талаарх идэвхитэй бодлого, нийгмийн тусламж дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоо зэрэг ажиллагчдыг нэг ажлаас нөгөөд шилжих үед нь хамгаалах хөдөлмөрийн зах зээлийн бодлогуудыг боловсруулан хэрэгжүүлэх буюу тийм бодлогуудаа хүчтэй болгох хэрэгтэй. Мөн үүний зэрэгцээ ажил олгогчид таатай татварын тогтолцооны аргыг ашиглан ажлын байрыг бий болгох, жендэрийн төсвөөр дамжуулан тусгай хэрэгцээг хангахад анхаарах хэрэгтэй байна.

Уян хатан, богино хугацааны гэрээнүүд хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхлыг нэмэгдүүлэхгүй, эсхүл нийгмийн хамгаалал, тэгш боломж, хандлага ба тэгш шан хөлс олгох талаарх хариуцлагаас нь зайцуулах боломж ажил олгогчид олгосон арга зам болчихгүй байх нь хамгийн чухал. Тиймээс цагийн, түр хугацааны болон бусад уян хатан хэлбэрээр хөлслөгдсөн ажиллагчид *pro-rata* зарчимд үндэслэсэн эрхээ хүйсээсээ үл хамааран байнгын, ажлын бүтэн өдрөөр ажилладаг хүмүүстэй дүйцэх хэмжээгээр эдэлж байхыг баталгаажуулсан арга хэмжээ авах шаардлагатай.

«Уян хатан байдал» хэмээх нэр томьёо нь хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдал болон хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаат байдлын хоорондын ач холбогдол нь улам өсөн нэмэгдэж байгаа харилцаа уялдааг илэрхийлэхийн тулд гарсан билээ. Уян хатан байдал нь бодлогын түвшний стратеги болохынхоо хувьд даяаршлын тулгаж буй шаардлагын хариуд хөдөлмөрийн зах зээлийн ухаалаг уян хатан байдлыг ялангуяа ажиллагчдын илүү эмзэг

бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаа ба нийгмийн баталгаатай нийцүүлэхэд зорьдог. Эмэгтэйчүүдийн амьдралынхаа туршид хөдөлмөрийн зах зээлд оролцох байдал эрэгтэйчүүдийнхээ ялгаатай, шулуун дардан бус, тасалданги байдаг тул хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдлын жендэрийн талыг анхаарах нь ихээхэн чухал байдаг. Хөдөлмөрийн зах зээлээс түр зуур гарахыг зөвшөөрсөн атлаа (уян хатан байдал) ажилдаа эргэж орох боломжийг нь баталгаажуулсан (баталгаат байдал) жирэмсний болон амаржсаны дараах, хүүхдээ асрах зэрэг нийгмийн эрхүүдийг хөгжүүлэх нь жендэрийн өндөр мэдрэмж бүхий уян хатан байдлын нэгэн хэсэг юм. Энэхүү үзэл баримтлал нь Зүүн Европын хөдөлмөрийн зах зээл дэх өөрчлөлтийг удирдан зохицуулахад үр дүнтэй хандлага болохоо нотлоод зогсоогүй Зүүн болон Төв Европын шилжилтийн дараах үедээ байгаа орнуудад ч амжилттай хэрэглэгдэж байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Ердийн бус ажил; Тохиолдлын ажил; Хөдөлмөрийн харилцаа; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Цагаар ажиллагчид; Нийгмийн баталгаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөдөлмөрийн харилцаа\Employment relation

Хөдөлмөрийн харилцаа бол ажил олгогч, ажиллагч хоёрын эрх зүйн холбоос юм. Аливаа этгээд тодорхой нөхцөлийн дагуу цалин хөлс авч ажил хийж, үйлчилгээ үзүүлж байвал хөдөлмөрийн харилцаа оршин байна гэж үздэг (ОУХБ, 2006b, х.3).

Хөдөлмөрийн харилцаагаар дамжин ажиллагч, ажил олгогч хоёрын харилцан хүлээх эрх, үүрэг тодорхойлогдож байдаг. Энэ нь ажиллагчид хөдөлмөрийн хууль, нийгмийн хамгааллын тухайд хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой эрхээ эдэлж, зохих тэтгэмж авах гол суваг хэрэгсэл нь байсаар ирсэн бөгөөд одоо ч хэвээр байна. Хөдөлмөрийн харилцаа оршин буй гэдэг нь ажиллагчдад хандсан хөдөлмөрийн болон нийгмийн баталгааны тухай хуулийн заалт үйлчлэн хэрэгжих нөхцөл юм. Энэ бол ажиллагчидтай холбогдуулан ажил олгогчийн эдлэх эрх, хүлээх үүргийн мөн чанар, хэмжээг тодорхойлох гол эх сурвалж билээ.

Аливаа хамгаалалтгүй асран хамгаалалд байдаг ажиллагчдын тоо өсөн нэмэгдэж байгаа тул хөдөлмөрийн харилцаа нь хариуцан тайлагналтай, ил тод, шударга, тэгш байх нь нэн чухал юм. Тэрхүү хамгаалалгүй ажиллагчдын тоо өсч байгаа нь дараах хүчин зүйлсийн аль нэгтэй, эсвэл хэд хэдтэй нь холбоотой. Үүнд:

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- Хуулийн үйлчлэх хүрээ хэт явцуу эсвэл явцуу утгаар тайлбарлагддаг;
- Хуулийг маш сул эсвэл ойлгомжтой биш боловсруулснаар үйлчлэх хүрээ нь тодорхойгүй байх;
- Хөдөлмөрийн харилцаа нь далдлагдсан байх;
- Харилцаа нь тодорхойгүй, хөдөлмөрийн харилцаа үнэхээр байгаа эсэхэд эргэлзэхэд хүргэдэг.
- Хөдөлмөрийн харилцаа тодорхой оршин байгаа гэвч хэн ажил олгогч, ажиллагч ямар эрхтэй, тэрхүү эрхийг хангах хариуцлагыг хэн хүлээж байгаа нь тодорхойгүй байх;
- Хуулийг даган мөрдөх, сахих явдал сул байх.
- Тиймээс дараах маягийн асуултыг тавих хэрэгтэй юм. Үүнд:
- Ямар үед хөдөлмөрийн харилцааг оршин байна гэж тооцох вэ?
- Хөдөлмөрийн тодорхойгүй харилцаа гэж юуг хэлэх вэ?
- Далдлагдсан хөдөлмөрийн харилцаа гэж юу вэ?
- Хөдөлмөрийн олон талт болон «гурвалжин» харилцаа гэж юу вэ?
- Ажиллагч гэж хэн бэ?
- Ажил олгогч гэж хэн бэ?

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 198 дүгээр Зөвлөмжид жендэрийн тэгш байдал, үл ялгаварлан гадуурхлын талаар хэд хэдэн заалт орсон байдаг. 5 дугаар зүйлд «Гишүүн улс орнууд хөдөлмөрийн харилцаа бий эсэх нь тодорхой биш ажиллагчид, түүний дотор эмэгтэй ажиллагчид, хамгийн эмзэг ажиллагчид, залуу, ахимаг насны болон албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажиллагчид, шилжин ажиллагчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагчдыг үр дүнтэй хамгаалахын тулд үндэсний бодлогод онцлон авч үзэх ёстой» гэж заажээ. 6 дугаар зүйлд гишүүн улс орнуудад «далдлагдсан хөдөлмөрийн харилцаа харьцангуй их эсвэл хөдөлмөрийн харилцаа нь тодорхойгүй зарим ажил мэргэжил, салбарт эмэгтэй ажиллагчид давамгайлдаг тул үндэсний бодлогод жендэрийн энэ асуудалд тусгай анхаарал хандуулах», түүнчлэн «жендэрийн тэгш байдлын талаар тодорхой бодлоготой байх, холбогдох хууль тогтоомж, хэлэлцээг үндэсний түвшинд илүү сайн сахин биелүүлэх замаар жендэрийн асуудлыг үр дүнтэй шийдвэрлэх»-ийг даалгасан байдаг.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Конвенц

➔ **Ердийн бус ажил, Хамааралтай ажиллагч; Ажилтан; Ажил олгогч; Хөдөлмөрийн уян хатан байдал; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Албан бус эдийн засаг; Шилжин ажиллагч; Ахимаг насны эмэгтэй ажиллагчид; Цагаар ажиллагчид; Баталгаагүй ажил; Зайнаас ажиллах; Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид; Хүний наймаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.**

Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох **Termination of employment**

➔ Ажлаас халах гэсэн хэсгийг харна уу.

Хөдөлмөрийн хуваарь*Division of labour*

Хөдөлмөрийн хуваарь гэдэг нь эдийн засагч хүний нүдээр харвал ажиллагчдыг хамгийн үр ашигтай ажиллаж чадах үйл ажиллагаанд нь томилон байршуулах явдал юм. Тэрхүү хуваарь нь дараах зүйлсэд суурилсан байж болно. Үүнд:

- үйлдвэрлэлийн нэгэн үйл явц бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд хуваагдаж, хэсэг тус бүрийг өөр өөр хүн буюу машин гүйцэтгэж байх техникийн үзүүлэлтүүд;
- хүмүүс нас, хүйс, арьс үндэс, шашин шүтлэг, гарал угсаа болон нийгмийн байдал зэрэг бие махбодийн болон нийгмийн үзүүлэлтийнхээ үндсэн дээр тусгай ажил үүргүүдэд хуваарилагддаг нийгмийн үзүүлэлтүүд.

Жендэрээр ялгарсан хөдөлмөрийн хуваарь нь юуны өмнө эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувийн болон нийгмийн амьдрал дахь цалин хөлстэй болон хөлсгүй хөдөлмөрийн ялгаралтай холбоотой байдаг. Энэхүү хуваарь нь эмэгтэй хүн гэр бүлийн гишүүдийг асран халамжлах болон гэр орны ажил үүргийн голыг үүрч, эрэгтэй хүн тэжээгчийнхээ хувьд байнгын, бүтэн цагийн ажлыг насан туршдаа хийж гэр бүлийн эдийн засгийн буюу санхүүгийн сайн сайхан байдлыг хангах гол үүрэгтэй гэж үздэг эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн нийгэмд гүйцэтгэх үүргийн уламжлалт хуваарийн тусгал байдаг. Гэвч энэхүү ялгаа нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн өнөөгийн амьдралын бодит байдалд нийцэхгүй бөгөөд эмэгтэйчүүдийн гүйцэтгэж буй ажлыг голцуу нүдэнд үзэгдэхгүй болгож, улмаар үндэсний тооцоонд дутуу үнэлэгдэхэд, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх оролцоог саатуулахад нөлөөлдөг болох нь одоо нэгэнт хүлээн зөвшөөрөгдөөд байна.

Хүйсээр ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэж, жендэрийн тэгш байдлыг идэвхитэй дэмжинэ гэдэг нь хөдөлмөрийн уламжлалт жендэрийн хуваарийг дэмжсэн хандлага, практик болон бодлогыг өөрчилнө гэсэн үг юм. ОУХБ-ын 165 дугаар Конвенц нь (догол мөр. 11(б)) гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг илүү тэгш хуваалцахад урамшуулсан боловсролыг дэмжихийг үндэсний эрх мэдэл бүхий байгууллагуудад уриалсан байдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн уламжлалт үүрэг ролийг өөрчлөх санаа Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах НҮБ-ийн Конвенцийн (CEDAW, 1979) өмнөх үгийг эргэн

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дурссан ОУХБ-ын 156 дугаар Конвенцийн өмнөх үгэнд гарсан байдаг. Эрэгтэйлэг шинжийн талаар хийгдэж буй судалгаа эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн үүрэг ролийг өөрчлөхөд, ялангуяа ажлын цагийн хуваарь болон карьерын хэв маягийг эрэгтэйчүүдэд хүүхдүүдтэйгээ дотно харилцаа хөгжүүлэх боломж олгохуйцаар тохируулахад голлон чиглэж байна. Судалгааны энэхүү талбар нь хүйс хоорондын тэгш байдлыг онцгой анхаарахын зэрэгцээ бас эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийн талаарх өнөөгийн хүлээлтийг өөрчлөх арга хэмжээнд нэн даруй анхаарал хандуулахыг шаарддаг.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд; Жендэр; Жендэрийн дүн шинжилгээ; Эрэгтэйлэг шинж; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх ** **Fundamental principles and rights at work

Ажил олгогчид, ажиллагчдын суурь зарчим, эрхүүд нь ОУХБ-ын Дүрэм болон Филадельфийн тунхаглалаас үүдэлтэй. Уг зарчим ба эрхүүд нь дараах зүйлсийг тусгасан байдаг. Үүнд:

- эвлэлдэн нэгдэх болон хамтын хэлэлцээний эрхээ үр ашигтайгаар танин мэдэх эрх чөлөө;
- албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг устгах;
- хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах;
- ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ялгаварлан гадуурхлыг устгах.

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхүүдийг ОУХБ-ын дараах суурь найман конвенцоор тогтоосон байдаг (энэ нь уг конвенциудыг соёрхон баталсан гишүүн орнууд хууль тогтоомж болон практикт хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ гэсэн үг). Үүнд:

- эвлэлдэн нэгдэх болон хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө: Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар Конвенц (1948), Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар Конвенц (1949).
- албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийг устгах: Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр Конвенц (1930), Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар Конвенц (1957)

- хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах: Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар Конвенц (1973), Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар Конвенц (1999)
- ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ялгаварлан гадуурхлыг устгах: Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар Конвенц (1951), Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр Конвенц (1958).

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүдийн тухай тунхаглал, түүнийг дагалдах баримт бичгүүдийг 1998 оны Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлаас баталсан байна. Уг тунхаглал нь ОУХБ-ын гишүүн бүх орнуудын гишүүнчлэлийнхээ үндсэн дээр, холбогдох конвенцэд нэгдэн ороогүй байсан ч дагаж мөрдөх суурь зарчмууд болон эрхүүдийн талаарх зөвшилцлийг дахин батлахыг дэмжих хэрэгсэл юм.

Бүх суурь зарчим, үндсэн эрхүүд, суурь конвенциуд нь эмэгтэй ажиллагчдын ашиг сонирхлыг нэн чухалчлан авч үзсэн байдаг ч ялгаварлан гадуурхлаас ангид байх эрхийг хөндсөн конвенциуд нь эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдын хоорондын тэгш байдлыг дэмжихэд шууд хэрэглэгдэх боломжтой байдаг. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн хүрээн дэх ялгаварлан гадуурхлыг устгах зарчмыг тунхаглалын хүрээнд ОУХБ-ын гишүүн бүх орнууд ойлгож, хэрэгжүүлж, дэмжиж байх ёстой. Ижил үнэ цэн бүхий ажилд тэгш шан хөлс олгох, тэгш боломж ба хандлага уг зарчмын хүрээнд мөн багтана.

Тунхаглалын дагалдах баримт бичгүүд нь дараах гурван хэсгээс бүрдэнэ. Эдгээр нь холбогдох Конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орнуудын жилийн тайлан, ОУХБ-аас жил бүр дөрвөн жилийн циклээр дээр дурьдсан дөрвөн категорийн аль нэгээр бэлтгэн гаргадаг дэлхийн хэмжээний тайлан, гишүүн орнуудад Тунхаглалд заасан зарчим, эрхүүдийг хэрэгжүүлэхэд нь туслахын тулд ОУХБ-ын техникийн хамтын ажиллагааны асуудлаарх удирдах зөвлөлөөс Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар дэлхийн түвшний тайланг хэлэлцсэний үндсэн дээр гаргадаг тодорхойлолт юм.

ОУХБ нь Тунхаглалыг дэмжих зорилгоор гишүүн орнуудад техникийн хамтын ажиллагааны дэмжлэг үзүүлэх, техникийн зөвлөгөө өгөх, жилийн болон дэлхийн түвшний тайлан гаргахад дэмжлэг үзүүлэх, бусад судалгаа, тайланг хэвлэн, ОУХБ-ын бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд болон бусад оролцогчдод зориулан холбогдох семинар, дугуй ширээний ярилцлага, чадавхи бэхжүүлэх хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх тусгай хөтөлбөртэй.

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал, 1998

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

➔ Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба үндсэн эрх гэсэн хэсгийг харна уу

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт Labour inspection

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт гэдэг нь ажиллагчдыг хамгаалахад чиглэсэн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хянан шалгах зорилго бүхий төрийн үйлчилгээ юм. Энэ нь ажлын байран дахь аливаа ялгаварлан гадуурхал, түүний дотор бэлгийн болон бусад дарамт, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөртэй тэмцэх үндэсний хөдөлмөрийн захиргааны нэг салшгүй хэсэг юм. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг ажлын байранд мөрдүүлэхэд тусалснаар ажил мэргэжлээс шалтгаалах осол, өвчин, ХДХВ/ДОХ-ын халдвар тархахаас сэргийлэхэд хувь нэмэр оруулдаг. Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтыг аж үйлдвэр, худалдаа, хөдөө аж ахуйн ажлын байранд тогтмол явуулах бөгөөд олон улс оронд ажил олгогч, ажиллагчдад хууль тогтоомжийг илүү сайн даган мөрдөхөд чиглэсэн зөвлөгөө, мэдээлэл өгч ажилладаг. Энэхүү үйлчилгээ нь ажил олгогч, ажиллагчдын байгууллагатай хамтран ажиллах ёстой бөгөөд хангалттай тооны мэргэшсэн ажилтнуудтай, түүний дотор зохих тооны эмэгтэй ажилтнуудтай байх ёстой.

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын үйлчилгээ нь ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхсан практикаас сэргийлэх, устгахад чухал үүрэг гүйцэтгэх ёстой. Ялангуяа дараах зүйлийг хангаж ажиллана. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын байцаагч нар ажлын байранд нэвтрэх, удирдах ажилтнууд болон аль аль хүйсийн ажиллагчидтай чөлөөтэй уулзан харьцах, шаардлагатай бол, удирдлагын төлөөллийг байлцуулалгүй уулзах боломжтой байх;
- Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын байцаагч нар нь ажиллагчдын хүлээх бүхий л үүрэг, түүний дотор ялгаварлан гадуурхлыг устгах, хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломжийг хөхиүлэн дэмжих талаар ажиллагчдад боловсрол олгож, сургалт явуулах асуудлыг анхаарах;
- Ажиллагчид хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхлын тохиолдол гарвал хөдөлмөрийн хуулийн талаарх мэдээлэл, тайлбар авах зорилгоор хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын үйлчилгээнд ханддаг байх явдлыг хөхиүлэн дэмжих;
- Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын байцаагч нар хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш боломж, ялгаварлах гадуурхал, түүний дотор бэлгийн дарамтаас ангид

байх тухай бодлого, журмын бүхий л асуудлын талаар сайтар мэдээлэлтэй, сургагдаж бэлтгэгдсэн байх;

- Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын байцаагч нарыг аль аль хүйсийн хүмүүсээр бүрдүүлэх бөгөөд тэд тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжихийн ач холбогдол, өөрсдийнх нь хийж буй ажилтай хэрхэн уялдаж байгааг ойлгож мэдсэн байх ёстой. Шаардлагатай бол, эмэгтэй байцаагч нар эмэгтэйчүүдийн тодорхой асуудлыг хариуцах ёстой.
- Ажлын байран дээрх ялгаварлан гадуурхлын практикийг бүртгэж, түүнийг залруулах талаар авсан арга хэмжээ, мэдэгдлийг хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын тайланд тусгах;
- Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын тайлан нь хүйсээр задалсан ажиллах хүчний мэдээллийг агуулсан байх.

