



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Товчоо

ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ

Олон улсын хөдөлмөрийн
хэм хэмжээ

Гурав дахь хэвлэл
2014

ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ

Гурав дахь хэвлэл
2014

Олон улсын хөдөлмөрийн
хэм хэмжээ

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2014

Гурав дахь удаагийн хэвлэл.

Анхны хэвлэл 2005 он.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны бүтээлүүд нь 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 болдог. 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 үү: pubdroit@ilo.org. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчоо ийм хүсэлтийг таатай хүлээн авдаг.

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.ifrro.org хаягаар мэдээлэл авч болно.

ILO Cataloguing in Publication Data

Тоглоомын дүрэм: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ / Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо. - Женев: ОУХБ, гурав дахь хэвлэл, 2014

ISBN: 978-92-2-831117-4 (print)

ISBN: 978-92-2-831118-1 (web pdf)

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

international labour standards / ILO standard setting

04.01.6

Also available in English: *Rules of the game: A brief introduction to international labour standards* (ISBN: 978-92-2-129063-6), Geneva, third revised edition 2014, in French: *Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail* (ISBN 978-92-2-229063-5), Geneva, troisième édition révisée 2014, in Spanish: *Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (ISBN 978-92-2-329063-4), Geneva, tercera edición revisada 2014

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын журмын дагуу ОУХБ-аас хэвлэн нийтэлж буй энэхүү бүтээлийг зохиоход оролцсон хүмүүс болон түүнд дурьдсан материалууд нь аль нэг улс, газар нутаг, тэдгээрийн захиргааны эрх зүйн байдал, хил хязгаарын талаар ОУХБ-ын өмнөөс ямар нэгэн үзэл бодлыг илэрхийлээгүй болно. Зохиогчийн нэрээр хэвлэгдсэн аливаа нийтлэл, судалгаа, бусад бүтээлүүдэд илэрхийлсэн үзэл бодол нь зөвхөн зохиогчийн өөрийнх нь бөгөөд хэвлэн нийтэлсэн нь түүнд илэрхийлсэн үзэл бодлыг ОУХБ-аас дэмжиж сайшаасан гэсэн утгыг агуулдаггүй. Бүтээлд пүүс компани, арилжааны бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурьдахгүй өнгөрснөөр тэдгээрийг үл зөвшөөрснийг илтгэхгүй. ОУХБ-аас хэвлэн нийтэлсэн материалуудыг 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 буюу pubvente@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандаж үнэ төлбөргүй авах боломжтой. Манай веб сайт: www.ilo.org/publns.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх, тайлагнах үндэсний чадавхийг бэхжүүлж Европын Холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий системд Монгол улсын статусыг хадгалах нь (MNG/15/50/EUR) төслийн санхүүжилтээр энэхүү номыг 1000 хувиар хэвлэв. Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургуулийн багш нар орчуулав.

Монгол хэл дээрх анхны хэвлэл.

Ном үнэгүй тараагдана.

АГУУЛГА

1 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ:	
Дэлхийн эдийн засгийн Тоглоомын дүрэм	7
Шударга нийгэм бүхий дэлхийн эдийн засгийг хөгжүүлэх нь	9
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэж юу вэ?	17
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн тогтоодог вэ?	19
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн хэрэглэх вэ?	23
2 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбогдолтой үндсэн ойлголт	26
Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө	31
Хамтын хэлэлцээ	35
Албадан хөдөлмөр	38
Хүүхдийн хөдөлмөр	42
Эрх тэгш боломж, хандлага	45
Гурван талт зөвшилцөл	49
Хөдөлмөрийн удирдлага	51
Хөдөлмөрийн хяналт	53
Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого	57
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь	60
Мэргэжлийн боловсрол, сургалт	65
Хөдөлмөр эрхлэх баталгаа	67
Нийгмийн бодлого	68
Цалин хөлс	69
Ажлын цаг	72
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй	74
Нийгмийн хамгаалал	79
Эхчүүдийн хамгаалал	85
Гэрийн үйлчилгээний ажилтан	87
Цагаач ажилтан	89
Далайн ажилтан	91
Загас ан, агнуурын салбарын ажилтан	95
Боомтын ачаа тээврийн ажилтан	99
Нутгийн уугуул болон омгийн хүмүүс	101
Бусад салбарын ажилтан	104

3 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сурталчлах, хэрэгжүүлэх нь	109
Хяналтын тогтолцоо	111
Төлөөлөл	115
Гомдол хүсэлт	117
Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө	119
ОУХБ-ын нэгдэн ороогүй конвенцийг хэрэгжүүлэх нь	121
ОУХБ-ын техникийн дэмжлэг, чадавхийг хөгжүүлэх нь	123
ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай” тунхаглал	125
ОУХБ-ын “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай” тунхаглал	127
4 Эх сурвалж	129
ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг	131

ӨМНӨХ ҮГ

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ: Дэлхийн эдийн засгийн Тоглоомын дүрэм хэмээх энэхүү гарын авлагыг ОУХБ-ын хамтран ажилладаг уламжлалт түнш байгууллага болон олон нийт, мэргэжлийн бүс хүмүүст зориулан Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, зөвлөмж, түүний хэрэгжилтийг хянах механизмын зорилго агүүлгыг ойлгуулах, тэдгээр нь дэлхийн эдийн засагт ямархуу чухал нөлөөтэй болохыг танин мэдэхэд туслах зорилгоор анх удаа 2005 онд хэвлэн гаргасан юм. 2009 онд хянан засварлаж хоёр дахь удаагаа хэвлэсэн бөгөөд сүүлийн үед батлагдсан зарим шинэ конвенц, зөвлөмж, тухайлбал, 2010 оны Ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын зөвлөмж, Гэрийн үйлчилгээний ажилтны тухай 2011 оны конвенц, Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны зөвлөмж, Албадан хөдөлмөрийн орчин үеийн бүхий л хэлбэрүүдийг үстгах тухай 2014 оны протокол, зөвлөмжтэй холбоотойгоор энэхүү гарын авлагыг дахин шинэчлэх шаардлагатай боллоо.

Түүнчлэн Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц хүчин төгөлдөр болсон, өнөөдөр дэлхий дахинаа тулгарч буй хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралыг даван туулахад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үүрэг оролцоо чухал болохыг тус тус харгалзан үзлээ. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 95 жилийн ойтой давхцан хэвлэгдэж буй энэхүү гарын авлага нь дэлхийн олон улс орнуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх, түгээхэд хувь нэмэр оруулна гэж найдаж байна.

Шударга нийгэм бүхий эдийн засгийг бий болгох нь
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэж юу вэ?
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн тогтоодог вэ?
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн хэрэглэдэг вэ?

1

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

“Эдийн засгийн өсөлт дангаараа хангалтгүй байгааг өнгөрсөн туршлага харуулж байна. Зохистой ажлын байрыг бий болгох замаар амьдралын чанарыг сайжруулж, нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамруулан, эмзэг, ядуу бүлгийнхний дуу хоолойг засгийн газарт хүргэхийн тулд илүү их хүчин чармайлт гаргах ёстой. Мянганы хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэх, 2015 оноос хойшхи хөгжлийн шинэ төлөвийг тодорхойлохдоо нийгмийн тэгш байдал, хүртээмжтэй өсөлтийг хангах нийгмийн шударга байдлыг дэмжих ёстой”.

НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Бан Ги Мүүн

2014 оны 02 дугаар сарын 20

Нийгмийн шударга байдлын Дэлхийн өдрөөр хэлсэн үг

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь 1919 оноос хойш хүний эрх, эрх чөлөө, тэгш эрх, аюулгүй байдлыг хангаж, хувь хүний нэр хүндийг эрхэмлэх зохистой, бүтээмжтэй ажлын байраар хангах боломжийг олгох зорилготой олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан хөгжүүлэх тогтолцоог бий болгосон. Даяарчлагдсан эдийн засгийн өнөө үед олон улсын хэмжээний үзэл баримтлалд тодруулбал, даяарчлагдсан эдийн засгийн үр ашиг бүгдэд хүртээмжтэй байх явдлыг баталгаажуулахад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь зайлшгүй байх ёстой цогц баримт бичгийн нэг мөнөөс мөн.

ШУДАРГА НИЙГЭМ БҮХИЙ ДЭЛХИЙН ЭДИЙН ЗАСГИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ НЬ

Нийгмийн шударга байдал гэдэг нь хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй бүх хүмүүс ижил тэгш боломжоор хангагдах эрхээ эдэлж өөрсдийн үйл ажиллагааны үр шимийг хүртэх явдал бөгөөд энэхүү ойлголт 1919 онд ОУХБ-ыг үүсэн байгуулагдах үед чухал байсны адил өнөөдөр ч ач холбогдлоо алдаагүй хэвээр байна. Өнөөдөр дэлхийн эдийн засаг түүхэнд байгаагүйгээр даяарчлагдаж байна. Шинэ шинэ технологийн тусламжтайгаар хүний нөөц, капитал, бараа таваар улс орнуудын хооронд нэгээс нөгөөд хялбар, хурдацтай эдийн засгийн харилцаанд орж буйн улмаас манай гаригийн хүн бүрийг хамарч тэдэнд нөлөөлсөн өөр хоорондоо уялдаа холбоо бүхий даяарчлагдсан эдийн засгийн сүлжээ бий болжээ.

Даяарчлал нь бидний олонхид эдийн засгийн нааштай боломж, үр дүн авчирсан боловч сайны хажуугаар саар гэгчээр сая сая ажилтан, ажил олгогчийн өмнө цоо шинэ хүндрэл бэрхшээлийг бас авчирч байна. Эдийн засаг даяарчлагдсанаар ажилтан төдийгүй үйлдвэрийн газрууд шинэ нөхцөл байдалд шилжин огцом хуримтлал, капиталын улс дамнасан шилжилт хөдөлгөөн бий болсон. Улмаар энэ нь санхүүгийн тогтворгүй байдлыг үүсгэж, 2008 оны дэлхийн эдийн засгийн хямралын шалтгаан болсон. Нүдэнд харагдахуйц үр дүнг үл тооцвол даяарчлал хөгжил цэцэглэлтийг хүн бүрт авчираагүй юм. 1990-ээд оны эхэн үеэс 2008 оны хямрал хүртэлх хугацаанд эдийн засгийн хурдацтай хөгжлийн үр дүнд сая сая ажлын байр бий болсон ч дэлхийн ихэнх бүс нутагт орлогын тэгш бус байдал үлэмж хэмжээгээр нэмэгдсэн гэсэн баримт бий.

Цалингийн тэгш бус байдал нэмэгдэж, олж буй орлогын дээд хэмжээний 10 хувь, хамгийн доод хэмжээний орлогын 10 хувийн хоорондох зөрүү улам холдож байна. Түүнчлэн, 2008 оны эдийн засгийн хямралаас хойшхи зургаан жилийн дараа ч гэсэн дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл тогтворгүй байсан хэвээр. Хөгжингүй эдийн засагтай улс орнуудын хувьд хямралын үед алдагдсан ажлын байраа сэргээж чадаж байгаа авч зарим орны эдийн засаг хөдөлмөр, нийгмийн асуудлын хувьд томоохон бэрхшээл хүндрэлтэй тулгарч байна. Эдийн засгийн талаас нь авч үзвэл улс орнуудын орлого, хувьцааны үнэ өссөн эерэг үзүүлэлттэй байна.