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын тухай 1947 оны 81 дүгээр Конвенц, 81 дүгээр Зөвлөмж, 1995 оны Протокол

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын (хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 129 дүгээр Конвенц, 133 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөрийн захиргаа; Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага гэсэн хэсгийг харна уу.

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тусламж үйлчилгээ **Occupational health services**

- ➔ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй; Хөдөлмөрийн захиргаа; Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид ** **Agricultural and other rural workers

Хөдөө аж ахуйн салбарт дэлхийн эдийн засгийн аль ч бусад салбараас илүү олон хүн ажилласан (2005 оны байдлаар 40 хувь) хэвээр байна (ОУХБ, 2006а, х. 25). Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэгч нийт эмэгтэйчүүдийн олонхи нь хөдөө орон нутагт төвлөрсөн, голдуу фермд ажилласан хэвээр байгаа боловч сүүлийн үед фермийн бус үйл ажиллагаанд оролцогч эмэгтэйчүүдийн тоо өсч байна. Эдийн засагт нь хөдөө аж ахуй голлох үүрэг гүйцэтгэдэг улс орнуудад уг салбарт эрчүүдээс илүү эмэгтэйчүүд ажиллаж байх нь түгээмэл тохиолддог (ОУХБ, 2004а, х. 25). Ийнхүү эмэгтэйчүүд олон тоогоор ажиллаж байгаа нь өрхийн эзэмшлийн жижиг фермүүд болон ферм бус аж ахуйн нэгжүүд өндөр хувийг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

эзэлдэг хөдөө аж ахуйн салбарын ажлын зохион байгуулалтаас үүдэлтэй. Тухайлбал эрчүүд ажил олж хийхээр хот руу шилжиж, эмэгтэйчүүд ард нь өрхийн аж ахуйгаа хариуцан үлддэгээс хөдөө аж ахуйд ажиллагчид, өрхийн үйлдвэрлэлд цалин хөлсгүй ажиллагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдийнхээс илүү өндөр байдаг. Олон орны хөдөө аж ахуйд ажиллагч эмэгтэйчүүд газар эзэмшиж, өвлөж чадахгүй, мөн газар өмчлөл чухал үүрэгтэй байдаг хоршооллын болон зээлийн холбооны гишүүн болох, хөдөө аж ахуйг хөгжүүлэх хөтөлбөрт оролцох зэрэг боломжоос хүртэж чадахгүй тул туйлын эрх мэдэлгүй байдаг.

Ер нь хөдөө аж ахуйд ажиллагчид хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангаагүй, эрүүл мэндийн эрсдэл ихтэй нөхцөлд олон цагаар, орлого багатай ажил хийдэг боловч эмэгтэйчүүд түр зуурын болон улирлын шинжтэй ажилд олноороо ажилладгаас дээрх бүх нөхцөл байдлын дарамтыг илүүтэй үүрч байх нь элбэг. Ийм таагүй нөхцөл байдлын эсрэг зарим хамгаалалтыг бий болгохын тулд хөдөө аж ахуйн салбар дахь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний талаарх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бүр 1921 онд, мөн 1975 онд баталсан байдаг. 2001 онд хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шинэ стандарт батлагдсан (184 дүгээр Конвенц ба 192 дугаар Зөвлөмж). Уг стандартад жирэмсэн, хөхүүл эхчүүдийг, залуу болон ахимаг насны ажиллагчдыг хяналтанд авах замаар хэрэгжих эрүүл мэндийн хамгааллын асуудал багтсан байна (З. 192, II.4 (3)).

Мөн 184 дүгээр Конвенцийн 18-р зүйлд «хөдөө аж ахуйд ажиллагч эмэгтэйчүүдийн жирэмсэн байх, хүүхдээ хөхүүлэх болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндтэй холбоотой тусгай хэрэгцээг нь анхааран тооцож байхад чиглэсэн арга хэмжээ авагдах ёстой» гэж заасан байна.

Практикт фермүүдийн өмчлөлийн хэлбэрт гэр бүлийн өмчлөл болон өөрийн тооцоон дээр ажиллах хэлбэр давамгайлж, энэ нь бичиг үсэг тайлагдалтын түвшин доогуур, хэлний саад бэрхшээл, ажилчдын эрхийг үл ойшоох байдалтай хосолсон байдаг нь хөдөө дэх үйлдвэрчний эвлэлийн тархалтыг тариалангийн талбай болон агробизнесийн салбарт зарим хэмжээгээр нэвтэрснийг эс тооцвол хязгаарлаж байдаг. Энэ байдал нь бичиг үсэг тайлагдалтын хувьд эрчүүдээс доогуур түвшинд байдаг эмэгтэйчүүдэд илүү хамаатай. Хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийг өргөжүүлэх үйлчилгээ нь эрэгтэйчүүдэд голчлон чиглэж, уг салбарт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг суурь үйлдвэрлэгчид хэмээн үзэхгүй байх нь элбэг бөгөөд хөдөөд явагддаг сургалт, зээлийн үйлчилгээ нь тухайн улсынхаа албан ёсны хэлээр ярьж чадахгүй, эсхүл уншиж чадахгүй эмэгтэйчүүдийн хувьд хүртээмж муутай байх нь бий. Үүнээс үүдээд эмэгтэйчүүд хэлэлцэн тохиролцох эрх мэдэл багатай, ажилчдын суурь эрхээ ч эдэлж чадахгүй байх нь элбэг. Иймээс хөдөө ажилладаг эмэгтэйчүүдийг

бусад секторт ажиллагчидтай нэгэн адил авч үзэж болохгүй юм.

Өрийн барьцаанд албадан ажиллуулах явдал ялангуяа зүүн өмнөд Азийн хэд хэдэн оронд түгээмэл байна. Өрхийн тэргүүний тавьсан өрийн барьцаанд эмэгтэйчүүд хүүхдүүд шууд бусаар хохирох нь хөдөө аж ахуйн салбарт түгээмэл байна. Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн тавьсан өрийн «төлөөсийн» нэг хэсэг болж, газрын эзэнд гэр орны болон фермийн ажил хийж өгөх нь ч бий. Зүүн Азийн зарим орнууд, тухайлбал Пакистан ферм болон үйлдвэрийн газруудад өрийн төлөөсөнд албадан ажиллуулах явдалтай улам бүр эрчимтэй тэмцэж байна.

*Хөдөө аж ахуй дахь эвлэлдэн нэгдэх эрхийн тухай 1921 оны 11 дүгээр Конвенц;
Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын тухай 1969 оны 129 дүгээр Конвенц
Хөдөөгийн ажиллагчдын байгууллагын тухай 1975 оны 141 дүгээр Конвенц, 149 дүгээр Зөвлөмж
Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 2001 оны 184 дүгээр Конвенц, 192 дугаар Зөвлөмж*

➔ Мөн Хүүхдийн хөдөлмөр; Албадан хөдөлмөр; Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба байгууллага байгуулах эрх; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, Тариалангийн талбайд ажиллагчид гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хөдөөгийн ажиллагчид\ Rural workers

➔ Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн ажиллагчид гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөлсгүй хөдөлмөр\ Unpaid work

ОУХБ-аас хөдөлмөр гэдэг нэр томъёоны ойлголтын хүрээнд гэр бүл, нутгийн олон нийтийнхээ төлөө цалин хөлсгүй хийдэг хөдөлмөрийг багтааж, ихэнхдээ цалин хөлстэй хөдөлмөртэй хамтатган авч үздэг билээ. 1995 онд болсон Эмэгтэйчүүдийн асуудлаарх дэлхийн дөрөвдүгээр бага хурлаас баталсан Бээжингийн үйл ажиллагааны мөрийн хөтөлбөрийн зөвлөмжийн үр дүнд эмэгтэйчүүд голчлон хийдэг цалин хөлсгүй хөдөлмөр нь эдийн засгийн үнэ цэнтэй болохыг хүлээн зөвшөөрсөн, цалин хөлсгүй хөдөлмөрийн үнэ цэнийг тогтоох олон улсын удирдамж гараад байна.

Гэвч хөлсгүй хөдөлмөрийг үнэлэхэд ярвигтай хэвээр байна. Голдуу эмэгтэйчүүд хүүхдүүдээс бүрддэг цалин хөлсгүй ажиллагчид нь албан бус

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

эдийн засагт ажиллагчдын дийлэнх болдог. Бүтээмжтэй, хөлсгүй хөдөлмөрийг гэр орны ажилтай андуурах тал бий. Зарим төрлийн хөлсгүй хөдөлмөр, тухайлбал, гэр бүлийн бизнест хувь нэмэр оруулж буй гэр бүлийн гишүүдийн хөлсгүй хөдөлмөрийг зарим улс оронд үндэсний тооцооны системд оруулсан боловч ил тод үзэгдэх нь бага байдаг асран халамжлах хөлсгүй хөдөлмөрийг тийнхүү тооцох нь ховор байна. Гэр орны хөлсгүй хөдөлмөрийн жендэрийн хуваарилалт улс орнуудад харилцан адилгүй байдаг.

Гэхдээ хөлсгүй хөдөлмөр бол ихэнхдээ хүлээн зөвшөөрөгдөлгүй өнгөрдөг эдийн засагт оруулж буй хувь нэмрийг үнэлэх чухал арга зам юм. Хөлсгүй хөдөлмөрийг тооцоолсноор эдийн засаг, өрхөд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс, хүүхдийн оруулж буй хувь нэмрийн ялгаа багасдаг.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 165 дугаар Конвенцид (догол мөр VII.32) үндэсний зохих эрх бүхий байгууллага нь ажиллагчдын гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаас уламжилсан ачааг хөнгөлөх арга хэмжээ авах, түүний дотор гэрээр очиж туслах, гэрээр очиж асрах үйлчилгээ зэрэг төрийн болон хувийн хэвшлийн ажлыг дэмжих ёстой гэж заасан байдаг.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 165 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Ердийн бус ажил; Асран халамжлах ажил; Тохиолдлын ажил; Хүүхдийн хөдөлмөр; Хөдөлмөрийн хуваарь; Эдийн засгийн үйл ажиллагаа; Нийтийг хамарсан ажлын хөтөлбөр; Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил дэх тэгш боломж; Гэр орны ажил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Ахимаг настай эмэгтэй ажиллагчид; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид \Breastfeeding workers

183 дугаар конвенцийн 3-р зүйлд зааснаар гишүүн орнууд:

ажил олгогчдын болон ажиллагчдын төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг эрх мэдэл бүхий байгууллагаас эхийн, эсхүл хүүхдийн эрүүл мэндэд хортой байж болзошгүй хэмээн тодорхойлсон, эсхүл эхийн, эсхүл хүүхдийнх нь эрүүл мэндэд ноцтой эрсдэл ажлыг учруулах нь үнэлгээгээр тогтоогдсон ажлуудыг хийлгэхгүй байхыг баталгаажуулахад чиглэсэн зохих арга хэмжээг авч

хэрэгжүүлэх ёстой.

Уг Конвенц болон түүнийг дагалдах 191 дүгээр Зөвлөмжид хөхүүл хүүхэдтэй ажиллагчид хүүхдээ хөхүүлэх зорилгоор өдөрт нэг буюу хэд хэдэн удаа ажлаас чөлөө авах эрхтэйг заасан байдаг. Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүүхдээ хөхүүлэхийн тулд ажлаа түр зогсоох эрхтэй байх ёстой бөгөөд ийм зогсолт буюу өдрийн ажлын цагаас хасагдсан хугацаа нь ажилласан цаг хэмээн тооцогдож, цалин хөлс нь мөн үүний дагуу тооцогдох ёстой.

1919 оны Эхийн Хамгааллын тухай анхны, 3 дугаар Конвенцид хоёр удаагийн хагас цагийн хүүхэд хөхүүлэх чөлөө олгохоор, 1952 оны Эхийн хамгааллын тухай 95 дугаар Зөвлөмжид өдөрт бүтэн, хагас цагийн чөлөө олгохоор заасан байсан бол одоогийн Конвенци нь хүүхэд хөхүүлэх зорилгоор нэг өдрийн ажлын цагаас авч болох чөлөөний зөвшөөрөгдөх хугацаа болон тоо, үргэлжлэх хугацааг үндэсний хууль тогтоомж, практикаар зохицуулж байхаар болгосон байна. Мөн тусгай хэрэгцээг хангахын тулд нэмэлт зохицуулалтыг эмнэлгийн гэрчилгээний үндсэн дээр хийнэ.

Мөрдөн хэрэгжүүлэх боломжтой бол ариун цэврийн зохих нөхцлийг хангасан хүүхэд хөхүүлэхэд тохиромжтой орчныг ажлын байранд буюу ажлын байрны ойролцоо байгуулах тухай заалтыг оруулна.

Эхчүүдийг хамгаалах тухай (хянаж өөрчилсөн) 1952 оны 103 дугаар Конвенц, 95 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн **Ажлын цаг; Эхчүүдийн хамгаалал** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид\ Self-employed workers

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг эрх зүйн тогтолцоонд хэн нэгэн цорын ганц ажил олгогчоос хамаардаггүйгээрээ бусад хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэгчдээс, эсхүл хамааралтай ажиллагчдаас ялгардаг ажиллагч гэж үздэг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид (мөн чөлөөт, бие даасан, эсхүл өөрийн тооцоон дээр ажилладаг этгээд гэж нэрлэгддэг) нь гэрээлж буй түншлэгчдээ захирагдах ямар нэгэн холбоо харилцаагүйгээр гэрээний дагуу үйлчилгээ үзүүлдэг. Хувиараа ажил эрхлэгчдийг дотор нь ажиллагчидтай хувиараа ажил эрхлэгч (ажил олгогчид болон бизнес эрхлэгчид), ажиллагчидгүй хувиараа ажил эрхлэгч (өөрийн тооцоон дээр ажиллагчид болон ганцаараа бизнес эрхлэгчид) болон үйлдвэрлэгчдийн хоршооллын гишүүн гэж ангилж болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт мөн эсэхийг нь тодорхойлох

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

шалгуур үзүүлэлтүүд эрх зүйн тогтолцоо бүрт харилцан адилгүй байдаг ч гэрээний зохицуулалт заавал байх ёстой гэсэн нийтлэг стандартыг мөрддөг. Зарим гишүүн орнууд нэг хүнийг нөгөөгийнх нь төлөө цалин хөлстэйгөөр ажиллуулж байгаа бүх харилцааг хөдөлмөрийн харилцаа гэж нийтлэгээр үздэг бөгөөд талууд хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа болохоо баримтаар нотлох ёстой байдаг. Үндэсний бодлого нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийг ялгаж зааглах талаар удирдамж өгөх ёстойг Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 198 дугаар Зөвлөмжид заасан байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэлтийг зүсээ хувирган далдлагдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанаас ялгаж салгах нь практикт тэр бүр хялбар байдаггүй. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хуулаар хүлээсэн үүрэг хариуцлагаасаа зайлсхийхийн тулд ажиллагч жинхэнэ хөдөлмөр эрхлэлтийг үнэн хэрэгтээ хамааралтай байсаар атал «хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт» болгон нууцалсан байх нь бий (жишээ нь голцуу эмэгтэйчүүд байдаг гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид). Ийм нууцлагдсан хөдөлмөр эрхлэлтийг хөдөлмөрийн «жинхэнэ» харилцаанд хэрэглэдэг хууль тогтоомжоор зохицуулах шаардлагатай байдаг.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэгчид нь нийгмийн баталгааны тогтолцоонд хувь нэмэр оруулах тухайд бие даасан байдалтай байдаг. Иймээс бодит байдалд тэд нийгмийн баталгааны тогтолцоогоор муу хамгаалагдсан байх нь элбэг гэсэн үг юм. .

Олон төрлийн ажил мэргэжилд хүмүүс хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг. Хөгжиж буй олон оронд хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт харьцангуй өндөр байдаг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн тоо дэлхий дахинд өсч өнөөдөр зарим категорын хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн олонх нь эмэгтэйчүүд болоод байна. Энэ байдалд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн зарим нь «сөрөг» байгаа бөгөөд үүнд «шилэн тааз»-ны үзэгдэл (х.94-ийг харна уу), цалин хөлсөн дэх жендэрийн ялгаа, ажилд (цалин хөлс сайтай) орох боломж муу, мөн эдийн засгийн үйл ажиллагаагаа гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатайгаа эвлэрүүлэн хослуулах хэрэгцээ зэрэг хүчин зүйл энд орно. Зарим орны засгийн газраас эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтэд үзүүлж буй дэмжлэг зэрэг эерэг үр нөлөө бүхий хүчин зүйл ч бас байна.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлж буй ажиллагчид нь бусад хөдөлмөр эрхлэгчдийн нэгэн адил суурь эрхийг эдлэх ёстой. Гэвч тэд төлөөллийн байгууллагагүй, байгууллага байгуулах нь тэдний хувьд бэрхшээлтэй учир эрхээ эдлэх нь илүү хүнд байдаг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (нэмэлт заалт) 1984 оны169 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 68 дугаар Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Хоршоолол; Ажиллагч; Хөдөлмөрийн харилцаа; Тэгш цалин хөлс; Шилэн тааз; Гэрээр гүйцэтгэх ажил; Албан бус эдийн засаг; Ахимаг насны ажиллагч эмэгтэйчүүд; Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт\ Illegal employment

- ➔ Нууц ажил гэсэн хэсгийг харна уу.

Хүйсийн тэгш эрх\ Gender equity

Хүйсийн тэгш эрх гэдэг нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст тэдний тусгай\өвөрмөц хэрэгцээ, сонирхолынх нь дагуу шударга хандана гэсэн үг. Энэ нь тэгш хандлагыг, эсвэл ялгаатай боловч эдлэх эрх, хүртэх ашиг, үүрэх хариуцлага, боломж бололцооны хувьд адил тэгш байхад анхаарсан хандлагыг хэлнэ.

Хүний наймаа\ Trafficking in persons

НҮБ-ын Үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт хэрэгтэй тэмцэх Конвенцийн нэмэлт болон 2000 онд батлагдсан Хүний наймаа, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хүүхдийг наймаалахаас сэргийлэх, устгах, шийтгэх тухай Протокол (Хүний наймааны тухай Палермогийн протокол) хүний наймаа гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

Хүнийг мөлжих зорилгоор хүч хэрэглэхээр заналхийлэх буюу хүч хэрэглэх, эсхүл хүчирхийллийн бусад хэлбэрийг ашиглах, хулгайлах, залилах, хууран мэхлэх, эрх мэдлээ урвуулах ашиглах буюу эмзэг байдлыг нь ашиглах, эсхүл өөр этгээдийг хяналтдаа байлгаж буй этгээдийн зөвшөөрлийг авахын тулд төлбөр хийж буюу ашиг олгон хахуульдах зэрэг аргаар хүмүүсийг урвуулан элсүүлэх, тээвэрлэх, дамжуулах, нуугдуулах буюу хүлээж авах үйлдлийг хэлнэ. Мөлжих гэдэгт наад нь бусдыг биеийг нь үнэлүүлэх буюу бэлгийн харилцаанд оруулан мөлжих бусад хэлбэрүүд, албадан ажиллуулах буюу үйлчлүүлэх, боолчлол буюу боолчлолтой төсөөтэй заншил, эрх чөлөөгүй байлгах буюу эд эрхтнийг нь авах зэргийг ойлгоно (3 дугаар зүйл (а)).

Гэвч тус Протоколд хүүхдийн наймааг арай өөрөөр тодорхойлсон: хохирогч нь 18 нас хүрээгүй охин эсхүл хүү бол тэднийг «мөлжих зорилгоор урвуулан элсүүлэх, тээвэрлэх, дамжуулах, нуугдуулах буюу хүлээж авах үйлдлийг» хүний наймаа гэж тооцсон бөгөөд өмнө дурдсан хүч хэрэглэх, хулгайлах, хууран мэхлэх зэрэг хууль бус арга замыг хэрэглээгүй байсан ч тийнхүү тооцохоор заасан байдаг (3 дугаар зүйл (с), (d)).

Хүний наймаа бол албадан хөдөлмөртэй маш ойр холбоотой. Хүний наймаа нэг орон нутагт, эсхүл хөрш болон алс хол улс орны аль алинд нь явагддаг. Хүний наймааны улмаас албадан хөдөлмөрт өртсөн хүмүүсийн тоо тухайн үед наад зах нь 2.45 сая байна гэж тооцжээ (ОУХБ, 2005a, x14, 56 дугаар догол мөр). Мөн нийт хүний наймааны хохирогчдын 40-50 хувь нь хүүхэд байна гэж үздэг (ОУХБ, 2005b, x15, 61 дүгээр догол мөр). Европын холбооны Хүний наймааны асуудлаарх Шинжээчдийн бүлгийн 2003 оны тайланд албадан хөдөлмөр бол Хүний наймааны тухай Протоколын «нэн чухал хэсэг» бөгөөд хүний наймаатай тэмцэх хүчин чармайлт нь хүний наймааны механизмд бус харин түүнд өртсөн хүмүүсийг албадан хөдөлмөр хийлгэн мөлжиж буй асуудалд илүү төвлөрөх ёстой гэжээ.

Хөдөлмөрийг нь мөлжих зорилгоор наймаалах, ялангуяа ашиг олох зорилгоор бэлгийн мөлжлөгт албадан ашиглах нь эмэгтэйчүүд, охидыг илүү их хамарч байна. Нарийн тоо гаргахад хэцүү ч дэлхий дээр хүний наймаанд өртөгчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд, охид байгаа гэдэг нь ойлгомжтой. Эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийг ч тодорхой зорилгоор наймаалдаг, тухайлбал, Бразилд эрэгтэй ажиллагчдыг улс дотроо үхрийн ферм, мод бэлтгэлийн газар ажиллуулах зорилгоор наймаалдаг байна. Хүний наймаа нь зарим талаар хөдөлмөрийн зах зээл дээрх хүйсийн ялгаварлан гадуурхлын улмаас эмэгтэйчүүд зохистой хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломжоор хангагдаагүй байгаатай, мөн эмэгтэйчүүд, охидыг дорд үздэг уламжлалт сэтгэхүйтэй холбоотой. Арьс өнгө, хүйсийн ялгаварлан гадуурхалд өртөгчид мөн хүний наймааны хохирогч болох нь элбэг тохиолддог.

Хүний наймааны тухай Протоколд нэгдэн орсон хэд хэдэн улс орон хүний наймааны эсрэг шинэ хууль баталсан бөгөөд тэдгээр хуулийн зарим нь зөвхөн эмэгтэйчүүд, охидын бэлгийн мөлжлөгийг хамарсан байдаг. Гэхдээ улс орнууд хүний наймаа гэсэн тодорхойлолтыг өргөжүүлж, албадан хөдөлмөр хийлгэж мөлжих явдлыг энэ ойлголтод багтаан оруулахыг зорьж байгаа билээ.

Хүний наймааны талаар ОУХБ-ын тусгай Конвенц байхгүй боловч ОУХБ-аас хүний наймааны хөдөлмөртэй холбоотой хэсэгт, мөн хүний наймаа болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн холбоос, хүүхдийн хөдөлмөр, шилжин суурьших, ялгаварлан гадуурхал гэсэн чиглэлүүдэд илүүтэй анхаарал тавьж

байна. ОУХБ-ын хүний наймааны эсрэг арга хэмжээ нь албадан болон хүүхдийн хөдөлмөрийн, шилжин ажиллагчдыг хамгаалах, тэгш эрхийн, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөрийн бодлогын талаарх холбогдох стандартуудад түшиглэдэг (ОУХБ, 2005b, х69, 3.1 хайрцаг). Тухайлбал, ОУХБ-ын хяналтын газрууд албадан бие үнэлүүлэх, бэлгийн мөлжлөгийн асуудлыг 29 дүгээр Конвенц, 183 дугаар Конвенцийн хүрээнд тогтмол авч үздэг билээ.

Хамгийн сүүлд 198 дугаар Зөвлөмжид гишүүн улс орнууд «хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа байгаа эсэх нь тодорхойгүй (7 (а) догол мөр) байдлын золиос болсон» шилжин ажиллагчдыг зүй бусаар ашиглуулахаас сэргийлэх шаардлагатай тухай дурдсан байна.

Нэг оронд элсүүлэн авсан ажиллагчдыг өөр нэг оронд ажиллуулах тохиолдолд «хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд ажиллагчдыг хамгаалахад чиглэсэн зохицуулалтыг алгасах, тойрон гарах зорилгоор зүй бусаар ашиглах, хууран мэхлэх практик» (7(b) зүйл) гарахаас сэргийлэхийн тулд хоёр талын гэрээ байгуулах нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн харилцаанд тулгуурласан эдгээр арга хэмжээг хүний наймааны эсрэг цогц арга хэмжээн дээр нэмэн хэрэгжүүлж болох юм.

Эмэгтэйчүүдийн аж байдлын асуудлаарх НҮБ-ын Комиссоос Эмэгтэйчүүд, охидыг бүх төрлийн мөлжлөгт өртүүлэх зорилгоор наймаалах эрэлтийг устгах тухай Тогтоолыг 2005 онд баталсан юм.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр Конвенц

Шилжин ажиллагчдын (нэмэлт заалт) тухай 1975 оны 143 дугаар Конвенц

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц, 190 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Конвенц

➔ Мөн **Хүүхдийн хөдөлмөр; Албадан хөдөлмөр; Шилжин ажиллагчид** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Хүний нөөцийн хөгжил\ Human resources development

Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн гүйцэтгэх ажлын талаарх гүн шингэсэн үзэл бодол нь жендэрийн тэгш байдалд хүрэхэд гол садаа болдог нь тодорхой болсон билээ. Хүний нөөцийн хөгжил нь мэдлэг ойлгоцыг дээшлүүлэх, эмэгтэйчүүдийн хүний капиталд хөрөнгө оруулалт хийх, тэдний хөдөлмөр эрхлэх чадварыг дээшлүүлэх замаар ийм уламжлалт хандлагатай тэмцэх ёстой.

Энэхүү уламжлалт хандлагыг ажил болон жендэрийн тэгш байдлын тухай

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

шинэ ойлголтоор солихын хэрэгцээг олон нийт, эцэг эхчүүд, ажил олгогчдод мэдээлэх шаардлагатай. Мөн үйлдвэр, аж ахуйн нэгжүүдийн түвшинд хүний нөөцийг хөгжүүлэхдээ ажилагчдын оролцоог зайлшгүй хангах шаардлагатай. Зохих бодлого хөтөлбөрийг дараах хүрээнд боловсруулан хэрэгжүүлбэл зохино. Үүнд:

- ажил хөдөлмөртэй нягт холбоотой мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн сургалт;
- удирдах ажилтнууд болон бие даан ажиллагчдыг сургах;
- эдийн засгийн үйл ажиллагааны тодорхой хүрээ, салбар, хүн амын тодорхой бүлэгт зориулсан хөтөлбөр;
- сургалт, хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих;
- шилжин ажиллагчдад зориулсан сургалт;
- ажилтнуудыг мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн сургалт, судалгаа шинжилгээ болон захиргааны асуудлаар сургаж, төлөөлөх байгууллагуудад ажиллахад бэлтгэх.

Эмэгтэйчүүдийг мэргэжлийн сургалтад хамруулж, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, үргэлжлүүлэн сургах нь тэдний ажил мэргэжлийн хүрээн дэх сонголтыг нэмэгдүүлэх, илүү сайн цалин хөлстэй болон бие даасан ажил хийх, удирдах албан тушаалд томилогдох, бизнес эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэхэд амин чухал юм.

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Нийгмийн бодлогын (суурь зорилго ба стандарт) тухай 1962 оны 117 дугаар Конвенц

Боловсрол эзэмших цалинтай чөлөний тухай 1974 оны 140 дүгээр Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 1975 оны 142 дугаар Конвенц

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Ажил мэргэжилдээ өсч дэвших боломж; Ажил мэргэжил дэх ялгарал; Мэргэжлийн чиг баримжаа; Мэргэжлийн сургалт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

**Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууллага \Childcare and family services and facilities **

Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ гэдэг нь эцэг эх ба хүүхдийн, эсхүл тухайн үед хамт амьдарч байгаа гэр бүлийн гишүүдийн хэрэгцээг хангахад чиглэсэн улсын болон хувийн хэвшлийн, хувь хүний буюу хамтын үйлчилгээг хамруулсан өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Амьдралын бүх хүрээн дэх үүрэг хариуцлагаа гүйцэтгэх боломжийг ажиллагчдад олгосон үйлчилгээг бий болгох нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эмэгтэй эрэгтэй ажиллагчдад, мөн тэдэнд болон бусад ажиллагчдад тэгш хандахыг дэмжих ажлын чухал хэсэг юм. Бүх ажиллагчид хүйсээсээ үл хамааран цалин хөлстэй ажлаа үр хүүхэд болон гэр бүлийн бусад гишүүдийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатайгаа хослуулах боломжтой байх ёстой. Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан тусламж үйлчилгээний түвшин, хүртээмж нь хөхүүл эхчүүдэд зориулсан үйлчилгээг оролцуулан гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдад хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар чөлөөт сонголт хийх эрхээ эдлэх боломжийг олгохуйц зохистой түвшинд байх шаардлагатай. Эдгээр үйлчилгээ нь янз бүрийн насны хүүхдүүдийн болон гэр бүлийн халамж асаргаа шаардлагатай бусад гишүүдийн тусгай хэрэгцээг хангахуйц уян хатан байвал зохино. Ийм үйлчилгээ тусламж нь үнэ хөлсгүй буюу ажиллагчдын төлбөрийн чадварт нийцсэн боломжийн түвшинд тогтоогдсон байна. Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын ажиллаж амьдрах нөхцлийг сайжруулах ажил нь улсын эрх мэдэл бүхий байгууллагуудын зүгээс авах арга хэмжээг оролцуулан нийгмийн зохистой бодлогын арга замаар хэрэгжих ёстой. ОУХБ-ын 165 дугаар зөвлөмж нь улс орнуудын эрх мэдэл бүхий байгууллагууд хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон ажил хайж байгаа гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тоо, тэдний хүүхдүүдийн болон халамж асаргаа шаардлагатай бусад тэжээлгэгчдийн тооны талаарх шаардлага хангасан статистик мэдээллийг хэвлэж байхыг сануулсан байдаг. Тэдгээр байгууллагууд нь хэрэгцээ шаардлагыг илрүүлэхэд анхаарч, уг мэдээлэлдээ тулгуурлан хүүхэд асрах болон гэр бүлд чиглэсэн тусламж үйлчилгээний зөв зохистой тогтолцоог системтэйгээр хөгжүүлэх хэрэгтэй. Нэгэн хэвийн бус ажлын цагаар ажилладаг болон уламжлалт цагаар ажилладаг асрамжийн байгууллагад хүүхэд нь хамрагдаж чадаагүй ажиллагчдын хэрэгцээг ч бас анхаарч тооцох ёстой.

Ажиллагчдынхаа ийм төрлийн хэрэгцээг ойлгож мэдэхийн хирээр ялангуяа хөгжиж буй орны олон ажил олгогчид хүүхэд асрах үйлчилгээгээр хангах олон төрлийн ажлыг сайн дураараа хийж эхэлдэг. Үүнд ажлын байран дахь болон ажлын байрнаас гадуурх хүүхэд асрах төвүүд, гэрээр хүүхэд харах хувийн байгууллагууд, ажиллагчдад олгох хүүхэд асрахад зориулсан тэтгэлэг болон мэдээлэл өгөх үйлчилгээнүүд ордог.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

➔ **Мөн Төхөөрөмж тоноглол; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний учир авах чөлөө; Хүүхэд асрах чөлөө; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хүүхдийн хөдөлмөр \Child labour

18-аас доош насны хүүхдүүдийн бүх хэлбэрийн ажил хөдөлмөрийг арилгаж устгах ёстой хүүхдийн хөдөлмөр гэж үздэггүй. Харин хүүхдийн эрүүл мэнд, боловсрол, сайн сайхан байдал буюу хөгжилд хортой нөлөө бүхий ажлыг хүүхдийн хөдөлмөр гэж үздэг. Хүүхдийн нас болон ажлын шинж чанар нь хүүхдийн хөдөлмөр мөн эсэхийг тодорхойлох гол шалгуур болдог бөгөөд хүүхдийн хөдөлмөрийг тодорхойлохдоо ажил нь хүүхдийн боловсрол болон оюун ухааны, бие махбодийн бүрэн дүүрэн хөгжилд садаа болох ёсгүй гэдэг нь гол зарчмыг баримталдаг. Сурч боловсрох, эрүүл өсч хөгжихөд нь хэрэгтэй тоглоом болон бусад үйл ажиллагаанд оролцох нь тодорхой насанд хүртэл хүүхдийн хийх гол ажил байх ёстой учраас нас чухал амин чухал хүчин зүйл болдог. Ажлын хүүхдэд нөлөөлөх байдал нь насанд хүрэгчдийнхээс өөр бөгөөд хүүхдийн нас бага байх тусам улам эмзэг байдаг. Ажил нь хэр аюул осолтой, ямар нөхцөлд хийгдэж байгаа нь мөн чухал үзүүлэлт юм. ОУХБ-ын тооцоолон гаргаснаар 218 сая орчим хүүхэд хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байгаагаас 127 сая нь аюултай ажил хийж, 8 сая илүү нь хүүхдийн наймааны золиос, хүүхэд-цэрэг болж эсхүл өрийн барьцаанд ажиллаж, эсхүл мансууруулах бодисын наймаа, бэлгийн мөлжлөг зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглагдаж байна (ОУХБ, 2006с, хүснэгт 1.1). Хүүхдийн хөдөлмөр нь ядуурал ба алагчлалтай ерөнхийдөө харилцан уялдаатай байдаг. Энэ бол зөвхөн хүүхдийн хүний эрхтэй төдийгүй жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтай шууд холбоотой асуудал юм. Эцэг эх хоёрын өрх гэрээ тэжээгч болон асран халамжлагчийн ялгавартай, тэгш бус үүрэг роль болон охид, хөвгүүдээс тэдний боловсрол, ажил мэргэжлийнх нь талаар хүлээх хүлээлтийн ялгаатай байдлын аль аль нь үүний шалтгаан болдог. Хүүхдийн хөдөлмөр нь бас уг ажлыг хүүхдээс илүү амжилттай гүйцэтгэж чадах байсан эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийг уг ажилд орох боломжийг багасгаж, ирээдүйн эмэгтэй эрэгтэй насанд хүрэгчдийг ур чадвар эзэмших, хөдөлмөрийн хүрээн дэх эрхээ эдлэхэд нь саад хийдгээрээ хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал болдог.

ОУХБ нь 1919 онд анх байгуулагдсанаасаа хойш хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахын төлөө ажиллаж ирсэн билээ. Өнөөдөр хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлаар хэд хэдэн конвенци болон зөвлөмж батлагдаад байна. 1973 онд батлагдсан 138 дугаар конвенцид суурь боловсрол эзэмших насанд хүртлээ (голдуу 15 нас) нэг ч хүүхэд эдийн засгийн аливаа нэгэн салбарт ажиллах ёсгүйг заасан бол 1999 онд батлагдсан 182 дугаар конвенци нь 18 нас хүрээгүй аливаа охид хөвгүүдийг хүчээр хөдөлмөрлүүлэх, зэвсэгт мөргөлдөөн, садар самууны сурталчилгаа болон тухайн улсын үндэсний хууль тогтоомжоор аюултай хэмээн тодорхойлогдсон ажилд ашиглах зэрэг

хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн эсрэг яаралтай үйл ажиллагаа өрнүүлэхийг уриалсан байна.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн эсрэг үндэсний үйл ажиллагаа нь хүүхдийн хөдөлмөрөөс сэргийлэхийн зэрэгцээ хүүхдийг хөдөлмөрөөс хөндийрүүлэн боломжит хувилбараар хангахад чиглэх хэрэгтэй бөгөөд дараах алхмуудыг багтаасан, шат дараалсан, тодорхой цаг хугацаатай, олон салбарыг хамарсан цогц стратеги хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Үүнд:

- үндэсний болон орон нутгийн түвшинд, ажлын байранд хүүхдийн хөдөлмөрийн талаарх мэдлэг ойлгоцыг бий болгох;
- тухайн улс орон дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг илрүүлэн гаргахын тулд нөхцөл байдлын үнэлгээ хийх;
- хүүхдийн хөдөлмөрөөс сэргийлэх болон түүнийг усгах үндэсний бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх;
- хүүхдийн хөдөлмөрийн чиглэлээр ажилаж буй байгууллагуудыг бэхжүүлж, шаардлагатай бүтэц, механизмыг бий болгох;
- хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ойлгож, хүлээн завшөөрч түүний эсрэг тэмцэх түншлэлийн өргөн хүрээг үүсгэх;
- хамгаалах хууль тогтоомжийг боловсруулан хэрэглэх;
- хөдөлмөр эрхэлж буй болон хөдөлмөр эрхэлж байж болзошгүй хүүхдүүдэд чиглэсэн шууд үйл ажиллагааг дэмжих;
- хүүхдүүдийг хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрээс хөндийрүүлэх;
- амжилттай хэрэгжиж буй төслүүдийг олшруулах болон өргөжүүлэн дэлгэрүүлэх;
- хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ядуурлыг бууруулах, бүх нийтийн боловсролын зэрэг үндэсний хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, төсвийн нэгэн чухал хэсэг болгох.