Эдийн засгийн хямралын үед зогсонги байсан удирдах ажилтнуудын цагийн хөлс хямралын дараа өсч эхэлжээ. Тулгарч буй гол асуудал бол эдгээр ашиг орлогыг хэрхэн бүтээмжит хөрөнгө оруулалт болгон хувиргах вэ гэдэгт оршино. Хөдөлмөр эрхлэлтийг хямралын өмнөх түвшинд хүргэхийн тулд 30 сая ажлын байрыг бий болгох хэрэгтэй байна. Дэлхийн эдийн засгийн хямрал хөдөлмөрийн зах зээлд хүчтэй нөлөөлөн, дахин сэргээхэд нэн түвэгтэй байдлыг бий болгож байгаа



бөгөөд хүртээмжтэй өсөлтийг хангах явдал юм. Орлогын тэгш бус байдал нь бүтээмжийг бууруулж, ядуурлыг тэтгэн нийгмийн тогтворгүй байдал тэр тусмаа зөрчил мөргөлдөөнийг үүсгэдэг. Чухамхүү энэ л өнцгөөс асуудлыг харж тоглоомын үндсэн дүрмийг тогтоож, даяарчлалаас хүн бүр хүртэх шударга боломжийг бүрдүүлэх цаг болсныг улс орнууд хүлээн зөвшөөрч байна. **ОУХБ-ын 2008 оны “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тунхаглал”, 2009 оны “Дэлхийн ажлын байрны пакт”** баримт бичгүүд нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэн нийгмийн шударга байдлыг хөхиүлэн дэмжих ОУХБ-ын чиг үүрэг мөн болохыг баталж буй хэрэг юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үүрэг

Версалийн гэрээнд гарын үсэг зурсан улс орнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл нь шударга бус, бэрхшээл хүндрэл, зовлон зүдгүүртэй байгаа нь даян дэлхийн энх тайванд аюул учруулж буйг хүлээн зөвшөөрөх ОУХБ-ыг байгуулсан юм. Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд шинээр байгуулагдсан байгууллага нь гишүүн орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоотойгоор хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тодорхойлсон конвенц, зөвлөмж боловсруулах явдал юм. ОУХБ нь байгуулагдсан цагаасаа эхлэн 1919 оноос эдийн засгийн хөгжил, үр дүнг нийгмийн шударга ёс, энх тайван байдлыг хүн бүрт хүргэхийн тулд дэлхийн эдийн засагт тодорхой дүрэм хэрэгтэй байгааг анхааралдаа аван ажиллаж байна. 2008 оны 6 дугаар сард Засгийн газар, ажилтан, ажил олгогч хамтран “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тунхаглал”-ыг баталж, **Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг** хөхиүлэн дэмжин даяарчлалаас үүдэлтэй хүндрэл бэрхшээлийг даван туулахаар ажиллаж байна.(3 дугаар бүлгийг үзнэ үү).

Нийгмийн зөвшилцөл, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ОУ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг нэвтрүүлэх замаар бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд ОУХБ-ын **Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн** гол утга санаа оршино.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэхэд чиглэдэг бөгөөд үндэсний түвшинд хэрэгжүүлж шийдвэрлэх боломжтой асуудлыг тусгасан хяналтын механизм ажилладаг.

ОУХБ-ын эдгээр хэм хэмжээ нь даяарчлалыг чиглүүлэх, тогтвортой хөгжлийг дэмжих, ядуурлыг бууруулж хүн амын

сайн сайхан, зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг бүрдүүлсэн хууль эрх зүйн баримт бичиг юм. **“Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын түнхаглал”**-д “ОУХБ нь даяарчлалын чиглэлээрх төдийгүй аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд дэвшүүлсэн үндсэн зорилтууддаа хүрэх нэг хэрэглүүр бол эдгээр зарчим, хэм хэмжээ болохыг ухамсарлан өөрийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлд хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх явдлыг хөхиүлэн дэмжих нь зүйтэй” хэмээн онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

Даяарчлалаас үүдэн бий болсон хүндрэл бэрхшээл нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний ач холбогдлыг илүүтэй нэмэгдүүлж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ бидэнд ямар ач холбогдолтой вэ?

Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөө

Зохистой хөдөлмөрийн олон улсын хэм хэмжээг нэвтрүүлэх явдал нь хүний хөгжлийн нэн тэргүүнд тавигдах зүйл юм. 1944 оны Филадельфийн Түнхаглалаар олон улсад “Хөдөлмөр бол бараа бүтээгдэхүүн биш” хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн. Үнэхээр ч хөдөлмөр гэдэг бол телевиз эсвэл алим жимс мэт амьгүй зүйл биш, өндөр ашиг олохын төлөөх эсвэл хамгийн бага хөлсөөр ажиллахын төлөөх хэлцэл биш. Хөдөлмөр бол нэр хүндтэй, өөрөөрөө бахархсан, эрүүл чийрэг, хүн төрөлхтний хөгжлийн зайлшгүй зүйл бөгөөд хүн бүрийн өдөр тутмын амьдралын нэг хэсэг билээ. Эдийн засгийн хөгжил дэвшил нь хүмүүс эрх чөлөөтэй, аюулгүй, нэр хүндтэй, өөрөөрөө бахархсан ажлын орчин нөхцөл бүхий ажлын байрыг бий болгоход чиглэгдэх ёстой. Өөрөөр хэлбэл, эдийн засгийн хөгжил гэдэг бол хэн нэгний хувийн эрх ашгийн төлөө хийж буй үйлдэл бус харин хүн төрөлхтний амьдралыг сайжруулахын төлөө хэрэгжүүлэх арга хэмжээ хэмээн ойлговол зохино. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хүний амьдралын чанар болон хувийн нэр хүнд, бахархлыг өдөөн сайжруулахад чиглэгдсэн зорилго, үзэл санааг баталгаажуулахад чиглэгдсэн юм.

Шударга, тогтвортой даяарчлалын олон улсын хууль эрх зүйн цар хүрээ

Даяарчлагдсан эдийн засагтай үед зохистой хөдөлмөрийн зорилгод хүрэхийн тулд олон улсын түвшинд авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, арга хэмжээ зайлшгүй шаардлагатай. Дэлхийн улс орнууд худалдаа, санхүү, байгаль орчин, хүний эрх, хөдөлмөр гэх зэрэг салбаруудад олон улсын хэмжээний эрхзүйн баримт бичгүүдийг боловсруулах замаар энэхүү сорилтыг даван туулж байна. ОУХБ ч мөн энэ үйлсэд өөрийн хувь нэмрээ оруулж олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсрууллаа. Уг хэм хэмжээний баримт бичгийн зорилго нь эдийн засгийн өсөлт хөгжил нь эрх зүйн талаасаа зохистой хөдөлмөрийг хамтад нь зэрэгцүүлэн бий болгож байх явдлыг баталгаажуулах явдал юм. ОУХБ-ын онцлог бүхий гурван талт бүтэц нь улс орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтан бүгд адилхан энэхүү хэм хэмжээг дэмжин мөрдөх явдлыг баталгаажуулдаг. Тиймээс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дэлхийн эдийн засгийн салбарт оролцон тоглогч хэн бүхэн хүлээн зөвшөөрсөн суурь зарчим, хэм хэмжээ гэж үзнэ.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үйлчлэх хүрээ

Нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээний (стандарт) олон улсын хууль эрх зүйн цар хүрээний үзэл баримтлал нь дэлхийн эдийн засгийн тоглоомын дүрмийн үйлчлэх хүрээний түвшинг илэрхийлнэ. Засгийн газар, ажил олгогчдыг олон улсын худалдааны зах зээлд харьцангуй давуу талыг бий болгоно гэсэн буруу итгэл үнэмшлээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бууруулах явдлаас урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай. Урт хугацаандаа ийм практик хэнд ч үр ашиг авчирахгүй. Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бууруулснаар бага цалин хөлс, ажил мэргэжлийн үр чадварын дутмаг байдал, ажиллах хүчний байнгын шилжилт хөдөлгөөн зэрэг асуудлыг үүсгэх нөхцлийг бүрдүүлж, улмаар тухайн улс оронд өндөр үр чадвартай боловсон хүчин бүхий тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг хязгаарладаг. Мөн гадаад худалдааны түншлэгчидтэй хамтран эдийн засгаа өсгөх боломжийг улам бүр хязгаарлан хүндрэлтэй болгодог юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг Засгийн газар, нийгмийн түншлэгч талууд нийгмийн суурь хэм хэмжээ хэмээн хүлээн зөвшөөрч уг дүрмийг тоглоомын талбар бүрт хүндэтгэн хэрэгжүүлэх нь хүн бүрийн ашиг сонирхолд нийцнэ. Тоглоомын дүрмийг амьдрал практиктаа мөрдөж хараахан хэрэгжүүлж эхлээгүй бол бусдын хүчин чармайлт, оролдлого эрмэлзлийг мохоох ёсгүй.

Эдийн засгийн гүйцэтгэлийг сайжруулах хэрэглүүр болох нь

Зарим тохиолдолд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг багагүй зардал шаардагддаг, алдагдал учруулах сүл талтай, эдийн засгийн хөгжилд саад болдог хэмээн үзэх нь бий. Гэвч олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг мөрдөж конвенц, зөвлөмжийн зүйл заалтуудад нийцүүлэн үйл ажиллагаа эрхлэх нь бүтээмжийг өсгөж, эдийн засгийн гүйцэтгэлийн түвшинг нэмэгдүүлэх үр дүнтэй гэсэн дүгнэлт гаргасан судалгааны ажлын тоо өссөөр байна. Өндөр цалин хөлстэй, ажлын цагийн хэм хэмжээтэй, хөдөлмөрлөх эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн байдал нь эргээд ажилтны сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлж, шилжилт хөдөлгөөнийг багасгаж чаддаг. Мэргэжлийн сургалтанд хөрөнгө оруулалт хийх нь сайтар мэргэшсэн ажиллах хүчийг бий болгон улмаар хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг дээшлүүлнэ. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хэм хэмжээ нь аюул осолтой холбоотой ажилтны эрүүл мэндийн чиглэлээр гарах зардлыг багасгадаг. Хөдөлмөр хамгаалал нь ажилтныг шинийг санаачилж сэдэх, ажлын байрны эрсдлийг бууруулах, улмаар эрсдлийг даах чадвартай болгодог. Ажилгүйдлийг бууруулах хөтөлбөр, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхитэй бодлого бүхий нийгмийн хамгаалал нь хөдөлмөрийн зах зээлийн уян хатан байдалд дэм болохын зэрэгцээ эдийн засгийн либеральчлал, өмч хувьчлалын тогтвортой байдлыг олон нийтэд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц байдалд хүргэдэг. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ нь ажилтан ба удирдлагын зөвшилцөл, хамтын ажиллагааг сайжруулж улмаар хөдөлмөрийн харилцааны явцад үүсдэг өртөг ихтэй хөдөлмөрийн маргааны тоог багасган нийгмийн тогтвортой байдлыг бий болгодог.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үр өгөөжтэй нөлөөлөл гаднын хөрөнгө оруулагчдын анхааралд өртөхгүй байх нь үгүй. Гадны хөрөнгө оруулагчид хөрөнгө оруулалт хийх үлс гүрнийг сонгохдоо ажиллах хүчний өртөг хямд байдлыг харахаас илүүтэй ажиллах хүчний чанар, үлс төр, нийгмийн тогтвортой байдлыг шалгуур болгон нэн тэргүүнд үздэг нь судалгаагаар тогтоогдсон байна. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд ач холбогдол өгч хүлээн зөвшөөрч, эрхэмлэн дээдэлдэггүй үлс орнууд даяарчлагдсан эдийн засгийн талбарт хүчтэй өрсөлдөгч болсон талаарх баталгаа маш бага байна.

Эдийн засгийн хямралын үеийн нийгмийн хамгааллын сүлжээ

Өндөр үр чадвар бүхий ажиллах хүчтэй, эдийн засгийн хурдацтай хөгжлийн үед ч бас урьдчилан таамаглаагүй эдийн засгийн эргэлт гарах нь бий. 1997 оны Ази дахь санхүүгийн хямрал, 2000 оны Дот-комын эдийн засгийн хөөсний тэсрэлт, 2008 оны санхүүгийн хямрал зэрэг нь олон арван жилийн туршид үргэлжилсэн эдийн засгийн хөгжил цэцэглэлтийг сүйрүүлж дефляци, зах зээлийн ханшийг бууруулдаг болохыг харуулсан. Тухайлбал, 1997 оны Азийн, 2008 оны дэлхийн санхүүгийн хямралд өртсөн ихэнх улс орнуудад ажилгүйдэл их хэмжээгээр өссөн байдаг. Баримтаас үзэхэд, хямралын сөрөг үр дагавар ажилтнуудад хүндээр нөлөөлж байсан нь тэдгээр улс орны олонхид нийгмийн хамгаалал(ялангуяа ажилгүйдлийн болон эрүүл мэндийн даатгалын), хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого зохицуулалт, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо тус тус байхгүй, байсан ч ихээхэн дарамт шахалтын дор хэрэгжиж ирсэнтэй холбоотой байжээ. Макро эдийн засгийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийг өсгөх зорилгын тэнцвэрт байдлыг хангахтай зэрэгцүүлэн нийгмийн хүчин зүйлсийг харгалзах чиг хандлагыг баримтлах нь дээрх эдийн засгийн сорилтуудад хариу үзүүлэх чадамжийг бий болгох юм.

Ядуурлыг бууруулах стратеги

Эдийн засгийн хөгжил дэвшил нь дэлхийн эдийн засгийн төлөөх аливаа дүрэм журмыг хүлээн зөвшөөрч хэр зэрэг дагаж мөрдөхөөс байнга шалтгаалж ирсэн.

Хууль тогтоомж, эрх зүйн чиг үүрэг бүхий институтууд нь өмч эзэмших эрх, эдийн засгийн гэрээ хэлэлцээрийн хэрэгжилт, горим алхмуудын дагуу үйлдэх, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх зэрэг сайн засаглалд зайлшгүй агуулагдах ёстой хууль, эрх зүйн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн хэрэгжилтийг баталгаажуулдаг бөгөөд тэдгээр нь байхгүйгээр ямар ч эдийн засаг хэвийн байж чадахгүй билээ. Шударга хууль тогтоомж болон эрх зүйн институтуудын засаглалтай зах зээл нь илүү үр ашигтай, хүн бүрт ашиг тусаа өгдөг. Хөдөлмөрийн зах зээлд ч мөн адил.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан шударга хөдөлмөрийн практикууд нь үндэсний хууль зүйн тогтолцоогоор дамжин нэвтэрч хэрэгжсэнээр ажилтан, ажил олгогчийн аль алинд нь үр ашигтай, тогтвортой хөдөлмөрийн зах зээлтэй байх явдлыг баталгаажуулдаг.

Хөгжиж буй болон шилжилтийн эдийн засагтай улс орнуудад

ажиллах хүчний дийлэнх хувь нь албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллаж байна. Мөн тэдгээр улс орнуудад нийгмийн шударга байдлыг үр дүнтэй сахиулах чадвар сул байдаг. Дээрхийн нөхцөл байдалд байгаа улс орнуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хамгийн үр дүнтэй арга хэрэглүүр болж чадна.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь албан ёсны ажлын орчин нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэгчдээс гадна бусад бүх төрлийн ажилтныг хамарсан байдаг. Тухайлбал, гэрээрээ хөдөлмөр эрхлэгчид, цагаач, хөдөө орон нутгийн ажилтан, нутгийн уугуул, омгийн гаралтай ажилтан зэрэг албан бус эдийн засагт ажилладаг хэсгийг ч хамардаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, нийгмийн хамгаалал, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэл, бусад арга хэмжээг хэм хэмжээний дагуу мөрдөж хэрэгжүүлэх нь ядуурлыг бууруулах үр дүнтэй стратеги байдаг. Мөн эдийн засгийн албан бус хэсэгт хамрагдах ажилтнуудыг албан эдийн засагт шилжүүлдэг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөрлөх эрхийг хүчин төгөлдөр болгон баталгаажуулах институтиц, механизм бий болгохыг уриалдаг. Тодорхой дүрэм журам, эрх үүргийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн бүтцийг хамтад нь иж бүрэн агуулсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь эдийн засгийг хууль эрх зүйн дагуу албан ёсны болгоход дэм үзүүлэх, итгэл үнэмшилтэй, журамт нийгмийн үүр амьсгалыг бүрдүүлдэг. Эдгээр нь эдийн засгийн хөгжлийн эх сурвалж билээ.

Олон улсын мэдлэг, туршлагын нэгдэл

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дэлхийн өнцөг булан бүрийн шинжээч мэргэжилтнүүдийн зөвлөгөө, Засгийн газар, ажил олгогчид, ажилтны хамтын хэлэлцүүлэг, уулзалтын үр дүн юм.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн харилцааны тодорхой нэг асуудал үүсэхэд дэлхий дахинаа хэрхэн уг асуудлыг шийдвэрлэж болохыг олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрч хэлэлцсэн хэлэлцээрийг төлөөлөх ба дэлхийн өнцөг булан бүр дэх мэдлэг, туршлагыг тусгасан баримт бичиг болно.

Уг мэдлэгийн үр шимийг аливаа улс орны Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд, олон улсын байгууллагууд, үндэстэн дамнасан компаниуд, төрийн бус байгууллагууд хөдөлмөрийн хэм хэмжээг өөр өөрсдийн бодлого, үйл ажиллагааны зорилго, зорилтондоо өдөр тутам нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх замаар хүртэх боломжтой.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний эрх зүйн шинжтэй зохицуулалтуудыг үндэсний эрх зүйн, засаг захиргааны тогтолцоонд хэрэглэх бүрэн боломжтойн дээр олон улсын хууль эрх зүйн нэгдсэн баримт бичиг учраас олон улсын тавцанд ч хэлхээ холбоо үүсгэн хамтрах өргөн боломжийг олгоно.

ОУХБ-ын тухай

ОУХБ нь 1919 онд үүсгэн байгуулагдаж 1946 онд НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага болсон түүхтэй. Өнөөгийн байдлаар 185 гишүүн орныг эгнээндээ нэгтгэсэн. ОУХБ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны тус тусын төлөөлөлтэй, хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын чиглэлээр үүссэн аливаа асуудлыг эрх тэгш оролцоотойгоор шийдвэрлэх өвөрмөц “гурвалсан” бүтэцтэй. ОУХБ-ын бодлогыг олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганаар тогтоох ба жилд нэг удаа хуралдана. Бага хурлын чуулганаар хөдөлмөрийн шинэ хэм хэмжээ, ОУХБ-ын ажлын төлөвлөгөө, төсвийг хэлэлцэн батална. Бага хурлаас бусад үед ОУХБ-ыг Засгийн газрын 28, ажил олгогчийн 14, ажилтны 14 төлөөлөл бүхий Удирдах зөвлөл удирдана. ОУХБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга болон Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны оффис нь Швейцарь улсын Женев хотноо байрладаг бөгөөд 40 гаруй улс орнуудад салбартай. 1969 онд байгууллагынхаа 50 жилийн ойгоор Нобелийн Энхтайвны шагнал хүртсэн. Одоогийн захирлаар Гай Райдар ажиллаж байна. 2019 онд тус байгууллага 100 жилийн ойгоо тэмдэглэх юм.

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт буюу хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын гишүүд /Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтан/ хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрлөх үндсэн зарчим, эрхийг тогтоож өгсөн. Энэхүү хэм хэмжээ нь конвенц, эсвэл зөвлөмж хэлбэрээр гардаг. Конвенц нь гишүүн орнууд соёрхон батлах зайшгүй шаардлагатай олон улсын хэмжээний эрх зүйн баримт бичиг бол зөвлөмж нь тохируулан хэрэгжүүлэх зааварчилгаа юм. Өөрөөр хэлбэл, Конвенцид соёрхон баталсан улс орнуудын хэрэгжүүлэх шаардлагатай үндсэн зарчмыг тусгасан байдаг бол зөвлөмж нь тэдгээр зарчмыг хэрхэн нэвтрүүлж хэрэгжүүлэх илүү нарийвчилсан зааварчилгаа бүхий баримт бичиг юм. Гэхдээ бие даасан буюу аль нэг конвенцтэй хамааралгүй зөвлөмж гардаг тохиолдол бий. Конвенц, зөвлөмжийг Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллөөс боловсруулан ОУХБ-ын жил бүрийн Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганаар батална. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг баталсны дараагаар ОУХБ-ын гишүүн орнууд /Улсын их хурал/-д хүргүүлж тэдний бүрэн эрхэд шилжүүлнэ. Конвенцийн тухайд бол гишүүн орнууд соёрхон батална. Соёрхон баталснаас хойш нэг жилийн дараагаар конвенц тус улсад хүчин төгөлдөр хэрэгжинэ. Соёрхон баталж буй орнууд конвенцийн хэрэгжилтийг үндэсний хууль тогтоомж, үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж, хэрэгжилтийн талаар тодорхой хугацаанд тогтмол тайлагнадаг. Шаардлагатай тохиолдолд ОУХБ-аас техникийн дэмжлэг, тусалцаа үзүүлдэг. Мөн конвенцийг соёрхон батлахын зэрэгцээ түүний хэрэгжилттэй холбоотой аливаа зөрчил гажуудал үүсэхэд хүлээж авах өргөдөл, гомдлын горим бүхий хяналтын тогтолцоог санаачлан хэрэгжүүлдэг. (3 дугаар хэсгийг үзнэ үү)

ОУХБ-ын суурь конвенциуд

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс найман Конвенцийг “суурь конвенц” хэмээн тогтоосон ба эдгээр нь хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой үндсэн зарчмуудыг багтаасан. Үүнд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох тухай конвенциуд болно. Эдгээр зарчмууд нь ОУХБ-ын 1998 оны “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай” тунхаглалд тусгагдсан байдаг. Суурь конвенциудыг одоогийн байдлаар 1357 удаа соёрхон баталж 91,7 хувь нь хүчин төгөлдөр мөрдөж байна. Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Мянганы хөгжлийн зорилтод дэвшүүлсэн бүх суурь конвенциудыг 2015 он гэхэд соёрхон баталж нэгдмэл шинжийг агуулах

зорилтод хүрэхийн тулд цаашид 125 конвенцийн соёрхон баталгаажуулалт шаардлагатай байгаа юм.