Хүүхдийн хөдөлмөр нь охид хөвгүүдэд ялгаатай нөлөөлдөг. Охидын эсрэг ялгаварлан гадуурхал нь тэднийг мөлжлөг, хүчирхийлэлд ихээхэн эмзэг болгож, охидын эрхийг илүү ихээр зөрчигдөхөд хүргэх нь элбэг тул тэднийг тусгайлан анхаарах шаардлагатай байдаг. Охидын хувьд дараах зүйлс илүүтэй тохиолддог. Үүнд:

- эрт ажиллаж эхлэх;
- адил ажилд бага цалин хөлс авах;
- цалин хөлс багатай, ажлын цаг урттай салбар, хүрээнд олноор ажиллах;
- гэр орны цалин хөлсгүй ажил болон гэрийн үйлчилгээний ажил зэрэг далд, зохицуулалтгүй салбарт ажиллаж, ингэснээрээ мөржлөг, хүчирхийлэлд илүү эмзэг байх;
- бэлгийн, махбодийн болон сэтгэл санааны дарамтанд байх;

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- ялангуяа арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөгт өртөн хүний наймааны золиос болж байх;
- боловсролоос анхнаасаа, эсхүл дөнгөж суурь боловсрол эзэмшсэнийхээ дараа гадуурхагдсан байх;
- гэр орны ажлын ачааг үүрч байх;
- гэр орны ажил, сургуульд сурах болон эдийн засгийн шинжтэй ажлын гурван давхар ачааг үүрч байх.

1999 онд батлагдсан 182 дугаар Конвенц болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг хориглох болон устгах яаралтай арга хэмжээний тухай 190 дүгээр Зөвлөмж нь «охидын онцгой нөхцөл байдлыг анхааран үзэх» хэрэгцээг онцлон чухалчилсан байдаг. Үүнд ашиглаж болох зарим арга нь:

- хүүхдийн хөдөлмөрийг устгахад чиглэсэн үйл ажиллагааны аливаа төлөвлөгөө буюу шууд үйл ажиллагааны хөтөлбөрт охидыг зорилтот бүлэг болгон тусгайлан анхаарч үзэх;
- олон охид ажиллаж байгаа нь илэрсэн эдийн засгийн салбаруудад (биеэ үнэлэх, гэрийн үйлчилгээний ажил, хөдөө аж ахуй, гар үйлдвэр зэрэг) анхаарал төвлөрүүлэх;
- боломжтой үед «хөдөлмөр эрхэлж буй нүдэнд ил хөвгүүд»-ээс гадна «хөдөлмөр эрхэлж буй нүднээс далд охид»-од чиглэсэн төсөл хэрэгжүүлэх;
- хүүхдийн хөдөлмөрийн төслийг хүн амын хамгийн ядуу хэсэгт (жишээ нь эмэгтэйчүүд тэргүүлж буй өрхүүдэд) чиглүүлж, эцэг эхчүүдийг хамтад нь татан оролцуулах;
- охидын боловсролыг дэмжих үйл ажиллагаатай холбогдох;
- эмэгтэйчүүдийн байгууллага, идэвхтэнүүдийг татан оролцуулах.

Зарим нөхцөлд хөвгүүд ч бас ялгаварлан гадуурхалд өртдөг. Хөвгүүд аюултай ажил хийж, хүүхэд-цэрэг болсон байх нь бас нилээд тохиолддог. Зэвсэгт мөргөлдөөний үед охидыг идэвхтэй тулаанд оролцуулахаас илүү хүчээр сексийн үйлчилгээ үзүүлэгч болгох хандлагатай байдаг. Гэхдээ бас хөвгүүд гэрийн үйлчилгээний ажил, бэлгийн мөлжлөг зэрэг эмэгтэйчүүд давамгайлсан салбарын ажлыг хийж байх нь цөөн боловч тохиолддогийг анхаарахгүй орхиж болохгүй.

Тиймээс хүүхдийн хөдөлмөрт шинжилгээ хийх, түүнийг устгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар хандах шаардлагатай байдаг. Энэ нь аливаа төлөвлөсөн үйл ажиллагаа охид хөвгүүдэд хэрхэн ялгаатай нөлөөлдгийг үнэлж илрүүлнэ, үйл ажиллагааг (бодлого, хууль тогтоомж болон хөтөлбөрүүдийг) төлөвлөхдөө дээрх үнэлгээнд суурилна гэсэн үг юм.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц

Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар Конвенц, 146 дугаар Зөвлөмж

Шилжин ажиллагчдын тухай (нэмэлт заалт) 1975 оны 143 дугаар Конвенц

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар Конвенц, 190 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай ОУХБ-ын 1998 оны тунхаглал ба түүний дагалдах баримт бичиг

➔ Мөн Арилжааны шинжтэй бэлгийн мөлжлөг; Албадан хөдөлмөр; Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх; Шилжин ажиллагчид; Хүний наймаа гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Хүүхэд асрах чөлөө\ Parental leave

Хүүхэд асрах чөлөө гэдэг нь эцэг, эхийн хэн нэгэнд хүүхдээ асран халамжлахад нь зориулан олгох чөлөө юм. Уг чөлөө нь голдуу зөвхөн эхэд олгогддог жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний араас залган үргэлжилдэг. Зарим улс оронд хүүхэд асрах чөлөөг хүүхэд үрчлэн авах тохиолдолд ч олгодог. Уг чөлөөг цагаар ажиллах зохицуулалттай хамтатган олгож болно. Хүүхэд асрах чөлөө нь зөвхөн эцэгт олгодог эцгийн чөлөөнөөс ялгаатай.

Уг чөлөөг хүүхдээ асрах зорилгоор эцэг, эхийн хэн нь ч дараах тохиолдолд эдлэх боломжтой байх ёстой. Үүнд:

- Амаржсаны чөлөөний дараа шууд залгуулан;
- Асран хамгаалалд байдаг хүүхэд өвдөх үед;
- Хүүхэд асран өсгөхтэй холбоотой бусад шалтгаанаар.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд улам олон улс орон хүүхэд асрах чөлөө олгох тухай хуулийг янз бүрийн хэлбэрээр, янз бүрийн нөхцөлд баталсан байдаг. Ийм хуулийн зарим нь уг чөлөөний хугацаанд мөнгөн дэмжлэг үзүүлэхээр заасан байдаг. Тухайлбал, хүүхэд асрах чөлөөний тухай улс орнуудын түвшинд хэрэгжих шинэ баримт бичгийг Европын холбооноос 1996 онд баталсан байна.

Голдуу цалингүй байдаг хүүхэд асрах чөлөө нь улам бүр өргөн тархаж байгаа ч уг чөлөөний үргэлжлэх хугацаа, нөхцөл улс орнууд болон байгууллагуудын хувьд маш их ялгаатай байна. Гэхдээ уг чөлөөг авагчдын дийлэнх нь эхчүүд байна. Цөөн хэдэн оронд эцгүүдийн уг чөлөөг авахыг нь хөхиүлэн дэмжсэн тусгай журамтай, тухайлбал, уг чөлөөний тодорхой

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хэсгийг зөвхөн эцэг эдлэхээр («чөлөөгөө ав, авахгүй бол хүчингүй болно») заасан байдаг. Мөн эцэг уг чөлөөг авах бол сунгаж олгох, мөн уг чөлөөг дамжуулах боломжгүй байх зэрэг заалтууд бий (ЕХ, 2005, х.60).

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Хөдөлмөрийн уян хатан байдал; Гэр бүлийн гишүүн өвдсөний чөлөө; Жирэмсэн, амаржсаны чөлөө; Багш нар гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Цагаар ажиллагчид Part time workers

Цагаар ажиллагч гэдэг нь ажлын бүтэн өдрөөр ажилладаг хүмүүстэй харьцуулахад ажлын ердийн цагаас цөөн цагаар, гэхдээ адил хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд, адил төстэй үйл ажиллагаа эрхэлж буй ажиллагч юм. Ажлын бүтэн өдрийн ажлаас цагийн ажилд шилжих, эсхүл цагийн ажлаас ажлын бүтэн өдөрт шилжих нь сайн дурын үндсэн дээр явагдах ёстой бөгөөд энэ талаар 182 дугаар Зөвлөмжид заасан байдаг (18-20 дугаар догол мөр, мөн 165 дугаар Зөвлөмжийн 21 (3) догол мөрийг харна уу). Олон улс оронд бүрэн бус орон тооны ажлыг тодорхойлоогүй байдаг ч хөдөлмөрийн тодорхой нэг талыг зохицуулсан хууль, журамд цалин хөлсний доод хэмжээ, нийгмийн даатгалын тэтгэмж авахын тулд ажилласан байх ёстой цагийн доод хэмжээ зэрэг шаардлага, нөхцөлийг заасан байх нь түгээмэл.

Олон түр хугацаагаар ажиллагчид цагаар ажилладаг боловч цагийн ажиллагчид удаан хугацааны, бүр байнгын гэрээтэй байх нь түгээмэл. Цагаар гүйцэтгэх ажлын хөдөлмөрийн нөхцөл таагүй байх нь олон тохиолддог ч зарим улс оронд, тухайлбал, Нидерландад ийм ажиллагчдад тэгш хандах талаар дорвитой ахиц гараад байна. Харин цагийн уян хатан зохицуулалтын тухайд сүүлийн үед гарсан нэг чухал ололт гэвэл хувь хүмүүсийн ажлын цагаа сонгох эрхийг хуульчилж өгсөн явдал бөгөөд энэ нь Нидерланд, Германд түрүүлэн хэрэгжиж байна.

Цагаар ажиллагчдад ажлын бүтэн өдрөөр ажиллагчидтай адил тэгш хамгаалалтыг дараах чиглэлээр олгохын тулд зохих арга хэмжээг бүхий л түвшинд авах ёстой. Үүнд:

- Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй;
- Ялгаварлан гадуурхал.

Цагийн ажиллагчдад дараах асуудлаар ажлын бүтэн өдрөөр ажиллагчидтай адил тэгш ханддаг байх үүднээс үндэсний бодлогыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Үүнд:

- Цалин хөлс;
- Ажлын байрны баталгаа;
- Эхчүүдийг хамгаалах;

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- Хуулиар баталгаажсан нийгмийн халамж/баталгаа;
- Ажлын нөхцөл, түүний дотор амралт, өвчний чөлөө.

Цагийн ажлын нэг чухал онцлог нь эмэгтэйчүүд голлон ажилладаг явдал юм. Эдгээр олон эмэгтэй бага цалинтай, нийгмийн хамгаалал, тэтгэмжгүй, тэдний хувьд хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах ирээдүй бүрхэг байна. Сүүлийн үед хагас орон тооны ажил олноор бий болсонд эрэгтэйчүүд гэхээсээ эмэгтэйчүүд илүүтэй орж ажиллажээ. Гэхдээ зарим ажил баталгаагүй, хангалттай орлого олгодоггүй, хөдөлмөрийн хуулийн болон нийгмийн халамж/баталгаа сул байна. Цалин хөлс, компаниас олгох аливаа хөнгөлөлт, нийгмийн хамгаалал, албан тушаал ахих, ажлын байран дээрээ мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах, үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэх боломж зэрэг асуудлаар бүрэн бус орон тооны ажилчдад бүтэн орон тооны ажиллагчидтай харьцуулахад арай дор нөхцөл, боломж олгодог нь тэднийг шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан хэрэг юм.

Эмэгтэйчүүд бүрэн бус орон тооны ажлыг тэр бүр зорьж сонгодоггүй; тэд ажил, ар гэрийн давхар ачаалалтай байдаг, бүтэн орон тооны ажил олдохгүй байгаагаас тийм сонголт хийхээс өөр аргагүйд хүрэх тал бий. Тиймээс эцэг, эхчүүдэд хүүхэд асрах чөлөө олгох, хүүхэд асрах газар хангалттай байх, ажлын нөхцөл илүү уян хатан болох зэрэг нь цагаар ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт дэх жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих хүсүүштэй хувилбар юм. 165 дугаар Зөвлөмжид (22 дугаар догол мөр) цагийн, түр хугацааны, мөн гэрээр ажиллагчдын ажиллах нөхцөл, болзлыг зохицуулах, мөн цагийн ажил, бусад ердийн биш хэлбэрийн ажилд орогчдын ихэнх нь гэр бүлийн үүрэг хүлээж байдаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр ажлын байрны баталгааг хангахад чиглэсэн заалтууд орсон байдаг. Тэдгээр нөхцөл болзол нь бүтэн болон байнгын орон тооны ажилчидтай аль болох адил тэгш байх ёстой бөгөөд, зохих тохиолдолд тэдний эдлэх эрх хөнгөлөлтийг хувиар тооцон, ноогдох хэсгийг гаргаж болно.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 165 дугаар Зөвлөмж

Бүрэн бус орон тооны ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц, 182 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай 2006 оны 198 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Ердийн бус ажил; Тохиолдлын ажил; Хүүхэд асрах болон гэр бүлд зориулсан үйлчилгээ, байгууламж; Гэр бүлийн үүрэг бүхий ажиллагчид; Баталгаагүй ажил; Багш нар гэсэн хэсгийг харна уу.

Цалин хөлсний тэгш байдал \Pay equity

➔ Тэгш цалин хөлс гэсэн хэсгийг харна уу.

Цалингийн доод хэмжээ\Minimum wage

Цалингийн доод хэмжээний тухай бодлого боловсруулж батлахын анхдагч зорилго нь бага цалинтай хүмүүсийг хамгаалахын тулд үндэсний цалингийн сүлжээний доод түвшинг тогтоох явдал юм. Уг арга хэмжээ нь ажил мэргэжлийн шатлалын доод хэсэгт харьцангуй олноороо ажилладаг, ялгаварлан гадуурхалд өртөмтгий байдаг эмэгтэйчүүд, шилжин ажиллагчид болон бусад бүлгийн орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэдэг. Хэдийгээр цалинг тэгшлэх ажлын хүрээнд цалинг нэмэхийн оронд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн цалинг доошлуулан тогтоох нь олонтаа тохиолдож байгаа, ийм хандлагаас сэргийлэх шаардлагатай байгаа ч зарим улс оронд эмэгтэйчүүд цалингийн доод хэмжээний тухай бодлогын ашиг шимийг хүртэж буй баримт бий. Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл сайн биш (мөн үйлдвэрчний эвлэлд эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл бага орсон) тохиолдолд цалингийн доод хэмжээний тухай асуудал эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст адил тэгш цалин хөлс олгох асуудлын нэг чухал хэсэг байж болох юм.

Гэвч зарим улс оронд, тухайлбал, Зүүн Европт цалингийн доод түвшинг ажиллагчдын өөр өөр ангилалд харгалзуулан ялгаатай тогтоох, үүний шууд нөлөөгөөр цалин хөлсний жендэрийн ялгаа өргөжих хандлага ажиглагдаж байна.

Ялангуяа хөгжиж буй орнуудад цалингийн доод хэмжээний тухай бодлогыг эмэгтэйчүүд ихэнхийг нь бүрдүүлдэг өөрөө өөртөө ажиллагчдад хамаагүй мэт үзэх явдал нэлээд гардаг. Гэвч цалингийн доод хэмжээ нь орлогын жишиг түвшин болж өгөх талтай бөгөөд албан бус эдийн засаг дахь ажиллагчдад цалин хөлсөө тохироход нь хэрэг болох нэг эх сурвалж болж өгдөг гэсэн баримт бий.

Цалингийн доод хязгаар тогтоох механизмын тухай 1928 оны 30 дугаар Зөвлөмж

Цалингийн доод хязгаар тогтоох механизмын (хөдөө аж ахуй) тухай 1951 оны 89 дүгээр Зөвлөмж

Тэгш шан хөлсний тухай 1951 оны 90 дүгээр Зөвлөмж

Цалингийн доод хязгаар тогтоох тухай 1970 оны 131 дүгээр Конвенц, 135 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Хамтын хэлэлцээ; Тэгш цалин хөлс гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Цацрагаас хамгаалах\Radiation protection

Төдөлмөрийн цацрагт өртөж болох тусгай хязгаарыг эмэгтэйчүүдийн тухайд ерөнхийлөн заагаагүй боловч хүүхэд төрүүлэх насны эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндэд учрах эрсдэл, ургийн цацрагт илүү мэдрэмтгий байж болох талыг харгалзан жирэмсэн ажиллагчдад зарим нэмэлт хяналт, сэрэмжлэл хэрэгтэй байж болно.

Цацрагийн тухай 1960 оны 115 дугаар Конвенцид хүйсээр ялгасан заалт байхгүй. Гэвч 1986 онд нийтлэгдсэн ОУХБ-ын ажиллагчдыг цацрагаас хамгаалах (ионжих цацраг) Практикийн Дүрэмд цацрагтай ажилладаг жирэмсэн эмэгтэйчүүдийг 16-18 насны ажилчин, оюутан, дадлагажигч, сурагчдын хамт «жилийн цацрагт өртөх хэмжээ нь заасан хэмжээний аравны гурваас илүү гарахааргүй» нөхцөлд л ажиллуулж болохоор заасан байна.

1990 онд баталсан Цацрагаас хамгаалах асуудлаар Олон улсын комиссын Зөвлөмжүүд нь «тухайн үед байсан мэдлэг» болон «одоо байгаа мэдлэг»-т үр нөлөө үзүүлнэ (Конвенцийн 3 (1), 6 (2) зүйл) гэдэг утгаар 115 дугаар Конвенцийн хэрэгжилттэй холбогдоно. Тус Комиссоос жирэмсэн эмэгтэйд их хэмжээний цацраг санамсаргүй авах өндөр магадлалтай ажилд ажиллуулахгүй байхыг онцлон тэмдэглэсэн билээ. Тээж буй хүүхдийн тухайд хүүхэд төрүүлэх насны эмэгтэйчүүд цацрагт өртөх ажил хийдэг бол уг хүүхдийн эдлэх хамгааллын стандарт нь өргөн олон нийтэд үзүүлдэг хамгаалалтай ерөнхийдөө адил төстэй, эхийн хамгаалал нь тус заалтад заасны дагуу явагдах ёстой гэж заажээ (ОУХБ, 1992). Тиймээс ажил олгогчид нь ажиллагч эрүүл мэндийн шалтгаанаар хөдөлмөрийн эрсдэл дагуулсан ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болсон бол зохих өөр ажил олгохын тулд байж болох бүхий л арга хэмжээг авах ёстой.

Шаардлагатай гэж үзвэл, ажлын нөхцлийг нь тааруулан зохицуулах боломж ажил олгогчдоо өгөхийн тулд эмэгтэй ажиллагч нь жирэмсэн болсноо мэдмэгц мэдэгдэх ёстой. Ийнхүү хийсэн мэдэгдлийг ялгаварлан гадуурхах, ажлаас халах үндэслэл гэж үзэх ёсгүй.

Радио идэвхт эх үүсвэрт ойр ажиллах нь эрэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүрэгт ч сөргөөр нөлөөлөх бөгөөд үргүйдэл, ургийн гаж хөгжилд хүргэж болно. Тиймээс эмэгтэйчүүдийн нөхөн үржихүйн үүргийг харгалзан үзсэн хамгааллын арга хэмжээг заасан хууль тогтоомжид эрэгтэй ажиллагчдыг ч хамруулах нь зүйтэй.

Компьютерийн дэлгэц, принтерийн цацраг компьютер ихээр хэрэглэдэг

хүмүүст ноцтой эрсдэл учруулж байгаа эсэх асуудал маргаантай хэвээр байна.

Цацрагаас хамгаалах тухай 1960 оны 115 дугаар Конвенц, 114 дүгээр Зөвлөмж

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 157 дугаар Зөвлөмж

Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтын тухай 2002 оны 194 дүгээр Зөвлөмж

Ионжуулагч цацрагаас хамгаалах, цацрагийн эх үүсвэрийн аюулгүй байдлын олон улсын үндсэн стандарт, 1994 он

- ➔ Мөн Компьютер; Жирэмсэн болон амаржсаны дараах үеийн эрүүл мэнд; Эхчүүдийн хамгаалал; Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Шилжин ажиллагчид*Migrant workers*

Шилжин ажиллагчид гэж нь нэг улс орноос нөгөө рүү өөрөө өөртөө бус, өөр хэн нэгэнд ажиллахаар шилжин явж буй хүмүүсийг хэлнэ. ОУХБ-ын шилжин ажиллагчдын талаарх баримт бичгүүд нь дараах хүмүүст хамаардаггүй. Үүнд: хилийн цаана гарч ажилладаг ажиллагчид; түр хугацаагаар хил давж ажиллаж буй чөлөөт ажил мэргэжлийн хүмүүс, чөлөөт уран бүтээлчид; далайчид; сургалтанд хамрагдах, боловсрол эзэмших зорилгоор ирсэн хүмүүс; түүнчлэн тухайн улс оронд ажилладаг ажил олгогчдын хүсэлтээр түр хугацаанд тухайн улс оронд тодорхой ажлыг тодорхой заасан хугацаанд гүйцэтгэх зорилгоор ирсэн, тийнхүү гүйцэтгэж дуусмагц тус улс орноос гарч явах үүрэгтэй ажиллагчид багтана.

Бүх шилжин ажиллагчид тодорхой асуудлуудаар үндэсний ажиллагчдад олгогдогоос дутуугүй нөхцлийг хүйс болон бусад хувь хүний шинж чанараасаа үл шалтгаалан, эдлэх эрхтэй. Тухайлбал:

- Цалин хөлс (гэр бүлийн тэтгэмжийг оролцуулан);
- Ажлын цаг;
- Илүү цагаар ажиллах нөхцөл;
- Цалинтай амралт;
- Гэрээр гүйцэтгэх ажилд тавигдах хязгаарлалтууд;
- Хөдөлмөрийн насны доод хязгаар;
- Дагалдан сурах, сургалт;
- Эмэгтэйчүүдийн ажил, залуучуудын ажил;
- Үйлдвэрчний эвлэлийн ажиллагаа;
- Хамтын хэлэлцээрт оролцох, ач тусыг нь хүртэх;
- Орон байр, нийгмийн баталгаа.

Ажилгүйдэл өндөр, байнгын шинжтэй байгаагийн улмаас олон улс орон цагаачлан ирэгчдийн тоог багасгах бодлого баримталдаг бөгөөд онцлог нөхцөлд байгаа эсвэл хууль бусаар ажил хийж байгаа шилжин ажиллагчдын асуудалтай тулгарч байна. Тодорхой статистик тоо баримт байхгүй боловч тэдгээр шилжин ажиллагчдын нэлээд хэсэг нь эмэгтэй гэж үзэж болно. Шилжин ажиллагчдыг хүлээн авагч улс оронд жендэрийн харалган бодлого баримталснаас эмэгтэй шилжин ажиллагчдын сөрөг нөлөөлөл, тогтмол биш ажил, албадан гаргах ажиллагаанд өртөх эрсдэлд орох магадлал өндөр болдог. Шилжин ажиллагч эмэгтэйчүүд хөдөө аж ахуйн гар хөдөлмөр, үйлдвэр эсвэл ЭББ зэрэг цөөн тооны

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

ажил мэргэжлээр хязгаарлагдах талтай, гэхдээ ихэнхдээ эмэгтэй хүний хэвшмэл үүрэгтэй холбоотой асран халамжлагч, сувилагч, гэрийн үйлчлэгч ажиллагч, мөн хоол унд, зочид буудал, амралт цэнгээний салбар дахь бага тушаалын ажиллагчаар ажилладаг. Хийж байгаа ажлынхаа мөн чанараас шалтгаалаад эмэгтэйчүүд, охид өөр улс оронд очиж ажиллахдаа илүү эмзэг байдалд ордог. Тэд эх орныхоо хууль тогтоомжийн үйлчлэлийн хүрээнээс гадуур байхаас гадна бас нийгмийн хамгаалал муутай ажил хөдөлмөр эрхэлдэгээс мөлжлөг, хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл ихтэй. Эмэгтэйчүүдийн хийдэг ажил голдуу бие даах боломжгүй, хэн нэгэнд захирагдах харилцаанд гүн ордгоос нөхцөл байдал нь улам дорддог. Ялангуяа гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж, биеэ үнэлж байгаа бол жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн хүчирхийлэлд өртөж болзошгүй. Түүнчлэн эдгээр эмэгтэйчүүд ихэнхдээ нас залуу, ядуу бөгөөд нутагтаа үлдсэн ар гэрээсээ хол амьдарч байдаг. Тэд ихэнхдээ очсон орныхоо хэлийг мэдэхгүй, ямар эрх нь зөрчигдөж байгааг, хаанаас тусламж авч болохыг мэддэггүй. Бүр цаашилбал, тэд ажилд хүчээр элсүүлэх явдлын золиос болж, албадан хөдөлмөр эрхлэлт эсвэл хүний наймаанд өртөж болзошгүй. Залуу эмэгтэйчүүд, охид ялангуяа арилжааны зорилго бүхий бэлгийн мөлжлөгт өртөх эрсдэлтэй байдаг.

ОУХБ-ын шилжин ажиллагчдад хандсан хамгаалалтын заалтуудын ихэнх нь гишүүн улс орны нутаг дэвсгэр рүү хууль ёсоор орсон хүмүүст хамааран үйлчилж байдаг. Тухайлбал, 97 дугаар Конвенц улс орнуудад нутаг дэвсгэр дээрээ хууль ёсоор оршин буй цагаачлан ирэгчдэд хүйсээс үл хамааран ялгаварлан гадуурхалгүй хандахыг уриалсан байдаг. Шилжин ажиллагчдын (нэмэлт заалт) тухай 1975 оны 143 дугаар Конвенц бол олон улсын хамтын нийгэмлэгийн зүгээс нууц цагаачлал, цагаач иргэдийн хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдсэн асуудлыг шийдэх гэсэн анхны оролдлого байв. Тухайлбал,

- Шилжин ажиллагчид тухайн улс оронд зохих ёсоор нэвтрэн орж ирсэн эсэхээс үл хамааран бүх шилжин ажиллагчдын хүний үндсэн эрхийг сахих ерөнхий үүргийг тогтоосон;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухайн нөхцөлөөс үл шалтгаалан адил ажил хөдөлмөр эрхэлж буй бүх шилжин ажиллагчид хөдөлмөрийн нөхцөлийн хувьд адил тэгш хандах явдлыг баталгаажуулахыг гишүүн Улс орнуудад уриалсан (12 дугаар зүйл (g));
- Хууль бусаар ажиллаж буй шилжин ажиллагчдын бодитойгоор хийж буй ажилтай холбогдох эрхийг зөрчүүлэхгүйн тулд өмнөх хөдөлмөр эрхлэлтээс үүсэх хэд хэдэн эрхийг (цалин хөлс, нийгмийн даатгал, бусад дэмжлэг) баталгаажуулсан;
- Шилжин ажиллагчдын давж заалдан өргөдөл гаргах эрхийг баталгаажуулсан;
- Хууль ёсны ба хууль бус хөдөлмөр эрхлэх зорилго бүхий цагаачдын нууц хөдөлгөөнийг дарах, тийм ажиллагааг зохион байгуулагчид болон хууль бусаар цагаачилж ирсэн хүмүүсийг ажиллуулагчдыг шийтгэх арга хэмжээ

авахыг Улс орнуудад уриалсан байдаг.

Энэхүү Конвенцид эмэгтэй шилжин ажиллагчдыг мөлжих асуудлаар тусгайлан үүрэг хүлээлгэсэн заалт ороогүй. Гэвч 29 дүгээр Конвенцид хууль бусаар оршин сууж буй шилжин ажиллагч эмэгтэйчүүд, түүний дотор хүний наймааны хохирогчдыг албадан хөдөлмөр эрхлэлтээс хамгаалсан үр дүнтэй заалт орсон байдаг.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөр эрхлэх зорилго бүхий цагаачлалын (хянаж өөрчилсөн) тухай 1940 оны 97 дугаар Конвенц, 86 дугаар Зөвлөмж

Шилжин ажиллагчдын (нэмэлт заалт) тухай 1975 оны 143 дугаар Конвенц

Шилжин ажиллагчдын тухай 1975 оны 151 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай 1998 оны тунхаглал

➔ **Мөн Нууц ажил; Албадан хөдөлмөр; Хүний наймаа** зэрэг хэсгүүдийг харна уу.

Шилэн тааз\ Glass ceiling

Шийдвэр гаргах дээд түвшний болон удирдах албан тушаалд ажиллахад нь эмэгтэйчүүдэд саад тогтор болдог, эрэгтэйчүүдийг илүүд үзэх байгууллагын соёлд оршин байгаа хэвшмэл үзлээс голчлон үүдэлтэй байдаг, үл үзэгдэгч, хиймэл саадыг «шилэн тааз» гэдэг. Хэдийгээр цөөн хэдэн эмэгтэйчүүд ажлын талбарт хамгийн дээд түвшинд хүрч чадсан байдаг ч эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжлийн чадавхи, хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын гүйцэтгэл дээшлэн сайжирсаар байтал «шилэн тааз»-ны үзэгдэл хэсэг зарим төдийгүй бүх улс оронд байсаар байна. Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ, удирдах албан тушаалтнуул, хүний нөөцийн ажилтнуудыг мэдрэмжтэй болгох, ажил- ар гэрийн зохистой тэнцвэрийг дэмжих арга хэмжээ ба эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн авьяас чадвар, чанарт байгууллагын бүх түвшинд хөрөнгө оруулалт хийх нь үр ашигтай гэдгийг өргөн хүрээнд ухаарч ойлгох зэрэг нь шилэн таазыг устгахад үр дүнтэй нөлөөлж чадахгүй байна.

Шилэн тааз оршин байгаа нь эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийн хүрээнд хүйсийн босоо ялгарлаар дамжуулан гадуурхаж байгаагийн эн тэргүүний жишээ юм. Дараах зүйлс шилэн тааз оршин байгаагийн шалтгаан болж байна. Үүнд:

- эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжилдээ ахиж дэвших зам нь эрчүүдийн голцуу шулуун дардан байдаг замтай харьцуулахад илүү тойруу, тасалдангуй байдаг бөгөөд энэ нь эмэгтэйчүүдийн удирдах албан тушаалд хүрэхэд садаа болдог;
- удирдах албан тушаалууд түрэмгий зан чанарын эрэгтэйлэг үнэлэмжээр

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

тододорхойлогдох хандлагатай байдаг ба тэрхүү үнэлэмжид тохирох эсэх нь голдуу эрэгтэйчүүдийн үнэлэмжийн дагуу шийдэгддэг.

- эмэгтэйчүүд анхнаасаа л санхүүгийн шийдвэр гаргах болон ашиг орлогыг бүтээх үүрэг хариуцлага бүхий, өндөр байр сууринд хүрэхэд дөхөм «чухал» албан тушаалд биш, стратегийн бус секторуудад олноор ажиллаж байдаг.
- сургалт болон ажил мэргэжилдээ ахихад нь туслах, хөгжүүлэх үйл ажиллагаанд хамрагдах боломж эмэгтэйчүүдэд харьцангуй байга байдаг.
- гэр бүлийн өмнө хүлээх үүрэг хариуцлагыг эмэгтэйчүүд голчлон үүрсэн хэвээр байгаа тул байгууллага дотроо ахиж дэвшихэд нь зайлшгүй шаардлагатай «ажлын бус цагаар» албан ба албан бус холбоо харилцаа тогтоох цаг эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад тэдэнд бага байдаг.
- Хүйсээр ялгаварлах явлыг хуулиар хориглосноор шилэн таазыг сулруулах нь тодорхой боловч дараах тусгай практик үйл ажиллагааны стратегиуд тус нэмэр болж болно. Үүнд:
- жендэрийн тэгш байдлын тухайд хүлээх үүрэг болон эдлэх эрхийн талаарх удирдах ажилтнуудын ойлгоцыг сайжруулах;
- тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ, эмэгтэйчүүдийг удирдах ажилтан дэмжин чиглүүлэх, эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжилдээ ахиж байгаа байдалд хяналт үнэлгээ хийх;
- стратегийн секторуудад, ахиж дэвших боломжийг нээсэн албан тушаалуудад илүү олон эмэгтэйчүүдийг байршуулах;
- ажил-ар гэрийн зохистой тэнцвэрийг сайжруулах, дээшлүүлэх арга хэмжээ нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнд нь гэр бүл болон албан ажлаа илүү зохистой хослуулах боломж олгодог;
- эмэгтэйчүүдийн сургалтанд, түүний дотор техникийн болон менежментийн талбар болон хувийн бизнес эрхлэхэд нь туслах бизнесийн ур чадвар, бизнесийн хөгжлийн сургалтанд хамрагдах боломжийг сайжруулах;
- эмэгтэйчүүдийн албан ба албан бус ажлын болон бизнестэй хобоотой сүлжээ\ харилцаа холбоо үүсгэхийг дэмжих;
- хүний нөөцийг хөгжүүлэх практикийг эргэн харж ажил мэргэжилдээ өсч дэвших ердийн\уламжлалт замд шүүмжлэлтэй хандан эмэгтэйчүүдэд удирдах албан тушаалд ажиллах боломж олгох;
- бодлого боловсруулагчид болон ажил олгогчдоор жендэрийн хувьд тэгш байгууллагын соёл болон нийгэм эдийн засгийн орчныг бүтээлгэхийн тулд тэднийг жендэрийн тэгш байдлын асуудлаар мэдрэмжтэй болгох;

Шилэн таазны тухай ойлголт нь улмаар ажил мэргэжлүүд дэх босоо болон хэвтээ ялгарлын бусад хэлбэрийн тухайд ч янз бүрийн байдлаар ашиглагдах болж байгаагийн жишээ нь шилэн хана» (Тодорхой салбарууд дахь эмэгтэйчүүдийн нягтрал, эмэгтэйчүүд боловсрол, туршлагаасаа үл хамааран нарийн бичгийн\ захиргааны болон удирдах ажил үүргийн хоорондох заагийг давж чадахгүй

байх) ба «наалдамхай шал» (эмэгтэйчүүд цалин хөлс багатай ажлаас, эсвэл ажил мэргэжлийнхээ хамгийн доод шатнаас ахиж, ядуурлын шугамын дээд талд гарч чадахгүй байх) юм.

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 2004 оны 195 дугаар Зөвлөмж

➔ Мөн Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Ялгаварлан гадуурхал; Боловсрол; Ажил мэргэжил дэх ялгарал гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Шөнийн ажил\Night work

Шөнийн ажлын талаарх ОУХБ-ын стандарт боловсруулагдсан нь эмэгтэйчүүдийг хүнд хэцүү хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамгаалах тухай анхдагч ойлголтоос тухайн ажлын мөн чанарт таарсан хамгаалал нь зарчмын хувьд бүх ажиллагчдыг хүйсээс үл хамааран хамарч, ажлын байран дахь үл ялгаварлан гадуурхал, жендэрийн тэгш эрхийн одоо үйлчилж буй зарчмуудыг тусгасан байна гэсэн ойлголт руу шилжиж байгаагийн нэг илрэл юм. Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй холбоотой стандарт, дэмжлэгийг эс тооцвол тусгай хамгаалалтын бүхий л арга хэмжээ нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгох, тэдэнд тэгш хандах зорилгод үйлчлэхгүй байна гэсэн санаа улам бүр дэмжигдэж байна. Зарим эмэгтэйчүүд шөнийн ажлыг эрэгтэй хүнтэй адил даахгүй байгаа бол тэр нь биологийн ялгаатай байдлаас биш харин эмэгтэй хүн гэр орны ажил, цалинтай ажил гээд давхар ажлын дарамттай байгаагаас үүдэлтэй. Түүнийг шийдвэрлэх илүү алсыг харсан, жендэрийн тэгш эрхийг сахисан арга хэмжээ бол гэр орны ажлыг дахин хуваарилах явдал юм. Үүнийг тухайлбал, Гэр бүлийн үүрэг бүхий ажиллагчдын тухай 156 дугаар Конвенцийг хэрэгжүүлэх замаар хангаж болох юм.

Шөнийн ажлын тухай (Эмэгтэй) 1948 оны 89 дүгээр шинэчилсэн Конвенцийг 1990 онд 171 дүгээр Конвенц, түүнийг дагалдах 178 дугаар Зөвлөмжөөр өөрчлөн баталсан байна. 89 дүгээр Конвенцийн уян хатан байдлыг өргөжүүлсэн Протоколыг мөн 1990 онд баталжээ.

171 дүгээр Конвенцэд зааснаар бүх ажиллагчдыг хүйсээс нь үл шалтгаалан шөнө ажиллах үед нь онцгойлон хамгаалах ёстой. Үүнд дараах чиглэлийн хамгаалал орно:

- Эрүүл мэндийн хамгаалал (анхны тусламж үзүүлэх цэг, эрүүл мэндийн үзлэг);
- Эхчүүдийн хамгаалал;
- Нийгмийн халамжийн үйлчилгээ;
- Ажил мэргэжилдээ ахих боломж;
- Нэмэлт нөхөн төлбөр (ажлын цаг, цалин хөлс, эсвэл адил төстэй бусад

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дэмжлэг).