Суурь найман конвенц:

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

Засаглалын дөрвөн конвенц:/удирдамжийн шинжтэй/

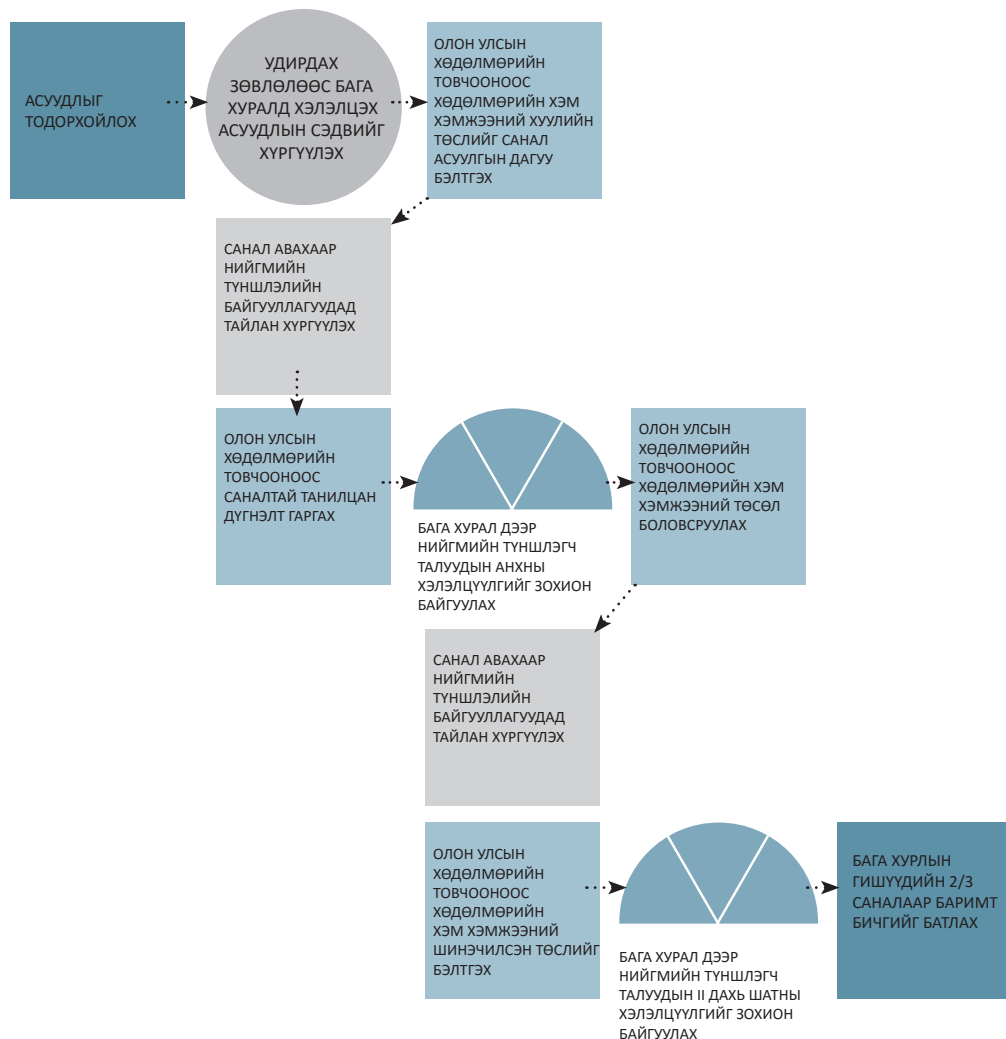
ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс дараах дөрвөн конвенцийг тэргүүлэх шинжтэй баримт бичгээр тодорхойлсон. Эдгээр конвенц нь соёрхон баталсан гишүүн орнуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцооны чиг үүргийг боловсронгуй болгох ач холбогдолтой. ОУХБ-ын “Шударга даяарчилалын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай” тунхаглал, дагалдах баримт бичигт Засаглалын конвенциудын үзэл санааг ач холбогдол өгч цохон тэмдэглэсэн байдаг.

- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (Хөдөө аж ахуйн салбар) 1969 оны 129 дүгээр конвенц
- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвшилцлийн тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРХЭН ТОГТООДОГ ВЭ?

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дэлхий дахины анхаарлыг татсан нэн даруй хариу арга хэмжээ авах шаардлагатай байгаа тодорхой нэг асуудлыг, жишээлбэл, хөдөлмөр эрхэлж буй жирэмсэн, хөхүүл эхчүүдийг хамгаалах, эсвэл хөдөө аж ахуйн салбарт ажилтны хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчин нөхцлийг баталгаажуулах гэх мэт асуудлыг судалж авч үздэг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулах, тогтоох үйл явц нь дэлхий дахины улс орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийг оролцуулан хийгдэх хууль эрх зүйн өвөрмөц үйл явц юм. Юуны түрүүнд, Удирдах зөвлөл тухайн асуудлыг олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганы хэлэлцэх асуудалд оруулах шийдвэрийг гаргана. ОУХБ-ын ажлын албанаас гишүүн орнуудын тухайн асуудалд хамаарах хууль эрх зүй болон одоогийн нөхцөл байдал, түршлага ямар байгаа талаар дүн шинжилгээ хийж тайлан бэлтгэнэ. Энэ тайланг ОУХБ-ын гишүүн орон, ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагад бүгдэд нь хүргүүлж зөвлөмж, саналыг авах ба өгөгдсөн санал зөвлөмж, шүүмжийг олон улсын бага хурлын чуулганд танилцуулж хэлэлцүүлнэ. Бага хурлын чуулганаар хэлэлцэгдэн гарсан санал, зөвлөмжийг тусган өөрчлөлт хийгдсэн хоёр дахь тайланг мөн ажлын алба боловсруулан дараагийн олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганд өргөн барина. Ийнхүү “хоёр удаа хэлэлцэгдэх” нь бага хуралд оролцогчид тухайн баримт бичигтай сайтар танилцаж санал бодлоо тусгах боломжийг бүрдүүлдэг. Бага хуралд оролцогчдын гуравны хоёрын саналаар тухайн хөдөлмөрийн хэм хэмжээг баталдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн батлах вэ?



Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэн баталдаг вэ?

Олон улсын хөдөлмөрийн бага хуралд ОУХБ-ын гишүүн орнуудын төлөөлөгчид оролцоно.

Төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүн:

Засгийн газрын төлөөлөл 2

Ажил олгогчийн төлөөлөл 1

Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл 1

Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганд нийгмийн түншлэгч талууд тус бүр нэг нэг санал өгөх эрхтэй.

Соёрхон батлах тухай

ОУХБ-ын гишүүн орнууд Олон улсын хөдөлмөрийн чуулганаар батлагдсан аливаа шийдвэрийг өөрийн орны хууль тогтоох дээд байгууллагад танилцуулж, шаардлагатай тохиолдолд холбогдох арга хэмжээ авахуулах, тухайлбал, соёрхон батлуулахаар өргөн барих зэрэг болно. Конвенцийг Олон улсын хөдөлмөрийн чуулганаар соёрхон баталснаас хойш 12 сарын дараа хүчин төгөлдөр болдог. Соёрхон батална гэдэг нь тухайн улсад уг конвенцийг эрх зүйн баримт бичиг мөн хэмээн албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч байгаа албан ёсны горим юм. Конвенцийг соёрхон баталсны дараа түүний хэрэгжилтийг ОУХБ-аас тогтмол хянана. ОУХБ-ын хяналтын тогтолцооны талаар гуравдугаар бүлгээс үзнэ үү.

Нэгдмэл, уян хатан шинж

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ОУХБ-ын гишүүн орнуудын гуравны хоёрын саналаар хүлээн зөвшөөрдөг түл бүх нийтээрээ хүлээн зөвшөөрсөн зарчим гэж үзэж болно. Нэгдмэл шинж чанарын зэрэгцээ хэм хэмжээ нь улс орнуудын соёлын болон түүхэн хэв шинж, эрх зүйн тогтолцоо, эдийн засгийн хөгжлийн өөр өөр нөхцөл байдлыг тус тус тусгасан байдаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулж томъёолохдоо улс гүрнүүдийн онцлогийг харгалзаж үзсэн түл өөрийн орны хууль эрх зүйн орчин, дадлага түршлагын өвөрмөц байдалдаа тохируулан нэвтрүүлэхэд энэ уян хатан чанар нь зерэгээр нөлөөлнө. Жишээлбэл, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний олон улсын хэм хэмжээний тухайд гэхэд, гишүүн улс тус бүр тухайн хэм хэмжээг тогтоох шаардлагагүй, харин эдийн засгийн нөхцөл байдалд тохируулан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тогтолцоо, аргачлалыг бий болгох агуулгаар боловсруулагдсан байна. Зарим хэм хэмжээнд “уян хатан заалт” хэмээгдэх хэсэг байдаг ба энэ нь үндсэн хэм хэмжээний түвшинг бага зэрэг бууруулах, түр хугацаанд мөрдөн хэрэгжилтийг хангах зорилготой. Энэхүү заалтад конвенцийг нэвтрүүлэхтэй холбогдуулан тухайн хэм хэмжээг хэсэгчилэн хэрэгжүүлэх, эсвэл ажилтантай холбогдох тодорхой заалт, ангиллыг хасах зааварчилгааг оруулсан байдаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ уян хатан заалтын зааварчилгааг дагахаар болвол тухайн улс орон ОУХБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад тунхаглал (мэдэгдэл) гаргаж өгөх шаардлагатай бөгөөд нийгмийн түншлэгч талуудын оролцоо, зөвлөгөөтэйгээр уг заалтын зааварчилгааг мөрдөх ёстой. Харин ОУХБ-ын конвенциудад дээрх үйлдлийг хийхийг хориглодог буюу конвенцийг шууд дагаж мөрдөх ёстой.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг шинэчлэн тогтоох нь

1919 оноос хойш өнөөг хүртэл ОУХБ нь 189 конвенцийг баталж 203 зөвлөмж, 9 протокол гаргасан байна. Тэдгээр баримт бичгүүдийн зарим нь өнөөгийн шаардлагыг хангахгүй болсон нь тодорхой. Тиймээс энэхүү асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор ОУХБ-аас холбогдох конвенциудыг хүчингүй болгох, эсвэл шинэ заалт бүхий протокол нэмж оруулах замаар тус тус шинэчилж байна. ОУХБ-ын бага хурлын чуулганаар хүчин төгөлдөр болоогүй байх үед нь тухайн конвенц, зөвлөмжийг татан авч болно. 1995-2002 оны хооронд Удирдах зөвлөлөөс 1985 оноос өмнө боловсруулагдан батлагдсан суурь конвенциудаас бусад бүх хөдөлмөрийн хэм хэмжээг эргэн нягталж, шинэчлэн сайжруулах шаардлагатай эсэхэд дүгнэлт хийсэн байна. Энэхүү үзлэгийн үр дүнд 1985 оноос хойш боловсруулагдсан суурь конвенциудыг оролцуулаад нийтдээ 71 конвенцийг “орчин үе”-ийн шаардлагыг хангасан тул тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд нийтээрээ идэвх чармайлттай ажиллахыг зөвлөсөн. Бусад хэм хэмжээний тухайд ямарваа нэг байдлаар тухайлбал, шинэчлэн сайжруулах, хүчингүй болгох, цаашид дэлгэрүүлэн судлах, эсвэл нэмэлт мэдээлэл оруулах зэргээр шинэчлэх шаардлагатай хэмээн Удирдах зөвлөлөөс үзсэн байна. Түүнчлэн 1997 онд ОУХБ-ын бага хурлын чуулганаар ОУХБ-ын дүрэмд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй конвенц өнөөгийн шаардлагыг хангахгүй тохиолдолд хурлын төлөөлөгчдийн гуравны хоёрын саналаар тухайн конвенцийг цуцлан хүчингүйд тооцож болно гэсэн нэмэлт өөрчлөлт оруулжээ. Нэмэлт өөрчлөлтийг 120 гаруй гишүүн орнууд дэмжин соёрхон баталсан ч хоёр гишүүн орон соёрхон баталвал уг нэмэлт өөрчлөлт хүчин төгөлдөр болох юм. ОУХБ нь хөдөлмөрийн хэм хэмжээг магадлан нягтлах механизмыг бий болгох боломжийг эрэлхийлэн ажиллаж байгаа бөгөөд үүний зорилго нь ажилтны эрх ашгийг хамгаалахын зэрэгцээ, үйлдвэрлэл эрхлэгчдийн тогтвортой байдлыг хөхиүлэн дэмжих, хөдөлмөрийн харилцааны эргэн тойронд өрнөж буй цаг үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн хэм хэмжээ боловсруулах үйлсэд манлайлагч байх явдлыг нь дэмжин баталгаажуулахад оршино.

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРХЭН ХЭРЭГЛЭХ ВЭ?

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж боловсруулах загвар, зорилтот асуудал болох нь

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ажил олгогчид төдийгүй ажилтантайгаа харилцан зөвшилцсөний үндсэн дээр олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээний дагуу хөдөлмөрийн хууль, нийгмийн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх гэж буй улс орны Засгийн газарт зориулагдсан арга хэрэгсэл юм. Ихэнхдээ энэ үйл явц ОУХБ-аас гаргасан конвенцийг соёрхон батлахаар шийдвэрлэсэн цаг мөчөөс эхэлдэг. Соёрхон батлахаар шийдвэрлэж буй баримт бичигт дурьдагдсан хэм хэмжээг дагаж мөрдөхийн тулд эхний ээлжинд үнэлгээ хийх буюу хууль эрх зүй, дүрэм журам, бодлогууддаа дүн шинжилгээ хийж шаардлагатай тохиолдолд шинэчлэн сайжруулдаг. Тиймээс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний хууль тогтоомж, тодорхой нэг салбарын эрх зүйн баримт бичгүүдэд зорилтот хэлбэрээр тусгаж болох ба тухайн хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг эхэлж аваад, дараа нь соёрхон баталгаажуулж болно. Зарим оронд тухайн конвенцийг соёрхон батлаагүй боловч хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгээ холбогдох заалтуудад нийцүүлэхээр шийдвэрлэх нь бий. Ийм улс орнууд хууль тогтоомж, бодлого боловсруулахдаа ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг загвар байдлаар ашигладаг. Мөн зарим улсууд конвенц, зөвлөмжийг хугацаа хэмнэх үүднээс соёрхон баталсныхаа дараа дотооддоо баримтлах бодлого, хууль тогтоомжоо шинэчлэн сайжруулах ажлыг хийхээр шийдвэрлэх нь ч бий. Энэ тохиолдолд ОУХБ-ын хяналтын хэсэг болон техник түслалцааны ажлын хэсэг /3 дугаар бүлгийг үзнэ үү/ дэмжлэг үзүүлж зөвлөгөө, зааварчилгаагаар ханган ажилладаг. Эдгээр орнуудын хувьд конвенцийг соёрхон батлах нь хэм хэмжээг дагаж мөрдөх эхний алхам болдог.

Үндэсний хэмжээнд нэвтрүүлэх олон улсын хууль тогтоомжийн эх сурвалж болох нь

Ихэнх улс орнуудад хүлээн зөвшөөрөгдөж соёрхон баталсан олон улсын хэлэлцээр нь үндэсний хэмжээнд шууд мөрдөгдөж эхэлдэг. Тухайн улсын шүүх засаглал үндэснийхээ хууль тогтоомжид шууд нийцүүлэн хэрэглэхэд боломжгүй, эсвэл тухайн асуудал огт дурьдагдаагүйн улмаас Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан тодорхойлолт, нэр томъёо тухайлбал, “албадан хөдөлмөр” эсвэл “ялгаварлан гадуурхалт” зэргийг шууд ашиглан асуудлыг шүүн шийдвэрлэх боломжтой.



Нийгмийн бодлого боловсруулах зөвлөмж болох нь

Хууль тогтоомжийг боловсруулахад загвар болгон ашиглахын зэрэгцээ үндэсний, орон нутгийн түвшинд жишээлбэл, хөдөлмөр эрхлэлт, гэр бүлийн асуудлаар бодлого боловсруулахдаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний зааварчилгааг удирдамж болгон ашигладаг. Мөн төрөл бүрийн удирдлага, зохион байгуулалтын хувьд, тухайлбал, хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн удирдлагын хяналт, нийгмийн хамгааллын удирдлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тогтолцоог сайжруулахад хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ашигладаг. Түүнчлэн хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх арга замыг нэвтрүүлснээр хөдөлмөрийн зохистой харилцааны эх үүсвэр болох ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах загвар болно.

Бусад ач холбогдол, нөлөөлөл

ОУХБ-ын гишүүн орнууд хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үндсэн хэрэглэгч мөн ч бусад холбогдох сонирхогч талуудын зүгээс энэ хэм хэмжээний ач холбогдлыг өндрөөр үнэлдэг. Өөрөөр хэлбэл, зөвхөн гишүүн улс төдийгүй холбогдох бусад сонирхогч талууд олон улсын тавцанд гарахын тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ашигладаг.

- **Байгууллагын нийгмийн хариуцлага**

Байгууллагын нийгмийн хариуцлагыг ОУХБ-аас дараах байдлаар тодорхойлдог: Нийгэмд байгууллагын үйл ажиллагааны үзүүлэх нөлөөллийг харгалзан үзсэний үндсэн дээр дотоод, гадаад хүчин зүйлстэй харьцах харилцааны чиглүүлэгч болох зарчим, үнэт зүйлсээ үйлдвэрлэл эрхлэгчид тодорхойлж түүнийг баримтлан үйл ажиллагаагаа зохион байгуулдаг арга хэлбэр мөн. Үнэн хэрэгтээ тухайн бараа, бүтээгдэхүүнд ёс зүйн чиг хандлага шингэсэн эсэхэд анхаарал хандуулдаг хэрэглэгчдийн тоо өсөхийн хэрээр үндэстэн дамнасан үйлдвэрлэл эрхлэгчид үйлдвэрлэлийн талбарт төдийгүй бэлтгэн нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хөдөлмөрийн нөхцөлд ч хэрэгжих ёс зүйн үнэт зүйлсийн-дүрмийг тодорхойлж нэвтрүүлэх болсон билээ. АНУ болон Их Британийн шилдэг 500 компаний дийлэнх нь ёс зүйн дүрмийг нэвтрүүлсэн бөгөөд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, түүний зарчимд тулгуурлан тухайн дүрмээ боловсруулсан байдаг. Хэдийгээр ёс суртахууны тэдгээр дүрмүүд нь олон улсын хэм хэмжээг орлохгүй ч олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, зарчмуудыг нийтэд таниулах,

ухамсарлуулахад чухал ач холбогдолтой.

ОУХБ-ын дараах хоёр үндсэн баримт бичиг нь компани нийгмийн хариуцлагаа нэмэгдүүлэх удирдамж, гарын авлага болдог. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын тунхаглал
2. **Үндэстэн дамнасан үйлдвэрлэл эрхлэгчид, нийгмийн бодлогын асуудлын зарчмын гурван талт зөвшилцлийн тунхаглал.**

ОУХБ-аас 2009 онд мэдээлэл зөвлөгөө, түслэмжийн үйлчилгээг нэвтрүүлсэн бөгөөд энэхүү үйлчилгээ нь нийгмийн хариуцлага болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх чиглэлээр мэдээлэл, зөвлөгөө өгч гарын авлага, зааварчилгаагаар хангах зорилготой.

- **Бусад олон улсын байгууллага**

“Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тунхаглал”-д Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын зорилтод хүрэхийн тулд “хөдөлмөр эрхлэлттэй нягт холбогдох салбар чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхлэгч олон улсын, бүс нутгийн хэмжээний бусад байгууллагын хувь нэмэр, оролцоо чухал” болохыг тэмдэглэсэн байдаг. Бусад олон улсын байгууллагууд өөрсдийн үйл ажиллагаандаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтмол ашигладаг. Тэдгээр байгууллагууд хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн тайлангаа НҮБ-ын хүний эрхийн, олон улсын бусад байгууллагуудад тогтмол хүргүүлдэг. Олон улсын санхүүгийн институт(IFI), түүний холбогдох байгууллагууд, Дэлхийн банк, Азийн хөгжлийн банк зэрэг хамтын буюу хувьцаа эзэмшигчдийн хэлбэрээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг Хамтын хөгжлийн банкууд өөрсдийн үйл ажиллагааг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй ямар нэгэн байдлаар холбон хэрэгжүүлдэг. Тухайлбал, Дэлхийн Банкны Ядуурлыг бууруулах стратегийн баримт бичиг, Олон улсын санхүүгийн корпораци(IFC)-ийн Гүйцэтгэлийн стандарт-2 баримт бичгүүдэд ажлын байр бий болгон орлого нэмэгдүүлэх замаар эдийн засгийн хөгжлийг хангахдаа ажилтны үндсэн эрх ашгийг хамгаалах явдлыг харгалзан үзэх нь чухал хэмээн хүлээн зөвшөөрч дурьдсан байдаг. Олон улсын санхүүгийн байгууллага нь 2010 оноос эзэлдэгч улс орнууддаа хөдөлмөрийн үндсэн хэм хэмжээг ажлын байрны практикт хангасан байхыг шаардах болсон бол хамтын хөгжлийн банкууд хөдөлмөрийн үндсэн хэм хэмжээний шаардлагыг тендерийн баримт бичигт тусгадаг болсон.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь даяарчлагдаж буй үйлдвэрлэлийн салбарт тухайлбал, далай тэнгисийн

тээвэрлэлтэд ч шууд нөлөөтэй юм. Тэдгээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь энэ чиглэлийн үйл ажиллагааг үлс орны түвшинд зохицуулах хууль эрх зүйн үндсэн үзэл баримтлал болохын зэрэгцээ гишүүн орнууд өөр өөрсдийн хилийн боомтоор өнгөрөх усан онгоцонд хяналт тавих суурь үндэслэл болдог. Мөн энэ салбарын олон улсын байгууллагууд, жишээлбэл, Тэнгис Далайн ажилтны Олон улсын байгууллагын үйл ажиллагааны дүрэм журам, ёс зүйн хэм хэмжээний тодорхойлолт, томъёололд шууд нөлөө үзүүлдэг.