Тус Конвенцийн хамран үйлчлэх хүрээнд хөдөө аж ахуй, мал аж ахуй, загас агнуур, далайн ажил, тээвэр болон хуурай болон усан замын тээвэр салбарт шөнө ажиллаж буй хүмүүс багтдаггүй. «Шөнө» гэдгийг шөнө дундаас өглөөний 5 цаг хүртэл доод тал нь 7 цаг үргэлжлэх хугацааг ойлгож байна. Хөдөө аж ахуйн байгууллагад эмэгтэйчүүдийг шөнө ажиллуулахдаа дараалсан 9 цагаас багагүй хугацаагаар амрах асуудлыг зохицуулж өгөх шаардлагатай.

Шөнө ажиллаж буй эмэгтэй ажиллагч төрөхөөс өмнөх болон төрсний дараах дор хаяж 16 долоо хоногийн турш, дор хаяж түүний 8 долоо хоног нь хүүхдийн төрөх хугацаанаас өмнө ноогдож байхаар сунган эдлэх, эсхүл өдрийн ажилд шилжин ажиллах ёстой. Энэ хугацаанд:

- Эмэгтэйг жирэмслэлт, хүүхэд төрүүлсэнтэй үл холбогдох үндэслэлтэй учир шалтгаанаас бусад тохиолдолд ажлаас халахгүй байх, эсхүл ажлаас халагдах тухай мэдэгдэл өгөх ёсгүй;
- Өөрийгөө болон хүүхдээ тэтгэхэд хангалттай түвшний орлогыг баталгаажуулж өгөх ёстой;
- Ердийн хийдэг шөнийн ажилтай нь холбоотой байр суурь, ахлах тушаал, ахиж дэвших боломж зэргээ алдах ёсгүй.

Ээлжийн ажил бол ялангуяа шөнө хийж гүйцэтгэх үед ажиллагчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй байдаг. Тэдгээрийн хэд хэд нь заавал аль нэг хүйст хамаатай биш боловч шөнийн ээлжийн ажлаас эмэгтэй хүнд учирч болох эрүүл мэндийн нэг тодорхой эрсдэл нь хөхний хавдар тусах эрсдэл ихэсдэг явдал юм (ОУХБ, 2004а; ОУХБ, 2004г).

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Конвенц, 178 дугаар Зөвлөмж

Шөнийн ажлын (эмэгтэйчүүд) тухай 1948 оны Конвенцийн (хянаж өөрчилсөн) 1990 оны 89 дүгээр Протокол

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

- ➔ Мөн Ажлаас халах; Жендэрийн тэгш эрх; Жирэмсэн, амаржсаны амралт; Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчид; Ажил-ар гэрийн тэнцвэр гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Шууд бус ялгаварлан гадуурхал Indirect discrimination

- ➔ Мөн Ялгаварлан гадуурхал; Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ; Уламжлалт бус ажил мэргэжил; Ажил мэргэжил дэх ялгарал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрх\ Freedom of association and the right to organize

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрх нь ажиллагчид, ажил олгогчид ямар ч ялгаагүйгээр эрхээ чөлөөтэй эдлэх, ашиг сонирхлоо илэрхийлэх, хамгаалах зорилгоор эвлэлдэн нэгдэхэд чиглэсэн суурь зарчим юм. Ажиллагчид ба ажил олгогчид өөрсдийн сонголтоор байгууллага байгуулах, эсхүл түүнд нэгдэн орох эрхтэй. Уг байгууллагууд нь дараах эрхийг эдэлнэ. Үүнд:

- өөрсдийн дүрэм журмыг бий болгох;
- төлөөлөгчдөө бүрэн чөлөөтэй сонгох;
- захиргаа болон үйл ажиллагаагаа зохион байгуулах, хөтөлбөрөө томьёолох;
- захиргааны журмаар тараалгах буюу үйл ажиллагаагаа түр зогсоолгохгүй байх;
- эвсэл холбоо байгуулах эсхүл буюу түүнд нэгдэн орох.

Ажиллагчид холбоо байгуулахын ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалагдсан байх ёстой. Ялангуяа холбооны гишүүнчлэл болон үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсоных нь төлөө ажилд авахаас татгалзахаас хамгаалагдсан байх ёстой. Мөн ажиллагчдын болон ажил олгогчдын байгууллагууд нь хэн нэгнийгээ давамгайлах, санхүүжүүлэх болон хянах зорилгоор бие биеийнхээ хэрэгт харилцан оролцох үйлдлээс хамгаалагдсан байна.

Эмэгтэй ажиллагчдын эрхийг дэмжих, хамгаалахад урт хугацаанд дэмжлэг үзүүлсээр ирсэн үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд олон бий. Үйлдвэрчний эвлэлүүд эмэгтэй ажиллагчдыг идэвхитэй зохион байгуулж, тэдний ашиг сонирхлыг хамтын хэлэлцээгээр дамжуулан хангалттай түвшинд хамгаалж байх нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжихэд чухал нөлөөтэй. Мөн Үйлдвэрчний эвлэл дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл болон дуу хоолойг нэмэгдүүлж, үйлдвэрчний эвлэлүүд нь эмэгтэйчүүдэд буюу гэр бүлд таатай болох нь чухал.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай ярихдаа өмнө нь уг эрх, зарчмуудыг хүндэтгэх эсэх тухай хэлэлцдэг байсан бол сүүлийн жилүүдэд тэдгээрийг

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хэрхэн ялгаварлан гадуурхалгүйгээр, хамгийн сайнаар хүндэтгэж, ашиглаж болох тухай ярьж хэлэлцэх болжээ. Гэвч олон орны эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай хууль тогтоомж нь газар тариалангийн салбарт, экспортын бүтээгдэхүүн боловсруулалтын бүс болон албан бус салбарт ажиллагчдыг, шилжин ажиллагчдыг, гэрийн үйлчлэгч ажиллагчдыг эрх зүйн хамгааллаас хассан хэвээр байна. Гэтэл дээрх бүх салбарт ажиллагчдын нилээд хувь нь эмэгтэйчүүд байдаг.

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

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

Хөдөөгийн ажиллагчдын байгууллагуудын тухай 1975 оны 141 дүгээр Конвенц, 149 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн харилцааны (төрийн алба) тухай 1978 оны 151 дүгээр Конвенц, 159 дүгээр Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал, 1998

- ➔ Мөн Хамтын хэлэлцээ; Ажил олгогчдын байгууллагууд; Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх; Төлөөлөл ба дуу хоолой; Үйлдвэрчний эвлэл; Ажиллагчдын байгууллагууд гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам\Economically active population

- ➔ Ажиллах хүч гэсэн хэсгийг харна уу.

Эдийн засгийн үйл ажиллагаа\Economic activity

Статистикчид «ажил» гэсэн үгийг оронд «эдийн засгийн үйл ажиллагаа» гэсэн нэр томъёо ашигладаг. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны тодорхойлолт цаг хугацаа өнгөрөх явцад улам өргөжиж, НҮБ-ын Үндэсний тооцооны системд (ҮТС) тодорхойлсон эдийн засгийн бараа таваар, үйлчилгээг үйлдвэрлэхэд шаардагдах ажиллах хүчний ханган нийлүүлэлтийг мөн багтаах болсон. Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам гэдэг нь бараа, үйлчилгээг үйлдвэрлэж буй хүмүүс болон тийнхүү үйлдвэрлээгүй боловч тэгэхийг хүсч байгаа, тийнхүү үйлдвэрлэхэд бэлэн байгаа хүмүүсийг мөн оруулна. ҮТС нь зах зээлд зориулан үйлдвэрлэсэн бараа, үйлчилгээ болон өрхийн хэрэгцээнд зориулан үйлдвэрлэсэн барааг оруулан тооцох боловч өрхийн хэрэгцээнд зориулан

үзүүлсэн хөлсгүй үйлчилгээг тооцдоггүй. Энэхүү үйлчилгээг «гэр орны ажил» гэж нэрлэх нь түгээмэл бөгөөд хоол хийх, цэвэрлэх, хүүхэд болон гэр бүлийн бусад гишүүнийг асрах гэх мэт ажил үүнд багтана.

ОУХБ-аас эдийн засгийн үйл ажиллагааг «цалин хөлстэй эсвэл ашиг олох зорилго бүхий бүх ажил» гэж тодорхойлохын зэрэгцээ эдийн засгийн бараа, үйлчилгээг үйлдвэрлэх гэдэгт хөдөө аж ахуйн бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх, боловсруулах, өрхийн хэрэгцээнд зориулсан бусад бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэлийг мөн оруулна гэж заасан юм.

Эдийн засгийн идэвхтэй эмэгтэйн тоо сүүлийн хэдэн арван жилд олширч байна. Гэвч өрхийн хөлсгүй хөдөлмөрийг оруулаагүй байхад ч эдийн засгийн үйл ажиллагаан дахь эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэлхийн бүхий л бүс нутагт дутуу тооцсоор ирсэн бөгөөд одоо ч энэ байдал хэвээр байна.

➔ **Мөн Гэр орны ажил; Ажиллах хүч; Хөдөлмөрийн зах зээл; Хөдөлмөрийн статистик** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Эерэг арга хэмжээ Positive measures

➔ Тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээ гэсэн хэсгийг харна уу.

Экспортын боловсруулалтын бүс Export processing zone

Экспортын боловсруулалтын бүс (ЭББ) нь татвар төлөхгүйгээр барааг хүлээн авч, хадгалж, боловсруулах буюу угсрахад зориулсан нутаг дэвсгэрийг хэлнэ. Ийм бүс нь гадаадын хөрөнгө оруулалтыг татах тусгай хөшүүрэгтэй, оруулж буй материал нь буцаан экспортлогдохын өмнө тодорхой хэмжээний боловсруулалтад орж байдаг. ЭББ бол даяаршиж буй эдийн засгийн нэг түгээмэл шинж чанар болохын зэрэгцээ дэлхий даяар 50 орчим мянган ажиллагчдад ажлын байр олгож байна (ОУХБ, Даяаршлын Нийгмийн асуудлаарх Комисс, 2004, х.111). ЭББ нь тухайн улс орныхоо хувьд хөрөнгө оруулалт, хөдөлмөр эрхлэлт, технологийн ноу-хау хөгжүүлэх нэг чухал эх сурвалж бөгөөд дэлхий аж үйлдвэрийн эдийн засагт нэвтрэх амин чухал суваг юм. Гэхдээ ЭББ нь ажлын байрны томоохон бөгөөд өсөн нэмэгдэж буй эх сурвалж мөн боловч тэнд хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал орхигдсон хэвээр байна. ЭББ-ны тухайн улс орны дотоодын эдийн засагтай сул холбоотой, мөн ихэнхдээ үндэсний

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

хөдөлмөрийн болон байгаль орчны хууль тогтоомжийг даган мөрдөхөөс чөлөөлөгддөгөөс ажиллагчдын эрхийг үл тоомсорлоход хялбар болдог.

ЭББ-ийн ажиллах хүч ихэвчлэн залуу насны эмэгтэйчүүдээс (90 хүртэл хувь) бүрддэг. Тэд бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн нилээд хэдэн салбарт ажилладаг ч ажил мэргэжлийн ялгарал их; тухайлбал, ялангуяа үнэлгээ багатай сүлжмэл болон хувцасны үйлдвэрлэлд эмэгтэй ажиллагч авахыг илүүд үздэг. ЭББ нь залуу эмэгтэйчүүдэд албан секторт ажиллах чухал боломж олгодог ч олон эмэгтэй шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхлаас шалтгаалаад бага ур чадвар шаарддаг, бага цалинтай ажлаасаа салж чадалгүй үлддэг.

Тиймээс аж ахуйн байгууллагууд эмэгтэй ажиллагчдыг цалин хөлс, сургалт, албан тушаал дэвших боломжийн хувьд ялгаварлан гадуурхахгүйн тулд зориудын хүчин чармайлт гаргах ёстой. Эмэгтэй ажиллагчид амаржсан эхийн хамгаалал авч, амаржсаны амралт, жирэмсэн болон амаржсаны амралт эдлэх хугацаандаа ажлаа хадгалж үлдэх, хүүхэд хөхүүлэх завсарлага, зориулалтын газартай байх ёстой. Мөн тэд ажил, гэр бүлээ хослуулахад нь туслах арга хэмжээ (хэт удаан цагаар эсвэл шөнө ажиллуулахгүй байх, хүүхэд саатуулах газар гэх мэт) авах ёстой. Ажилд орохыг хүсэгчдээс жирэмсний сорил авах гэх мэт ялгаварлан гадуурхсан ажиллагч элсүүлэх бодлогыг хууль бус гэж тогтоох хэрэгтэй. Бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, тийм асуудлыг шийдвэрлэх бодлого, журмыг баталсан байх ёстой. Чөлөөтэй, хүчтэй, төлөөлөл бүхий ажиллагчдын байгууллагууд ийм бүсүүд дэх хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулахад ихээхэн үүрэг гүйцэтгэнэ.

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

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Ялгаварлан гадуурхал; Хөдөлмөрийн хүрэн дэх суурь зарчим, эрх; Даяаршил; Хүний нөөцийн хөгжил; Эхчүүдийн хамгаалал; Шилжин ажиллагч; Хүүхэд асрах чөлөө; Бэлгийн дарамт; Нийгмийн баталгаа; Нийгмийн хамгаалал гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд\ Female-headed households

Эмэгтэй тэргүүнтэй өрхүүд гэдэг нь гэр бүл салалт, тусдаа амьдрах, шилжих хөдөлгөөн, гэрлээгүй, эсхүл бэлэвсэрсний улмаас насанд хүрсэн эрэгтэй

хүнгүй байгаа өрхийг, эсхүл хэдийгээр эрэгтэй хүн байгаа ч тэр нь өвчний болон хөгжлийн бэрхшээлийн, өндөр насны, архиан согтууралтын болон бусад төстэй чадавхгүй байдлын улмаас (ажилгүйдлээс бусад) өрхийн орлогод хувь нэмэр оруулдаггүй өрхүүдийг хэлнэ.

Өнөөдөр олон оронд эмэгтэйчүүдийн олж буй орлого гэр бүлийнх нь амьдралд амин чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Дэлхий дахинд сая сая өрхүүдэд эмэгтэйчүүд гол орлого оруулагч болоод байгаа нь зөвхөн эрэгтэйчүүд «өрхийн тэргүүн» байна гэсэн ойлголтыг няцааж байна. Ялангуяа нийгмийн баталгааны хангамж тэтгэлгүүдийг (тэтгэвэр, ажилгүйдлийн тэтгэмж болон гэр бүлд олгох төлбөр) өөрчлөн тохируулахдаа энэхүү бодит байдлыг анхаарч тооцох, жишээ нь эмэгтэйчүүдийн нийгмийн баталгаатай байх хувийн эрхийг нь хувьд өргөжүүлэх шаардлагатай байна.¹ Ийм өрхүүдийн тоо, эзлэх хувь тодорхой байхын тулд үндэсний хөдөлмөрийн статистикийн байнгын хэрэглээнд эмэгтэй тэргүүнтэй өрх гэсэн ойлголт нэвтрэх ёстой.

Эмэгтэйчүүд цалин хөлс сайтай ажилд орох, хөрөнгө барьцаалах, зээл авах боломж багатай тул тэдний тэргүүлсэн өрхүүд нь эрэгтэйчүүд тэргүүлсэн өрхүүдтэй харьцуулахад ядууралд орох эсрдэл ихтэй. Гэр орны ажлыг ганцаараа үүрдгээс тэдгээр эмэгтэйчүүд үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхитэй гишүүн байж, цаашид сурч боловсорч, мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах цаг зав багатай буюу огт байхгүй байдаг. Хүүхэд асрах байгууллагын хүрэлцээ муу байх зэрэг таагүй орчин нь үүнд нөлөөлөх чухал хүчин зүйл болдог.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар Конвенц, 170 дугаар Зөвлөмж

¹ Хувийн эрх гэсэн нэр томьёо нь хувь хүний өөрийнхөө нэрээр нийгмийн үр ашгаас хүртэх эрхийг илэрхийлэхэд хэрэглэгддэг. Энэ эрх нь хүний өөрийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанаас, эсхүл тухайн улсад амьдарч байгаа гэсэн фактаас үндэслэн гарч болно. Хувийн эрхээс хүртэх ашиг тэжээлгэгчид бүхий зарим тохиолдолд ихсэхээс бус хүний гэр бүлийн болон гэрлэлтийн байдлаас шалтгаалахгүй. Мөн энэхүү эрхээс нийгмийн даатгалд хамрагдсан хүнээс бодитоор хамааралтай байхаас, эсхүл хамааралтай гэж тооцогдож байгаагаас үүдэн нийгмийн тэтгэмж авах хувь хүний эрх урган гарна. Энэ эрх нь голдуу хувь хүний гэрлэлтийн байдлаас хамаардаг бөгөөд тухайн эрхийг үүсгэх хамаарал байгаа эсэхийг нотлохын тулд голдуу гэрлэлтийн байдлыг авч үздэг. Тэжээлгэгч эхнэр буюу нөхөрт уг эрх нь эрүүл мэндийн хамгааллын ашиг тусыг хүртэх (эд материалын хэлбэрээр хүртэх ашиг), тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн хэлбэрээр өндөр насны тэтгэвэр авах (нэг удаа олгох мөнгөн тусламж эсхүл тэтгэвэр) боломж олгодог (ОУХБ-Европ, 2000, х. 6).

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- ➔ Мөн Хөдөө аж ахуйн болон хөдөөгийн бусад ажиллагчид; Хөдөлмөрийн хуваарь; Гэр орны ажил; Албан бус эдийн засаг; Хөдөлмөрийн статистик; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа; Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Эмэгтэйчүүд хөгжилд\ Women in development

- ➔ Жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлт гэсэн хэсгийг харна уу

Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлт\ Women's entrepreneurship

Сүүлийн жилүүдэд жижиг дунд үйлдвэрлэл (ЖДҮ) нь хөгжиж буй болон хөгжингүй орнуудын аль алинд бичил бизнесийг оролцуулан эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн болон хувиараа эрхлэх хөдөлмөрийн чухал эх сурвалж болж, эдийн засгийн үйл ажиллагааны янз бүрийн хүрээнд ажилладаг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн тоо албан ба албан бус эдийн засгийн аль алинд нь нилээд өсч байна. Хөгжиж буй олон оронд ЖДҮ эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээсээ илүү байна (ОУХБ, 2004d, догол мөр. 391).