- **Чөлөөт худалдааны гэрээ хэлэлцээр**

Олон улсын түвшний худалдааны хоёр ба олон талт хэлэлцээрээс эхлээд эдийн засгийн харилцааг үялдуулан зохион байгуулах зорилготой бүс нутгийн хэмжээнд хийгддэг хэлэлцээрт ажилтны эрх ашгийг хамгаалахтай холбогдсон заалтыг тусгах нь нэмэгдэж байна. Сүүлийн 20 жилийн хугацаанд худалдааны гэрээ хэлэлцээрт хөдөлмөрийн тухай заалтыг ихээр оруулах болсон. 1995 онд худалдааны гэрээ хэлэлцээрийн дөрөвт нь л энэ талаар заалттай байсан бол 2005 онд 21, 2013 оны 06 дугаар сарын байдлаар 58 болж өссөн байна. Чөлөөт худалдааны гэрээ хэлэлцээрт хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх заалтууд ихээр орох болсон нь ОУХБ-аас гаргасан хэм хэмжээний эрх зүйн баримт бичгүүд тухайлбал, 1998 онд гаргасан **Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын тунхаглалтай** холбоотой гэж үзэж байна. Жишээ дурьдвал, Европын холбооны гэрээ хэлэлцээрт ОУХБ-ын конвенцийг удирдамж болгон ашигласан байдаг. Тодруулбал, Европын холбооны тогтвортой хөгжил болон сайн засаглалын төлөөх хөнгөлөлтийн ерөнхий хөтөлбөр (давуу байдлын ерөнхий схем/GSP+)-ийн үйл ажиллагааны баримт бичигт хувь хүний болон хөдөлмөрлөх эрхийн чиглэлээрх олон улсын хөдөлмөрийн тодорхой хэм хэмжээг хэрэгжүүлэгч орнуудад нэмэлт тэтгэмж, урамшуулал олгохоор тусгасан байдаг. 1992 онд Хойд Америкийн чөлөөт худалдааны хэлэлцээр (NAFTA) батлагдсан бөгөөд хоёр жилийн дараа буюу 1994 онд Хөдөлмөрийн хамтын ажиллагааны тухай Хойд Америкийн хэлэлцээр (NAALC) баримт бичгийн салшгүй хэсэг болон батлагдсан. Чили, БНСУ, Морокко, Йордан, Сингапур, Төв Америкийн бусад орнуудтай байгуулсан чөлөөт худалдааны хэд хэдэн хэлэлцээрт АНУ, түүний хамтрагч орнууд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг, ялангуяа ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тунхаглалын хэрэгжилтийг хөхүүлэн дэмжихэд хүчин чармайлт гарган ажиллахаа

хүлээн зөвшөөрч баталгаажуулан гарын үсгээ зурсан байдаг. Жишээлбэл, 2009 онд АНУ болон Перу улсын хооронд байгуулсан чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт талууд ОУХБ-ын 1998 оны түнхаглалын бүх зарчмыг аливаа хязгаарлалт, хориггүйгээр мөрдөн дагах, улмаар үндэсний хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг сахиулах тухай тусгасан байдаг.

Хэдийгээр Хойд-Өмнөд хэсэгт хийгдэж буй худалдааны хэлэлцээрт хөдөлмөрийн тухай заалтууд түлхүү тусгагдаж буй ч цаашдаа буурай хөгжилтэй, хөгжиж буй орнуудтай байгуулах гэрээ хэлэлцээрт хөдөлмөрийн тухай заалтыг тусган мөрдөх явдал нэмэгдэх хандлагатай байна.

- **Иргэний нийгэм**

Нийгэм дэх сайн дурын нөлөөллийн бүлэг, төрийн бус байгууллага нь бодлого, хууль тогтоомж болон амьдралд хэрэгжиж буй бодит байдлыг өөрчлөхийн тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэслэн үриалдаг. Иргэний нийгмийн, ялангуяа ажилтны төлөөллийн байгууллага худалдааны хэлэлцээрт хөдөлмөрийн олон талт хэв шинжийг тусгасан заалтыг оруулахад ихээхэн хувь оролцоотой байсаар ирсэн юм. Иргэний нийгмийн байгууллага өөрсдийн нөлөөллийн стратегидаа ОУХБ-ын эрх бүхий этгээдийн тайлбар, зөвлөмжийг ихээр ашигладаг.

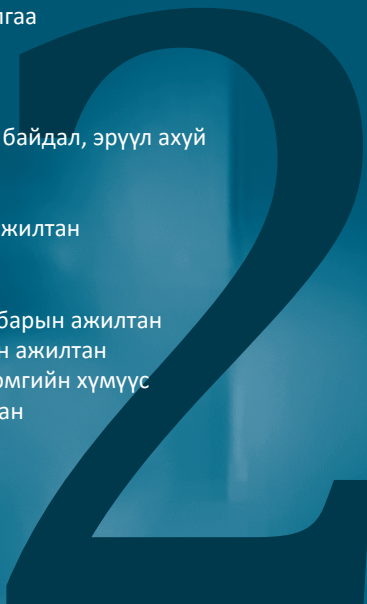
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын үүрэг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоонд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага чухал үүрэгтэй. ОУХБ-ын стандарт, хэм хэмжээний талаар шинэ асуудал дэвшүүлэх, сонгох, хэм хэмжээний төсөл боловсруулах төдийгүй санал бодлоо нэмэрлэхийн хамтад тэдний санал, сонголтоор тухайн шинэ хэм хэмжээг ОУХБ-ын бага хурлаар хэлэлцэгдэх эсэхийг шийддэг. Хэрвээ конвенц хэлэлцэгдэн хэрэгжихээр болвол ажил олгогч, ажилтан тухайн баримт бичгийг соёрхон батлахыг Засгийн газраас шаардана.

Энэхүү номын 3 дугаар бүлэгт дурьдсанчлан, тухайн конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд гишүүн улс бүр хууль эрх зүйн болон ахуй амьдралд тухайн конвенцийг хэрхэн хэрэгжүүлж мөрдөн дагаж буй талаар ОУХБ-д тогтмол хугацаанд тайлагнаж байх шаардлагатай. Засгийн газрын тайлан нь ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад хүргэгдсэн байх ба төлөөллийн байгууллагууд тайлантай танилцаад холбогдох тайлбар, зөвлөмж, санал шүүмжээ өгч болно. Тэдгээр санал шүүмж, тайлбар, зөвлөмжийг тайландаа тусгаад ОУХБ-д

илгээнэ. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага өөрсдөө ОУХБ-д шууд санал хүсэлтээ илгээж болно. Төлөөллийн байгууллагууд ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлд дурьдагдсан горимыг мөрдлөг болгон ОУХБ-ын конвенцийг зөрчсөн үйл ажиллагааны талаар тус байгууллагад мэдэгдэж болно. ОУХБ-ын бага хурал дээр ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөл дээрх үндсэн хуулийн 26 дугаар зүйлийн дагуу гишүүн орнуудад гомдол гаргах эрхтэй. Хэрвээ гишүүн улс Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвшилцлийн тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенцийг соёрхон баталсан 137 орны /одоогийн байдлаар/ нэг бол гурван талт хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан байх ёстой.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө
Хамтын хэлэлцээ
Албадан хөдөлмөр
Хүүхдийн хөдөлмөр
Эрх тэгш боломж, хандлага
Гурван талт зөвшилцөл
Хөдөлмөрийн удирдлага
Хөдөлмөрийн хяналт
Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих нь
Мэргэжлийн боловсрол, сургалт
Хөдөлмөр эрхлэх баталгаа
Нийгмийн бодлого
Цалин хөлс
Ажлын цаг
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
Нийгмийн хамгаалал
Эхчүүдийн хамгаалал
Гэрийн үйлчилгээний ажилтан
Цагаач ажилтан
Далайн ажилтан
Загас, ан агнуурын салбарын ажилтан
Боомтын ачаа тээврийн ажилтан
Нутгийн уугуул болон омгийн хүмүүс
Бусад салбарын ажилтан



**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭТЭЙ
ХОЛБОГДОЛТОЙ ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ**

“Хөдөлмөрийн зах зээлийн үр ашигт байдал, эдийн засгийн илүү сайн гүйцэтгэлийг хөхиүлэн дэмжиж бий болгоход чухал үүрэгтэй зүйл бол эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй байх, хамтын хэлэлцээ хийх явдал мөн. Бас боолчлол, албадан хөдөлмөрийн бүхий л хэлбэрийг хориглон үстгах эдийн засаг нийгмийн шалтгаан тодорхой байна” -Дэлхийн банк 2004 он.

Даяарчлагдсан эдийн засгийн үед Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ажил олгогч, ажилтанд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, тэдний өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээ шаардлагад зохих хариу үйлдэл үзүүлэх боломжийг бий болгодог. Энэ хэсэгт олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний агуулгын талаар танилцуулах бөгөөд тухайн агуулгатай холбогдолтой конвенц, зөвлөмжийн агуулгыг товч өгүүлсэн болно. Өнөөгийн нийгэмд чухам ямар бэрхшээлтэй асуудал тулгарч байгаа, тэдгээрийг шийдвэрлэх гарц олоход олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн ашиглаж болох талаар тайлбарласан. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, зарчмыг нэвтрүүлэх замаар тухайн нэг нөхцөл байдлыг хэрхэн өөрчлөх, эсвэл асуудлыг хэрхэн эерэгээр шийдвэрлэхэд нөлөөлсөн тухай зарим нэг жишээ орууллаа.

Тайлбар:

Энэ бүлэгт дурьдагдах хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын холбогдох Конвенц, зөвлөмжөөс сонгон хураангуйлагдсан болохыг анхаарна уу. Эдгээр хураангуй тайлбар нь мэдээллийн шинжтэй бөгөөд тухайн баримт бичгийн бүрэн, эх хувь дахь агуулгыг орлохгүй болно. Бусад олон тооны конвенц, зөвлөмж үг хэсэгт ороогүй ба тэдгээрийн дийлэнх нь тухайн агуулгатай уялдахын зэрэгцээ хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний бүрэн жагсаалтыг www.ilo.org/normes линкээр орж үзнэ үү. Дурдагдсан жишээ, тоо баримт нь ерөнхий дүр зургийг таниулахад чиглэгдсэн бөгөөд тухайн нэг орон эсвэл бодит нөхцөл байдлыг онцгойлох зорилго агуулаагүй болно.

ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨ

ОУХБ-ын суурь үнэт зүйл бол эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай зарчим бөгөөд ОУХБ-ын үндсэн хууль (1919), Филадельфийн тунхаглал (1944), Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай ОУХБ-ын тунхаглал (1998) зэрэгт тусгагдсан байдаг. Мөн эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний талаар 1948 оны Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглалд тусгагджээ. Ажил олгогч, ажилтан өөрсдийн төлөөллөөс бүрдсэн байгууллагад нэгдэх замаар зохион байгуулалтад орох эрх нь нийгмийн харилцан ойлголцол, хамтын нэгдлийг бий болгох зохистой нөхцөл мөн. Гэвч эвлэлдэн нэгдэх хэм хэмжээ, зарчмыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл тулгарсаар л байна. Зарим улс оронд тодорхой ангиллын тухайлбал, төрийн албаны ажилтан, далай тэнгист хөдөлмөр эрхлэгчид, экспортын бүтээгдэхүүн гаргадаг бүс нутагт ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хязгаарлуулсан, ажилтан, ажил олгогчийн хувьд нэгдэж зохион байгуулалтад орох эрх нь хууль бусаар зөрчигдсөн, зарим нэг онцгой, туйлширсан нөхцөлд үйлдвэрчний эвлэлийн удирдагч, сонгуультаан баривчлагдах эсвэл амь насаа алдах явдлууд гарсаар байгаа билээ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо, бусад холбогдох хяналтын механизм (3 дугаар бүлэг)-тай хамтран ажиллаж дээрх хүндрэл бэрхшээлээс гарах арга замыг боловсруулж хүн төрөлхтний үндсэн эрх дэлхий дахинаа баталгаажсан байх их үйлсэд манлайлах суурь үүргийг гүйцэтгэж байна.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц

Энэхүү суурь конвенциор ажилтан, ажил олгогч урьдчилан зөвшөөрөл авалгүй, өөрсдийн сонголтонд тулгуурлан зохион байгуулалтад орох замаар байгууллага бий болгох эсвэл тэдгээр байгууллагад нэгдэх эрхийг тодорхойлж өгсөн. Ажилтан, ажил олгогчийн үүсгэсэн байгууллага нь чөлөөт зохион байгуулалттай байх бөгөөд засаг захиргааны аливаа нэг этгээд татан буулгах эсвэл үйл ажиллагааг нь хориглох ёсгүй. Мөн холбоо, нэгдлийн хэлбэрээр байгууллага үүсгэх эсвэл өөрсдөө нэгдэн орох эрхтэй бөгөөд тэдгээр үүсгэн байгуулагдсан холбоо нэгдэл нь олон улсын холбогдох байгууллагад элсэх эрхтэй болохыг заасан.

Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц

Энэхүү суурь конвенциор ажилтныг эвлэлдэн нэгдэхийн эсрэг чиглэсэн ялгаварлан гадуурхалтаас зохих ёсоор хамгаалагдсан байхыг шаарддаг. Эвлэлдэн нэгдэхийн эсрэг чиглэсэн ялгаварлан гадуурхалт хэмээх ойлголтод ажилтныг үйлдвэрчний эвлэлд элсүүлэхгүй байх шаардлага тавих, эсвэл хөдөлмөр эрхлэхийн түлд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнээс татгалзах нөхцөл тавих, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсвэл үйлдвэрчний эвлэлээс зохион байгуулсан үйл ажиллагаанд оролцсоны улмаас ажлаас халах зэргийг тус тус хамааруулна. Ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагууд өөр хоорондын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс аливаа хэлбэрээр оролцох явдлын эсрэг зохих ёсоор хамгаалагдсан байх, ялангуяа ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагын эрх мэдлийн хүрээнд эсвэл санаачилгаар санхүүгийн болон бусад төрлийн дэмжлэг түслалцаатайгаар ажилтны байгууллагыг үүсгэн бий болгож ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг хянан цагдах үйлдэл гаргахаас сэргийлэгдсэн байвал зохино. Энэхүү конвенциор хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг дээдлэн тунхагласан. (Хамтын хэлэлцээ гэсэн хэсэгт үзнэ үү.)

Үйлдвэрийн газарт ажилтны төлөөлөгчийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгох бололцооны тухай 1971 оны 135 дугаар конвенц

Ажилтны төлөөлөл нь тэдний үйлдэл, арга хэмжээтэй холбогдох хүчин төгөлдөр хууль эрх зүй, хууль тогтоомж, эсвэл хамтын хэлэлцээ, тохиролцооны хүрээнд төлөөлөгчийнхөө хувьд эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсон, гишүүн болсон зэрэг шалтгааны улмаас ажлаас халагдах гэх мэт байдлаар хохирох үйлдлээс зохих ёсоор хамгаалагдсан байх ёстой. Ажилтны төлөөлөл нь ажил үүргээ шуурхай, үр ашигтайгаар гүйцэтгэх нөхцөл бололцоогоор хангагдсан байвал зохино.

Хөдөө аж ахуйн салбарт ажилтны байгууллагын тухай 1975 оны 141 дүгээр конвенц

Хөдөө орон нутагт ажиллаж буй ажилтан цалин хөлстэй хөдөлмөрлөх, эсвэл хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг эсэхээсээ үл хамааран урьдчилсан зөвшөөрөлгүйгээр өөрсдийн сонголтонд үндэслэн байгууллага үүсгэн байгуулах, хэрвээ тухайн байгууллагын дүрэмд харшлагагүй бол байгууллагад элсэн орох эрхтэй. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний зарчмыг бүрэн утгаар нь дээдлэвэл зохих ба хөдөө орон нутгийн ажилтны үүсгэсэн байгууллага нь бие даасан, сайн дурын хэв шинжтэй байх бөгөөд хөндлөнгийн аливаа оролцоо, дарамт шахалт, хяналт,

нүхчин дарлагдах явдлаас тус тус ангид байна. Хөдөө орон нутгийн ажилчид сайн дурын үндсэн дээр эвлэлдэн нэгдэж бие даасан хараат бус, хүчтэй байгууллагыг бий болгох чадвартай байх нь эдийн засаг нийгмийн хөгжил дэвшилд тэдгээр ажилтны хувь оролцоог хангах нэгэн чухал хэрэглүүр мөн тул үндэсний бодлогод энэ чиглэлийг эрхэм болгосон байвал зохино.

Байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах ба төрийн албанд ажил эрхлэх нөхцлийг тодорхойлох журмын тухай 1978 оны 151 дүгээр конвенц

Энэхүү конвенциор төрийн албаны байгууллагад ажилтан нь эвлэлдэн нэгдэх эрхийг нь хязгаарласан ялгаварлан гадуурхалтаас, тэдний үүсгэн байгуулсан байгууллага нь төрийн холбогдох этгээдээс хараат бус, бие даасан байх буюу үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтын явцад төрийн зүгээс хөндлөнгөөс оролцох аливаа үйлдлээс зохих ёсоор хамгаалагдсан байхыг тусгасан конвенц болно.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний төлөө

Хэдийгээр эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь ажил хөдөлмөр эрхлэх үндсэн эрх хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдсөн боловч үйлдвэрчний эвлэл болон тэдний гишүүдийн энэхүү эрх зөрчигдөх үзэгдэл байсаар л байна.

Саяхан буюу 2013 онд Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (ITUC)-ноос хэвлэн нийтлэсэн “Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн эрх зөрчигдөж буй нь” хэмээх тайланд дурьдсанаар мэдээлэл авах боломжтой 87 улс орнуудын 24 улсад ҮЭ-ийн гишүүдийн эрх зөрчигдсөн байна. Гуатамела улсад сүүлийн зургаан жилийн хугацаанд үйлдвэрчний эвлэлийн 53 гишүүн, 2012 оны 01 дүгээр сараас хойш Колумбид 18 гишүүн тус тус амь насаа алдсан байна.

2013 онд ардчилсан хөдөлмөрлөх эрх, зохистой цалин хөлс авахын төлөө, ажлын аюулгүй орчин нөхцөл хүссэнийхээ төлөө, аюул осолгүй ажлын байртай байхыг хүссэнийхээ төлөө 35 орны ажилтан баривчлагдсан эсвэл шоронд хоригдсон байна. 87 улс орны хууль тогтоомж, практикт зарим төрлийн ажилтныг бослого гаргах, эсэргүүцэхийг хориглосон байдаг.

2014 онд Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооноос олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрсөн 97 үзүүлэлтийн дагуу Дэлхийн хүний эрхийн индексээр нь 139 орныг ажилтны эрх ашиг хууль эрх зүйн түвшинд төдийгүй бодит амьдрал дээр хамгийн сайн хамгаалагдсан байдлаар нь жагсаасан байна. Энэхүү жагсаалтаар 32 оронд ажилтны эрх ашиг хөндөгдөхгүй гэсэн баталгаа байхгүй байгаа нь ажилтнуудыг дарангуйллын дэглэм дор шударга бус хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоонд ажиллаж буйг илтгэнэ.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь дан ганц ажилтны өмнө тулгарч буй асуудал биш юм. Ажил олгогчдын байгууллага ч мөн адил хүндрэл бэрхшээлтэй тулгарч буй бөгөөд ОУХБ-ын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороонд ажил олгогчийн зүгээс тэдний үйл ажиллагаанд хууль бусаар, хөндлөнгөөс оролцож буй байдлын талаарх гомдлыг албан ёсоор тавьсан байдаг.

ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭ

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь ажилтан, ажил олгогч нар тухайн ажилтай холбоотой асуудлыг үр ашигтай хэлэлцэх боломж олгодог. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөт байдал нь зохистойгоор хэлэлцэх практик дадалтай хосолсноор ажил олгогч болон ажилтны дүү хоолой, санаа бодол тухайн хэлэлцээрт ижил тэгш тусгагдаж улмаар тэгш, шударга байдлыг бий болгох үр өгөөжөө өгөх явдал юм. Хамтын хэлэлцээгээр харилцан хэлэлцэж тохиролцсоны үр дүнд талууд хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга, зохистой харилцаа бий болгож улмаар хөдөлмөрийн маргаан, зөрчлөөс үүдэлтэй өртөг өндөр зардлаас урьдчилан сэргийлэх боломжтой. Судалгаагаар, хамтын хэлэлцээрийн үйл явцыг хэрэгжүүлж чадсан улс оронд цалин хөлсний тэгш бус байдал багасах, ажилгүйдэл бага багаар буурах, хөдөлмөрийн асуудлаас үүдэлтэй зөрчил мөргөлдөөн цөөрч буй үзүүлэлтээр хөдөлмөрийн хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа улс орнуудаас давуутай тал ажиглагдаж байна. БНСУ-д хамтын хэлэлцээ хийсэн нь 1990-ээд онд тохиолдсон Азийн санхүүгийн хямралыг даван туулах нэг чухал нөхцөл байсан бол Өмнөд Африкийн хувьд тусгаар улсын эрин үе рүү энх тайвнаар шилжих боломж олгосон байдаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хамтын хэлэлцээний ач холбогдлыг хөхиүлэн дэмжиж хүн бүр хөдөлмөрийн зохистой, зөв харилцаанаас үр шим хүртэх боломж бий болгоход дэмжлэг үзүүлж байна.

Хамтын хэлэлцээтэй холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц

Энэ суурь конвенциор ажил олгогч эсвэл ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага болон ажилтан эсвэл ажилтны байгууллага хоорондоо сайн дурын үндсэн дээр хамтын хэлэлцээ хийх тогтолцоо бий болгон хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, шаардлагыг хуульчилан зохицуулах арга хэмжээг өөрийн орны нөхцөлд тохируулан авч хэрэгжүүлбэл зохино.

Байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах ба төрийн албанд хөдөлмөр эрхлэх нөхцлийг тодорхойлох журмын тухай 1978 оны 151 дүгээр конвенц

Энэ конвенц нь төрийн албан хаагчид хөдөлмөрийн нөхцлөө тодорхойлохдоо өөрсдийн төлөөллөөр дамжуулан хамтын хэлэлцээ байгуулах, өөр бусад арга хэлбэрээр хөдөлмөрийн харилцааг боловсронгуй болгох үйл хэрэгт оролцох явдлыг хөхиүлэн дэмждэг. Мөн хөдөлмөрийн аливаа маргаан, зөрөлдөөнийг талууд хэлэлцэх замаар эсвэл хөндлөнгийн



буюу гуравдагч этгээдээр тухайлбал, арбитраар дамжуулан шийдвэрлэвэл зохих тухай уг конвенцид заасан.

Хамтын хэлэлцээний тухай 1981 оны 154 дүгээр конвенц

Уг конвенц нь хамтын хэлэлцээ гэж юу болохыг тодорхойлсон ба төрийн алба болон эдийн засгийн бүхий л салбаруудад хамтын хэлэлцээ хийх явдлыг дэмжиж ажиллахыг уриалсан байдаг.

Хамтын хэлэлцээний практик хэрэглээ

Тринидад Цемент Лимитед /Trinidad Cement Limited (TCL) нь Тринидад, Тобаго, Барбодос болон Ямайка улсуудад үйл ажиллагаа эрхэлдэг олон улсын компани юм. Уг компанийн түүхээс өгүүлэхэд ажилтан ба удирдлагын харилцаа нэн муу хөгжсөн байдалтай байсан байна.

1984-1995 онуудад компани жилдээ дунджаар хоёр удаа сул зогсолт хийдэг байсан ба шийдвэрлэж чадаагүй гомдол, маргаан 47 орчим байв. Үйлдвэрлэлийн хүчин чадлын ашиглалт, эдийн засгийн үр ашиг 70 хувиас бага байв. 1995 оноос компанийн удирдлага шинэ стратеги хэрэгжүүлж ажилтнуудтайгаа зохистой, сайн харилцааг үүсгэхэд чиглэгдсэн стратегийн талаар гурван талт комиссыг байгуулан хэлэлцээр хийжээ.