ЖДҮ нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн сэдэл, нийгэм эдийн засгийн статус, бизнесийн хэлбэр болон өсөх боломжийнхоо хувьд маш олон янз байдаг. ЖДҮ нь хөдөө аж ахуйн бичил аж ахуйгаас эхлэн интернэтээр явуулдаг орчин үеийн арилжааны болон мэргэжлийн компаниудыг хүртэл асар өргөн хүрээг хамарч байна. Гэвч эмэгтэйчүүдийн эрхэлж буй үйлдвэрүүд ажиллагчдын тоо болон үндсэн хөрөнгийнхөө хэмжээ, үнэ өртгийн хувьд эрэгтэйчүүдийнхээс жижиг байгаа нь баримтаас харагддаг. Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд уламжлалт арга туршлагадаа дулдуйдсан, хөрөнгө оруулалт ба ашиг орлого багатай бизнес (зах дээр лангуунаас худалдаа эрхлэх, бага хэмжээний хоол хүнс бэлтгэх, нийлүүлэх зэрэг) эрхлэх хандлагатай байгаа бол эрэгтэй бизнес эрхлэгчид илүү динамик, эрчимтэй хөрөнгө оруулалт шаардсан салбарт төвлөрөн ажиллахыг илүүд үзэж байна. Эрэгтэйчүүд болон жижиг бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хэн хэн нь зах зээлийн хувирамтгай ааш араншины өмнө эрсдэл ихтэй, маш эмзэг байна.

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд өөрсдөд нь таагүй бодлого, зохицуулалт болон байгууллагын орчинтой зөрчилдөх нь элбэг тохиолддог. Эмэгтэйчүүд бизнесээ бүртгүүлэхгүй байх нь эрчүүдээс элбэг, мөн голцуу гэрээсээ

ажилладаг байна. Ялангуяа хөгжиж буй орнуудад ийм ажил нь нэгэнт албан бус учраас зохицуулагдахаасаа илүү торгууль, шийтгэл хүлээх хандлагатай байдаг. Хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг олон эмэгтэй бизнес эрхлэгчид хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй, эсхүл өөрсдийгөө бизнес эрхлэгч гэж тооцдоггүй тул бизнесийн хөгжлийн чиглэлээр ажиллаж буй байгууллага, хөтөлбөрүүдийн анхаарлаас гадуур үлдэж байна (ОУХБ, 2004d, para. 388). Эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл ажил олгогчдын болон бизнес эрхлэгчдийн холбоонд ч хангалтгүй байдаг.

Эмэгтэйчүүдийн санхүү, өмч хөрөнгө, технологи болон үйлчилгээг хүртэх боломж эрчүүдийнхтэй адилгүй, боловсролын түвшин, мэргэжлийн сургалтад хамрагдсан байдал нь харьцангуй доогуур бөгөөд бизнесээ удирдах ажлаа гэр орны үүрэг хариуцлагатайгаа хослуулан хийж байдаг. Газар тариалангийн олон нийгэмд эмэгтэйчүүд боловсруулж буй газраа эзэмших эрхгүй байдаг нь тэдний бие даан фермер байдлаар ажиллахад нь төдийгүй хоршоолол, зээлийн холбоонд ороход нь садаа болдог.

Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд ЖДҮ эрхлэхдээ янз бүрийн бэрхшээлтэй тулгарч байгаа нь маргаангүй боловч тэдгээр бэрхшээлийн олонх нь ерөнхий шинжтэйг тэмдэглэх нь зүйтэй юм. Харин бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн хувьд тэдгээр нь нилээд хүнд хэлбэрээр тулгардаг.

Хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүс болон жижиг, бичиг бизнес эрхлэгчдийн, мөн тэдний ажиллагчдын эрх нь тэгш байдлыг хангах ерөнхий хууль тогтоомжуудаар зохицуулагддаг бөгөөд олон тохиолдолд ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдийн хүрээнд хамрагддаг. Гэвч жендэрийн тэгш байдлын асуудлыг бичил болон жижиг бизнесийн хөгжлийн зохицуулалтын хүрээнд тусгайлан оруулах шаардлагатай. Зарим стандартад энэ нь тусгагдсан байдаг. Тухайлбал ОУХБ-ын 189 дүгээр Зөвлөмж нь гишүүн орнуудыг дараах зүйлсэд анхаарахад уриалсан байна. Үүнд:

«эмэгтэйчүүд, удаан хугацаагаар ажилгүйдсэн хүмүүс, бүтцийн өөрчлөлт болон цомхотгол, ялгаварлан гадуурхах практикийн золиос бологчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, цэргийн албанаас халагдагчид, залуус, тэдний дотор сургууль төгсөгчид, өндөр настнууд, үндэсний цөөнх, уугуул болон омгийн хүмүүс зэрэг хүн амын сонгосон категорын хүмүүсийн бизнес эрхлэх санаачлагыг хөхиүлэн дэмжих тусгай арга хэмжээ» (189 дүгээр Зөвлөмж, догол мөр. 16 (4)).

Уг зөвлөмж нь гишүүн орнуудаас «эдийн засаг дахь эмэгтэйчүүдийн улам бүр өсөн нэмэгдэж буй хувь нэмрийг хүлээн зөвшөөрч, бизнес эрхэлж байгаа болон бизнес эрхлэхийг хүсч байгаа эмэгтэйчүүдэд зориулан

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

төлөвлөсөн тусгай арга хэмжээгээр дамжуулан эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг дэмжихийг урамшуулахыг» (Догол мөр. 16) тусгайлан хүссэн байна.

ОУХБ-ын Эмэгтэйчүүдийн Бизнес Эрхлэлтийн Хөгжил, Жендэрийн тэгш байдлын Хөтөлбөр (*WEDGE*) эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг зохистой хөдөлмөрийн хүрээнд дэмждэг. Уг хөтөлбөрийн баг нь ОУХБ-ын Жижиг Үйлдвэрлэлийг Хөгжүүлэх замаар Хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хөтөлбөрийн (*SEED*) нэгэн хэсэг бөгөөд бизнесээ эхлэх, албан ёсны болгох, өсгөж томруулахад нь эмэгтэйчүүдийг дэмжих, тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээгээр дамжуулан эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн боломжийг нэмэгдүүлэхийн төлөө ажилладаг. Эмэгтэйчүүдийн бизнес эрхлэлтийг хөгжүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих (*WEDGE*) хандлага нь бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн талаарх мэдлэгийн санг, ЖДҮ-тэй холбоотой нөөц, хүртээмж, хэрэгцээ болон боломж дахь жендэрийн тэгш бус байдлын талаарх мэдлэгийг хөгжүүлэхэд суурилдаг. Бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбооны чадавхийг бэхжүүлэх зэргээр төлөөлөл, оролцоог дэмжих, бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүдэд зориулсан сургалтын гарын авлага, хэрэгсэл зэрэг шинэлэг дэмжих үйлчилгээг хөгжүүлэх нь мөн уг хөтөлбөрийн зорилго болно.¹

Жижиг ба дунд үйлдвэрлэлийн газруудад ажлын байр бий болгох тухай 1998 оны 189 дүгээр Зөвлөмж

- ➔ **Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Боловсрол; Хүний нөөцийн хөгжил; Жижиг ба дунд үйлдвэрлэлийн газрууд; Мэргэжлийн сургалт** гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Эмэгтэйчүүдийн чадавхижилт \ *Women's empowerment*

- ➔ **Жендэрийн дүн шинжилгээ ба төлөвлөлт** гэсэн хэсгийг харна уу

Эрт тэтгэвэрт гарах \ *Early retirement*

- ➔ **Ахимаг насны эмэгтэй ажиллагчид; Тэтгэвэр** гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

¹ WEDGE-ийн талаарх илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах сурвалжаас үзнэ үү: http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_Esubprog=WE.

Эрүүл мэндийн даатгал\ Health insurance

Эрүүл мэндийн даатгалын схем нь эмнэлгийн үзлэг үйлчилгээ болон хэвтэж эмчлүүлсний төлбөрийг нөхөн олгох, эсхүл өвчлөл, гэмтэл бэртэл, болон ослын улмаас алдсан орлогыг нөхөж өгөхөд чиглэсэн улсын болон хувийн үйлчилгээ юм. Эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоо нь бүх ажиллагчдыг заавал хамруулах ёстой боловч доорх тохиолдлууд орохгүй. Үүнд:

- түр зуурын болон тохиолдлын хөдөлмөр эрхлэлт;
- цалин хөлс эсхүл орлого нь үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон хэмжээнээс давж байвал;
- цалин хөлс нь мөнгөн бус хэлбэрээр төлөгддөг тохиолдолд;
- ажиллагч хуулиар тогтоосон насны хязгаараас залуу, эсхүл хөгшин байвал;
- ажил олгогчийн гэр бүлийн гишүүн бол.

Ажиллагч ажлын бүтэн өдрөөр, эсхүл цагаар ажиллаж байгаагаас шалтгаалан ялгаа гарах боловч эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдах тэгш боломжтой байх ёстой. Гэтэл заавал хамрагдах ёстой эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээ нь эмэгтэйчүүд давамгайлсан ажлын олон хүрээг (хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, албан бус эдийн засаг гэх мэт) хамардаггүй тул ажиллагчид уг хамгааллын тухайд хувиараа хариуцлага хүлээдэг.

Уг тогтолцоог засгийн газрын эрх бүхий байгууллагын хяналтын дор ашгийн бус байгууллага удирдах ёстой. Даатгуулсан хүн, ажил олгогч хоёр уг тогтолцооны санхүүгийн ачааллыг хуваалцах ёстой байдаг. Эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлын чадавхгүй болсон тохиолдолд даатгуулсан хүн дараах зүйлсийг авах эрхтэй байна. Үүнд:

ажлын чадавхиа алдсаны дараах дор хаяж 26 долоо хоногийн турш мөнгөн тэтгэмж,

эмчилгээ, эм тариа, багаж хэрэгслийг үнэгүй буюу үнийнх нь хэсгээр.

Холбогдох стандартуудын дундаас 1927 оны Өвчний даатгалын тухай 29 дүгээр Зөвлөмж нь хэдий хуучирсан боловч хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг тусгайлан авч үзсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хүрээн дэх ОУХБ-ын цорын ганц хэрэгсэл юм.

Өвчний даатгалын тухай 1927 оны 29 дүгээр Зөвлөмж

Нийгмийн баталгааны (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ ба өвчний үед олгох тэтгэмжийн

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

тухай 1969 оны 130 дугаар Конвенц

- ➔ Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл ба ашиг тус; Нийгмийн хамгаалал; Нийгмийн баталгаа гэсэн хэсгүүдийг үзнэ үү

Эрэгтэйлэг шинж(үүд) Masculinities

«Эрэгтэйлэг шинж(үүд)» гэдэг нэр томъёо нь тухайн жендэрийн үүрэг, харилцааны орчинд эрэгтэйчүүдийн эзлэх байр суурьтай холбогдсон зан үйлийн зүй тогтлыг илэрхийлнэ. Олон тоо хэрэглэж байгаагийн учир нь тэрхүү эрэгтэйлэг шинж нь цаг хугацааны туршид, орон зай, соёлоос шалтгаалан өөрчлөгддөгтэй холбоотой. Жендэрийн тэгш биш эрх мэдлийн харилцаа эрэгтэйчүүд, хөвгүүдийг ч дарангуйлдгийг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр хийгдэж буй эрэгтэйчүүдийн болон эрэгтэйлэг шинжийн тухай жендэрийн шинжилгээнд тулгуурласан судалгаа бол өргөжин тэлж буй талбар бөгөөд ОУХБ-аас энэ талаар, ялангуяа ХДХВ/ДОХ-той холбогдуулан тодорхой хувь нэмэр оруулаад байгаа билээ.

- ➔ Мөн Хөдөлмөрийн хуваарь; Жендэрийн шинжилгээ; ХДХВ/ДОХ гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Эхчүүдийн хамгаалал Maternity protection

Ажил эрхэлдэг эмэгтэйг эх хүнийх нь хувьд хамгаалах нь тэгш боломж олгох ажлын нэг чухал хэсэг юм. Ийнхүү хамгаалах нь эмэгтэйд нөхөн үржихүйн болон хөдөлмөр хийх үүргээ амжилттай уялдуулах боломж олгох, мөн эмэгтэй хүний нөхөн үржихүйн үүргээс шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэлтэнд тэгш биш хандахаас урьдчилан сэргийлэх зорилготой.

Эхчүүдийг хамгаалах асуудлаар хамгийн сүүлд гарсан стандарт болох 183 дугаар Конвенц, 2000 оны 191 дүгээр Зөвлөмжид дараах зүйлсийг тусгасан байна. Үүнд:

- Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө – хүүхэд төрүүлсэнтэй холбогдуулан тодорхой хугацаагаар амрах эхийн эрх;
- Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ – жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх хугацаандаа мөнгөн дэмжлэг авах эрх;
- Жирэмсний үед, төрөх, хөхүүлэх үед эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах;
- Ажилдаа орсны дараа хүүхдээ хөхүүлэх эхийн эрх;

- Ажлын байрыг хадгалах, үл ялгаварлан гадуурхах - эмэгтэйд ажлын байрыг нь баталгаатай хадгалах, өмнөх ажилдаа эсвэл өмнөх ажилтай нь адил цалинтай өөр дүйцэх ажилд эргэх орох эрх.

Түүхээс харахад эхчүүдийн хамгаалал нь байнга ОУХБ-ын анхаарлын төвд байж иржээ. 1919 онд баталсан хамгийн эхний хөдөлмөрийн стандартын нэг нь эмэгтэйчүүдийн хүүхэд төрүүлэхийн өмнөх болон дараах үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 3 дугаар Конвенц байв. Тус Конвенцид эхчүүдийг хамгаалах суурь зарчмуудыг зааж өгсний дотор жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авах эрх, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ авах эрх, амралттай байх үедээ орлого орлох тэтгэмж эдлэх эрх багтжээ. Чөлөө авах эрхийг жирэмсний болон амаржсаны амралттай байгаа үед эсвэл мэдэгдэл нь жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх үед дуусахаар тийм үед эмэгтэй хүнийг ажлаас халахыг хориглосон тусгай заалтаар улам баталгаажуулж өгсөн байдаг. Ийнхүү, ажлын байрыг нь хадгалах асуудлыг анхнаасаа л эхчүүдийн хамгааллын нэгэн чухал хэсэг болгон авч үзсээр иржээ.

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 103 дугаар Конвенцид хамгааллын дээрхтэй адил зарчмуудыг мөн тусгасан, гэхдээ тэдгээр дэмжлэгийг олгох арга зам, хэлбэрийг илүү тодорхой зааж өгсөн байна. Үүнд:

- Наад зах нь 12 долоо хоног байх нийт чөлөөний дор хаяж 6 долоо хоног нь төрсний дараа эдлэгдэх; жирэмснээс эсхүл төрөлтөөс үүдэлтэй, эмнэлгийн магадлагаагаар нотлогдсон өвчлөлийн үед төрөхөөс өмнө болон төрсний дараа нэмэлт чөлөө олгох.
- Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ гэдэгт төрөхийн өмнөх, төрөх үеийн, төрсний дараах мэргэшсэн эх баригч, эмнэлгийн ажилтны тусламж үйлчилгээ, шаардлагатай бол, хэвтүүлэн эмчлэх үйлчилгээ; эмчээ сонгох, улсын болон хувийн эмнэлгийг сонгох эрх чөлөөг хүндэтгэх асуудлуудыг багтаах.
- Тэтгэмж буюу мөнгөн тусламжийн тухайд орлогыг нөхөх доод түвшинг эмэгтэйн өмнө олж байсан орлогын гуравны хоёроор тооцохыг нийгмийн даатгалаас олгох тусламжид хамаатуулан заасан бөгөөд хүн амын орлогын татварыг хүйсээс үл хамааран нийт ажиллаж буй ажиллагчдын тоогоор төлөх ёстой гэж заасан байна.
- 103 дугаар Конвенцийн олон гол заалтыг эхчүүдийг хамгаалах шинэ стандартуудад тусгасаны зэрэгцээ 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмжид чухал, хүчтэй заалтууд орсныг дурдвал:
- Хамрах хүрээг өргөжүүлэн ажил хийж буй нийт эмэгтэйчүүд, түүний дотор хамааралт ажлын ердийн бус хэлбэрт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд үйлчлэхээр заасан (2.1 дүгээр зүйл);

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

- Чөлөөний үргэлжлэх доод хугацааг 14 долоо хоног болгож уртасгасан (4.1 дүгээр зүйл);
- Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх, ажилдаа орсны дараа ажлаас халагдахаас сэргийлсэн илүү хүчтэй хамгаалал олгож, чөлөөгөө эдэлсний дараа өмнөх ажилдаа, эсвэл адил цалин, адил тушаал бүхий ажилд орох эрхийг баталгаажуулсан (8 дугаар зүйл);
- Эмэгтэй хүний жирэмсэн болон хүүхэд төрүүлсэн нь хөдөлмөр эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхах нэг эх сурвалж болохгүй байх үүднээс зохих арга хэмжээ авах, түүний дотор маш цөөн тодорхой тохиолдлоос бусад үед ажилд сонгон шалгаруулж авах журмын нэг хэсэг болгон жирэмсний сорил авахыг хориглохыг гишүүдэд даалгасан (9 дүгээр зүйл);

183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж нь эхчүүдийг хамгаалах талаарх хамгийн сүүлийн үеийн стандартыг агуулж байгаа боловч өмнөх стандарт нэлээд хэдэн оронд хүчин төгөлдөр үйлчилж, зарим улс орон нэг, хоёр конвенцийг соёрхон баталсан ч гурвууланг нь соёрхон батлаагүй байна. 183 дугаар конвенцийг 13 орон, 103 дугаар конвенцийг 40 орон, 3 дугаар конвенцийг 33 орон соёрхон батлаад байгаа бөгөөд нийт 61 улс орон дээрх гурван конвенцийн нэг, түүнээс дээш тооны конвенцийг баталжээ.

Эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах, ажил хийж буй эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эрхийг хамгаалах тухай үндэсний хууль тогтоомж ОУХБ-ын гишүүн бараг бүх улс орны хууль тогтоомжид онцгой байр суурь эзэлдэг. Гэвч хамарч үйлчлэх хүрээ, хамгааллын түвшин, тухайн схемийн нарийн түвэгтэй байдал, төрөөс болон тухайн ажил олгогчоос мөнгөн дэмжлэгийн талаар хүлээж буй үүрэг зэрэг нь харилцан адилгүй байна.

Ихэвчлэн хамгийн энгийн багц гэхэд хөдөлмөрийн хуулиар төрөхийн өмнөх болон дараах чөлөөг эдлэх, мөн ихэнх тохиолдолд ажил олгогчоос эсвэл нийгмийн даатгалаас эсвэл аль алинаас нь мөнгөн дэмжлэг олгох явдал багтаж байдаг. Ажил олгогч нар жирэмсэний болон амаржсаны чөлөөтэй байх болон түүнийг нь цааш сунгасан үед, түүнчлэн халах тухай мэдэгдэл нь тэрхүү хугацаанд нь үйлчилж эхлэхээр байх тохиолдолд ажлаас халах шийдвэр гаргах нь хууль бус гэдгийг зааж өгсөн байдаг. Хүүхдээ хөхүүлдэг эхчүүд уг зорилгоор завсарлага авах, завсарлага нь ихэнхдээ цалинтай байх эрх олгогдсон байдаг.

Харин илүү бүрэн багц гэвэл жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний хугацаа илүү урт, дэмжлэгийн түвшин өндөр, мөн ажлын байрыг нь хадгалах хугацаа илүү урт байна. Ихэвчлэн эх болон төрөх гэж буй хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн шөнийн болон илүү

цагийн ажил хийлгэхийг хориглосон, хязгаарласан, мөн хийж буй ажил нь нийтлэг аюултай байдлаас эсвэл тухайн эмэгтэйн эрүүл мэндийн байдлаас шалтгаалан жирэмсний явцад сөргөөр нөлөөлж болзошгүй бол өөр ажилд шилжих эрх багтсан байна. Жирэмсэн эмэгтэйд хамаарах эрүүл мэндийн хамгааллын арга хэмжээ нь хөхүүл эмэгтэйд ч мөн хамааран үйлчилж байдаг.

Жирэмсэн, амаржсантай нь холбогдуулан ялгаварлан гадуурхахаас ил тодорхой хамгаалах явдал нь нэлээд өндөр түвшний схемийн шинж бөгөөд үүнд Европын Холбоог жишээлэн дурдаж болно. Улс орнууд эцэг, эхийн аль алиныг схемдээ хамааруулах нь улам бүр олширч байна. Эцэг, эхийн схемээр амаржсан эхийн эдлэх чөлөөний тодорхой хэсгийг эцэг эхийн хэн нэгэнд, эсхүл хэн хэнд нь олгодог.

2004 оны 6 дугаар сард Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас баталсан Жендэрийн тэгш байдал, тэгш цалин хөлс, эхчүүдийг хамгаалах тухай Тогтоолыг баталсан бөгөөд уг тогтоолд улс орнуудыг 100 дугаар Конвенцийг соёрхон баталж, хэрэгжүүлэхэд н, нийгмийн түншүүдийг жендэрийн ялгаварлан гадуурхлыг устгах, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад идэвхтэй хувь нэмэр оруулахыг уриалснаар жирэмсний болон амаржсаны чөлөөг үл ялгаварлан гадуурхах асуудалтай холбосон байдаг.

Эхчүүдийг хамгаалах (хянаж өөрчилсөн) тухай 103 дугаар Конвенц,

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 95 дугаар Зөвлөмж

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

Шөнийн ажлын тухай 1990 оны 171 дүгээр Зөвлөмж

Нийгмийн хамгааллын (наад захын стандарт) тухай 1952 оны 102 дугаар Конвенц

Цацрагаас хамтгаалах тухай 1960 оны 114 дүгээр Зөвлөмж

Ажлын цагийг цөөлөх тухай 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж

Тариалангийн талбай дахь ажлын тухай 1958 оны 110 дугаар Конвенц, 1982 оны Протокол

Сувилахуйн ажилтнуудын тухай 1977 оны 149 дүгээр Конвенц, 157 дугаар Зөвлөмж

Цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар Конвенц

Гэрээр хийх ажлын тухай 1996 оны 177 дугаар Конвенц, 184 дүгээр Зөвлөмж

Хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоодын тухай 1997 оны 181 дүгээр Конвенц

➔ **Мөн Ердийн бус ажил; Биологийн эрсдэл; Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажиллагчид; Жирэмсний болон амаржсаны мөнгөн тэтгэмж ба эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ; Жирэмсний болон амаржсаны**

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

дараах үеийн эрүүл мэнд; Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө; Шөнийн ажил; Цагаар ажиллагч; Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ ба хувийн хөдөлмөр зуучлалын товчоод; Сонгон шалгаруулах журам; Нийгмийн баталгаа; Багш нар гэсэн хэсгүүдийг харна уу.

Эцгийн чөлөө\Paternity leave

Эцгийн чөлөө гэдэг нь хүүхэд төрөх үеэр эцгийн эдлэх богино хугацааны чөлөө юм. Зарим оронд уг чөлөөний талаар тусгай заалт гарсан байдаг. Эцгийн чөлөө бол олон улсын аль ч стандартад дурдагдаагүй боловч үндэсний хууль тогтоомж болон байгууллагын практикт, мөн хамтын хэлэлцээний гэрээнд түгээмэл тусгагдах болжээ. Эцгийн чөлөөг 2-15 өдрөөр, ихэвчлэн цалинтай олгодог.

Зарим оронд эцгийн чөлөө гэж тусдаа чөлөө байхгүй ч гэнэтийн асуудлаас үүдсэн, эсхүл гэр бүлийн чөлөө гэж байдаг бөгөөд түүнийг шинээр аав болсон хүмүүс авах боломжтой байдаг.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж
Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар Конвенц, 191 дүгээр Зөвлөмж

➔ Мөн Гэр бүлийн үүрэг бүхий ажиллагчид; Хүүхэд асрах чөлөө гэсэн хэсгийг харна уу.

Ээлжийн ажил\ Shift work

➔ Ажлын цаг; Шөнийн ажил гэсэн хэсгүүдийг харна уу

Ялгаварлан гадуурхал\ Discrimination

Ялгаварлан гадуурхлыг (алагчилал) ОУХБ-ын 111 дүгээр Конвенцид дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

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 (1 дүгээр зүйл (1a)).

Ялгаварлан гадуурхал бол шинэ зүйл биш бөгөөд голдуу арьс үндэс, яс үндэс, болон хүйсэд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхлын зарим хэлбэрүүд удаан хугацаагаар оршин байсаар ирсэн билээ. Сүүлийн үед улс төр, эдийн засаг, нийгэм соёлын үйл явцаас үүдэлтэй хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтэц, динамикт гарч буй өөрчлөлтүүд нь ДОХ, бэлгийн чиг баримжаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн түүх болон шашин шүтлэг зэрэг хүчин зүйлд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхлын шинэ хэлбэрүүдийг бий болгож байна. Ялгаварлан гадуурхал нь үнэн бодит баримтаас илүү тодорхой бүлэгт хамрагдаж буй хувь хүмүүст тодорхой боломж чадавхи, санал бодлыг тохоосон ойлголт, субъектив үзэл бодол буюу урьдчилсан таамгаас хамааралтай бөгөөд голцуу далд, эсхүл зүсээ хувиргасан шинжтэй байдаг тул түүнийг устгах нь түвэгтэй бэрх байдаг. Гэсэн хэдий ч хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхлыг устгах нь зохистой ажлыг бий болгох, ядуурлыг бууруулах, тогтвортой хөгжлийг хангах аливаа стратегийн салшгүй хэсэг юм. Засгийн газар, ажил олгогчид болон тэдний байгууллагууд, мөн ажиллагчдын байгууллагууд бүгд өөрсдийн хувьд зөв зүйтэй бүхий л арга замаар ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх үүрэгтэй.

Ялгаварлан гадуурхал нь *de jure* байдлаар буюу хуулинд оршин байж, эсхүл *de facto* байдлаар буюу бодит байдалд буюу практикт оршин байж болзошгүй. Жишээ нь эмэгтэйчүүд хүйсээсээ хамааран эрэгтэйчүүдээс бага цалин хөлс авах ёстой гэж заасан хөдөлмөрийн хууль нь *de jure* ялгаварлан гадуурхал бол эмэгтэйчүүдэд бага цалин өгч буй практик нь *de facto* ялгаварлан гадуурхал болно.

Хүйсээр шууд болон *de jure* ялгаварлан гадуурхах явдал цаг хугацаа өнгөрөх тутам багасч байгаа ч *de facto* ялгаварлан гадуурхал оршин байсаар, эсхүл шинэ хэлбэрээр гарч ирсээр байна. Хүйсэд суурилсан ялгаварлан гадуурхлыг илрүүлэхийн тулд дүрэм журам, үйлдлийн уг санаа, зорилгоос гадна бодит үр нөлөөг нь анхаарч үзэхийг зөвлүүштэй юм. Үүний тулд шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхлын ялгааг ойлгох нь чухал. Хууль, дүрэм журам практик нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүст хандах тэгш бус хандаж, тэдний хооронд илэрхий ялгаа үүсгэж байгаа нь (жишээлбэл эмэгтэйчүүдийг гэрээнд гарын үсэг зурахыг зөвшөөрдөггүй атлаа эрчүүдэд зөвшөөрч буй хууль) хүйсийн шууд ялгаварлан гадуурхал юм. Жендэрийн хувьд саармаг мэт харагдаж байгаа дүрэм журам, практик нь бодит байдалд гол төлөв аль нэг хүйсийн хүмүүст таагүй байдал үүсгэж байвал шууд бус ялгаварлан гадуурхал болдог. Шууд бус ялгаварлан гадуурхал нь голцуу шууд харагддаггүй бөгөөд бодлогын эсхүл хуулийн заалтын *de facto* үр нөлөөг шинжилсний дараа л илэрдэг.

Шууд бус ялгаварлан гадуурхлын тухай ойлголт нь бүх хүнд нэгэн адил хандах буюу нэгэн адил шаардлага тавих нь бодит байдалд тун ч тэгш бус үр дүнд хүргэдгийг харуулдаг. Хууль дүрэм, зохицуулалт, бодлого болон практик нь эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг илэрхий ялган үзээгүйгээрээ «саармаг» мэт харагдаж болох ч бодит байдалд тодорхой шинж чанар бүхий хүмүүст тэгш бусаар хандах үр дүнд хүргэж болдог. Бодит байдалд зөвхөн аль нэг хүйсийн гишүүдийг таагүй байдалд хүргэж байгаа аливаа хандлагыг хэрэв тэрхүү таагүй үр нөлөө нь тухайн ажлын зайлшгүй шаардлагатай нягт холбоотой биш бол шууд бус ялгаварлан гадуурхал гэж тооцно. Ажлын байранд тавигдах шаардлага буюу үзүүлэлтүүд (биеийн өндрийн болон жингийн доод хэмжээ гэх зэрэг) нь саармаг мэт харагдаж байвч практикт эмэгтэй ажиллагчдын ихээхэн хэсгийг хавчин гадуурхаж байдаг нь үүний жишээ юм. Ялгаварлан гадуурхах зорилго нь шууд бус ялгаварлалыг тодорхойлохгүй. Гэвч хөдөлмөр эрхлэлтийн болон ажиллагч элсүүлэх практик нь ажлын зайлшгүй бодит хэрэгцээнд суурилсан байвал (жишээлбэл, улс төрийн үзэл бодол, эсхүл шашин шүтлэг нь тодорхой албан тушаал эсхүл ажил мэргэжилд зайлшгүй шаардлагатай (*bona fide*) байх; Жишээ нь урлагийн тоглолт зэрэг тодорхой ажилд хүйсийн зааг ялгаа шаардлагатай байх, эсхүл тэгш байдлыг тогтооход чиглэсэн зориудын арга хэмжээгээр, эсхүл эхийн эрүүл мэнд гэх зэрэг тусгай үндэслэлээр эмэгтэйчүүдийг хамгаалах зорилготой байвал ялгаварлан гадуурхсан гэж үзэхгүй. Гэвч ийм маягаар онцгойлон үзэх нь ажлын хэрэгцээ шаардлагад ул суурьтай үндэслэж, хуулийн хяналтаар хамгаалагдаж байх ёстой. Хувь хүнийг гавьяа зүтгэлээр нь онцлон үзэх нь мөн хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил дэх ялгаварлан гадуурхал гэж тооцогдохгүй, гэхдээ практикт

ийнхүү онцлон үзэхийг ялгаварлан гадуурхлаас ялган тодорхойлоход хүнд, хэвшмэл ойлголтод өртөхөд нээлттэй байдаг.

Шууд бус ялгаварлан гадуурхал нь мөн тодорхой категорийн ажиллагчдад, жишээ нь цагийн ажиллагчид ялгаатай хандах үед гарч болдог. Гэрийн үйлчлэгч ажиллагчид, хөдөө аж ахуйн болон болон улирлын ажиллагчдыг олон оронд нийгмийн хамгааллаас хуулиар хассан нь мөн л голдуу эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхсан байдаг. Эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хийх ажлын болон чадавхийн зааг ялгааны тухай хэвшмэл ойлголт нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлийн сургалтанд хамрагдахад ялангуяа техникийн салбарт болон ажил мэргэжилдээ өсч дэвшихэд нь шууд бусаар ялгаварлан гадуурхалтад хүргэдэг. Ажиллагчдын соёлын ялгаатай байдлыг хүндэтгэн үзэхийн зэрэгцээ жендэрийн үүрэг ба жендэрийн харилцааны тухай соёл уламжлалтай холбоотой зарим итгэл үнэмшил, хэм хэмжээ, жишээлбэл эмэгтэйчүүдийн орлого олох болон газар эзэмших эрхийн тухайд баримтлагддаг хэм хэмжээ шиг эмэгтэйчүүдийг ялгаварлаж, хөдөлмөр эрхлэлт ажил мэргэжил, цалин хөлсөнд оршин байгаа ялгаварлан гадуурхлын хэлхээг улам бэхжүүлж байдгийг ч мөн хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй юм.

Шууд бус ялгаварлан гадуурхлыг илрүүлэх нь өнгөндөө саармаг мэт үзэгдэх атлаа хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хувьд ялгаатай үр дүнд хүргэдэг тогтсон практик болон дүрэм журмыг шүүмжлэлтэйгээр эргэн үнэлэх боломж олгодог. Шууд бус ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэх стратегид дараах зүйлс орно. Үүнд:

- ажлын зохион байгуулалт ба ажил үүргийн хуваарилалтыг эмэгтэйчүүдэд хандах байдалд болон тэдний ахиж дэвшихэд сөрөг нөлөө үзүүлэхээргүй болгон өөрчлөн тохируулах;
- гэр бүлийн болон ажил мэргэжлийн үүрэг хариуцлагыг хүйсийн хооронд тэнцвэртэй хуваарилах боломж олгосон арга хэмжээг (бүх ажиллагчид хүртэх боломжтой нийгмийн үйлчилгээ гэх зэрэг) хэрэгжүүлэх;
- эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн ажил үүрэг, байр суурийн талаарх хэвшмэл ойлголтыг хэрэглэх явдлын эсрэг жендэрийн мэдрэмжийг бий болгох кампанит ажил зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.

Хүйсэд суурилсан ялгаварлан гадуурхлыг олонх оронд хуулиар хориглосон байдаг. Гэвч бодит байдалд хөгжиж буй буй болон аж үйлдвэржсэн орнуудын аль алинд нь эмэгтэйчүүдийг ажил мэргэжлийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхах явдал янз бүрийн хэлбэрээр гарсаар байна. Ялгаварлан гадуурхлын өөр бусад үндэс суурийг хориглосон заалт улс орнуудын хууль тогтоомжид орсон байх нь ч бий. Жишээ нь зарим оронд

Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах

арьс үндэс, яс үндэс, махбодийн болон оюун ухааны хувьд хөгжлийн бэрхшээл, нас, гэр бүлийн байдал, эх байх, бэлгийн чиг баримжаа, шашин шүтлэг, амьдралын түвшин болон ДОХ-оор хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон байдаг. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах нь практикт ялгаварлан гадуурхлын бусад хэлбэрүүдтэй хамт холилдсон байдаг.

Ялгаварлан гадуурхлыг устгахад төр гол үүрэгтэй. Хууль тогтоомж нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээн дэх ялгаварлан гадуурхлын асуудалд шууд чиглэж, мөн хөдөлмөр эрхлэлтээс бусад хүрээнд (өв залгамжлах, өмчлөлийн эрх, боловсрол зэрэг) тэгш байдлыг баталгаажуулах шууд бус замаар хувь нэмэр оруулж чаддаг. Хүйсээр ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх арга зам болон хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш боломжийг дэмжих байгууллагууд олшрохын зэрэгцээ хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхалтай холбоотой хууль тогтоомж ялангуяа Европт улам хүчтэй болж байна. Мөн хуулийн төсөл боловсруулах багт эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийг тэгшээр оролцуулж, жендэрийн тэгш байдлын үзэл баримтлалаар хандсанаар хууль боловсруулах, шинэчлэх үйл явцыг илүү жендэрийн мэдрэмжтэй болох боломжтой. Жишээ нь хуулийн төсөлд зөвхөн эр хүйсийг заасан төлөөний нэр ашиглахаас, энэ нь эмэгтэйчүүдийг бас хамарч байгаа гэж үзэх хуучирсан ойлголтоос зайлсхийх хэрэгтэй.

Үндэсний түвшинд хийгдсэн гэрээ, үйл ажилагааны төлөвлөгөө, салбарын зөвшилцөл, бизнесийн байгууллагын түвшин дэх тохиролцооны үр дүн зэргээс үзэхэд нийгмийн зөвшилцлийн бүх хэлбэр (хэлэлцээ, зөвлөлгөөн, мэдээлэл хуваалцах) нь ялгаварлан гадуурхалтай тэмцэхэд үр дүнтэй байна. Хэлэлцээ хийх багт жендэрийн тэнцвэрийг хангах нь хэлэлцээрийн ширээн дээр жендэрийн асуудлыг орхигдуулахгүй байхаас гадна эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн хэн хэнийх нь ур чадварыг ашиглан үйл явцыг нааштай болгох ач холбогдолтой тул анхаарч үзэх шаардлагатай.

Ялгаварлан гадуурхлын ялангуяа шууд бус хэлбэр бол урт хугацаанд өөрчлөгддөг нийгмийн үнэлэмжийн тусгал байдаг тул өөрчлөгдөх нь мөн л удаан байдаг. Гэхдээ ажлын байранд хүйсээр ялгаварлах явдал оршин байгаа цагт эмэгтэйчүүд болон тэдний төлөөлөгчид улсын хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээг авах, эсхүл эрх мэдэл бүхий холбогдох байгууллага, шүүхэд гомдол гаргах боломжтой байх ёстой.

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

Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр Конвенц, 111 дүгээр Зөвлөмж

Нийгмийн бодлогын (суурь зорилго ба стандарт) тухай 1962 оны 117

дугаар Конвенц

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажиллагчдын тухай 1981 оны 156 дугаар Конвенц, 165 дугаар Зөвлөмж

Уугуул болон омгийн хүмүүсийн тухай 1989 оны 169 дүгээр Конвенц

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрхийн тухай тунхаглал ба түүний дагалдах баримт бичиг, 1998

- ➔ **Мөн Хөдөлмөр эрхлэх боломж; Нотлох үүрэг; Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого; Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх; Уугуул болон омгийн хүмүүс; Хөдөлмөрийн захиргаа; Хөдөлмөрийн хяналт шалтгалт** гэсэн хэсгүүдийг үзнэ үү