Шинэ удирдлагын арга барилын үр дүнд хэлэлцээрт тусгагдсан асуудлууд богино хугацаанд амжилттай шийдвэрлэгдэж энэ хугацаанд ажлын ямарваа сул зогсолт гардаггүй болсноор үйлдвэрлэлийн хүчин чадлын ашиглалт сайжирч эдийн засгийн үр ашиг, бүтээмжийн түвшин дээшилжээ. Улмаар цементийн үйлдвэрлэлийн хэмжээ нэмэгдэж ажилдаа сэтгэл ханамжтай ажилтан олшрохын хирээр ажлаас хоцрох, ажил таслах явдлууд буурч эхэлсэн байна.

2002 онд ажилчид, удирдлага хамтдаа гадаадын тендерийн сонгон шалгаруулалтад оролцон ялалт байгуулсан нь тэдний бий болгосон хөдөлмөрийн зохистой бөгөөд зөв харилцааны үр дүнг баяжуулж өрсөлдөх чадварыг нь нэмэгдүүлсэн үйл явц болсон юм.

Ажилтан ба удирдлагын хөдөлмөрийн сайн харилцаа нь ийнхүү ажил олгогч ажилтан хоёрт хоёуланд нь үр дүн өгдөг ач холбогдолтой зүйл юм.

ОУХБ-ын эвлэрүүлэх механизм

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэлтэс нь Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороонд үйлдвэрчний эвлэлийн зүгээс гаргасан өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх зорилгоор Засгийн газруудын хүсэлтээр зөрчил, маргааныг зохицуулах гурван талт механизмыг дэмжиж ажилладаг. Энэхүү механизм нь холбогдох талууд харилцан ойлголцож хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр тэдгээр талуудад эвлэрүүлэн зуучлах үйлчилгээг санал болгодог ба боломжтой бол тухайн улс оронд хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай ойлголт, хэрэгжилтийг хянах чиг үүрэг бүхий үндэсний хэмжээний этгээдийг энэ үйл ажиллагаанд оролцуулахыг шаарддаг. Уг механизм нь үйлдвэрчний эвлэлийн эрх ашиг зөрчигдөж буй талаарх гомдлыг Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороонд илгээхээс өмнө боломжтой бол дотооддоо буюу улс орны хэмжээнд хянан шалгаж байх горимыг агуулсан байдаг. Өргөдөл гомдлын механизм нь тус комисст эвлэлдэн нэгдэх тухай, мөн хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөний гажуудал, дутагдал, зөрчлийг албан ёсоор тавьснаар тохирох гарц, арга замыг олох боломжийг буй болгодог юм. Колумб, Панама улсын жишээнээс үзэхэд эдгээр орнуудад гомдлын тоо буурч байгаа юм.

АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР



Дэлхий дахинаа албадан хөдөлмөр эрхлэх явдлыг буруушаан хориглосон боловч ОУХБ-ын тооцооллоор 20,9 сая хүн албадан хөдөлмөр эрхэлж байна. Албадан хөдөлмөр эрхлэгч нийт хүний 18,7 сая буюу 90 хувь нь хувийн компани, хувиараа ажил олгогчид цалин хөлстэйгээр хөдөлмөр эрхэлж буй бол үлдсэн 2,2 сая буюу 10 хувь нь төрийн өмчит аж ахуйн нэгжүүдэд ажилладаг. Хувийн хэвшлийн салбарт албадан хөдөлмөр эрхлэгчдийн 4,5 сая буюу 22 хувь нь бэлгийн мөлжлөгийн хохирогчид бол 14,2 буюу 68 хувь нь албадан хөдөлмөр эрхлэгчид байна гэсэн тоо баримт байдаг. Хувийн салбар дахь албадан хөдөлмөр нь жилдээ 150 тэрбум ам долларын ашгийг хууль бусаар олох боломжийг олгодог, үүний гуравны хоёр буюу 99 тэрбум ам доллар нь бэлгийн мөлжлөгөөс, 51 тэрбум ам доллар нь эдийн засгийн бусад үйл ажиллагаа, тухайлбал газар тариалан, эдийн засгийн дотоод мөлжлөг зэргээс бий болдог байна. Өнөөдөр Африк тивийн зарим хэсэгт боолчлол байсаар л байна. Латин Америкийн орнуудын зарим хэсэгт албадан хөдөлмөр эрхлэлт нүүгдмал боловч маш хүчтэй зохион байгуулагдсан хэлбэрээр амь бөхтэй байсаар байна. Дэлхий дахинд иргэдийг хууран мэхэлж албадан хөдөлмөрлүүлэх явдал өнөөдөр бидний дунд хаа сайгүй байдаг.

Маш олон оронд гэрийн үйлчилгээний ажилтан хууртагдан ов мэхэнд өртдөг бөгөөд тэдний олонх нь ажил олгогч эзнийхээ гэрт албадан хөдөлмөр эрхэлж аюул, хүчирхийлэл, айдас хүйдсийн дунд амьдарч байна. Өмнөд Азид нарийн зохион байгуулалттай албадан хөдөлмөр амь бөх байсаар байгаа тул сая сая эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүд, хүүхдүүд бүгд өрийн сүлжээнд орж албадан хөдөлмөр эрхэлж байна. Европ, Хойд Америкт олон тооны эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд хүний наймааны золиос болж бэлгийн мөлжлөгт өртөж байна. Сүүлийн жилүүдэд хүний наймаа нь олон улсын хэмжээний анхаарал татсан хурц асуудлуудын нэг юм. Албадан хөдөлмөрийн асуудал үлс төрийн үзэл санааны чухал хэсэг болж, төр засгаас албадан хөдөлмөрийг шахан зайлуулж устгах бодлогыг баримтлах, улмаар эдийн засгийн хөгжлийн зорилго болгон ажиллаж байна.

Дэлхийн олон орны Засгийн газрын хувьд албадан хөдөлмөрийг багасгах, устгах явдал нь 21 дүгээр зууны хамгийн чухал зорилт хэвээр байна. Албадан хөдөлмөр нь хүний суурь эрхийг ноцтойгоор зөрчиж байгаагийн дээр ядуурлын шалтгаан, эдийн засгийн хөгжил дэвшлийн саад тотгор болсон асуудал юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын гишүүн үлс оронд албадан хөдөлмөрийг устгахад чиглэгдсэн иж бүрэн үйл ажиллагааны чиглэл боловсруулахад нь техникийн түслалцаа, хамтын ажиллагааны хэлбэрээр дэмжлэг үзүүлдэг.

Албадан хөдөлмөртэй холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц

Энэ суурь конвенциор бүх төрлийн албадан болон заавал хийлгэх хөдөлмөрийг дараах байдлаар тодорхойлон хориглосон. Үүнд: “тухайн хүн өөрөө сайн дураараа санал болгоогүй байхад ямарваа торгууль шийтгэл, заналхийллийн хэлбэрээр хэн нэгэнд хийлгэхээр даалгаж буй ажил үйлчилгээг албадан ба заавал хийлгэх хөдөлмөр гэнэ”. Мөн дээрх ойлголтод оруулахгүй байх ажил үйлчилгээг тодорхойлсон байдаг ба үүнд цэрэг армийн үйл ажиллагаа, бүрэн эрхт орны иргэний хувиар хүлээсэн иргэний үүргээ гүйцэтгэх аливаа үйл ажиллагаа, шүүхийн шийдвэрээр оногдуулсан үйл ажиллагаа/тухайн ажил үйлчилгээг төрийн холбогдох байгууллага/этгээдийн хараа хяналт, удирдлага дор гүйцэтгэсэн болон тухайн ажил үйлчилгээг гүйцэтгэгч этгээдийг хувь хүн, хувийн компани эсвэл холбоодод хөлслөгдсөн эсвэл тэдний мэдэлд шилжүүлэгдээгүй байх/, гамшигт, онцгой байдал үүссэн үед гүйцэтгүүлэх үйл ажиллагаа, хамтын хүчээр хийх бусад жижиг үйл ажиллагааг тус тус албадан болон заавал хийлгэх хөдөлмөр гэж үзэхгүй хэмээсэн. Тус конвенцийг соёрхон баталсан улс орнууд Албадан хөдөлмөрийг шаардсан явдлыг эрүүгийн гэмт хэрэг хэмээн үзэж өөрсдийн хууль эрх зүйд холбогдох шийтгэлийг оноож хатуу чанд мөрдөж ажиллах шаардлагыг уг конвенциор зохицуулсан байдаг.

Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц

Энэ суурь конвенц нь Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцийн үзэл баримтлалыг түүштай баримтлан дараах шалтгааны улмаас албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх явдлыг таслан зогсоохыг шаардана. Үүнд: тухайлбал, улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлсний төлөө эсвэл амьдран буй нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн тогтолцооныхоо талаарх үзэл бодлоо илэрхийлсний төлөө улс төрийн нөлөө үзүүлэх, хүчээр боловсрол олгох, эдийн засгийн хөгжлийг түргэсгэхэд шаардлагатай ажиллах хүч болгох, хөдөлмөрийн сахилга батыг хадгалах, ажил хаялтад оролцсоны учир шийтгэх, арьс өнгө, нийгмийн гарал үүсэл, шашин шүтлэгээр ялгаварлах зэрэг болно.

Дээрх хоёр албадан хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хамгийн ихээр соёрхон батлагдсан хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тооцогдож байгаа хэдий ч бодит байдал дээр албадан хөдөлмөр эрхлэлт өргөн цар хүрээнд оршин байсаар байгаа нь конвенцийн хэрэгжилтэнд бэрхшээлтэй асуудал тулгарч буйн илрэл юм.

Тиймээс ОУХБ-ын Үдирдах зөвлөлөөс 103 дугаар бага хурлаар хэлэлцүүлэх асуудалд 29 дүгээр конвенцийн хэрэгжилтийг дэмжих бодлогын баримт бичгийг батлан хэрэгжүүлэх санал гарган улмаар дараах хоёр баримт бичиг гарсан байна. Үүнд:

- Албадан хөдөлмөрийн тухай 2014 оны протокол
- Албадан хөдөлмөр эрхлэлтээр авч хэрэгжүүлэх нэмэлт арга хэмжээний 2014 оны 203 дугаар зөвлөмж

2014 оны 06 дугаар сард ОУХБ-аас шинээр батлагдсан протокол, зөвлөмжийг тус тус хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн ба эдгээр нь орчин үеийн боолчлолын хэлбэрүүдийг устгах, улмаар түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, албадан хөдөлмөрт өртсөн тохиолдолд хор хохирлыг арилгуулахтай холбогдолтой үйл ажиллагааны чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилготой юм.

Албадан хөдөлмөр амьдрал практик дээр

Албадан хөдөлмөрийн эсрэг иж бүрэн, идэвхитэй үйл ажиллагааг төрийн захиргааны агентлаг, ялангуяа хөдөлмөрийн хяналт, хууль эрх зүйн, хүчний байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулан тусгасан үндэсний хэмжээний стратегийн баримт бичиг чухал болохыг холбогдох байгууллагууд онцлон тэмдэглэсэн байдаг. Албадан хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх тодорхой, нарийвчилсан стратеги нь хохирогч болохоос хамгаалах үйл ажиллагааны эхлэлийн цэг болох ба ялангуяа албадан хөдөлмөрт өртөх магадлал бүхий салбар, мэргэжлийг тодорхойлж тогтоох, олон нийтийн ухамсар ойлголтыг дээшлүүлэх, энэ чиглэлээрх байгууллага, институцийн чадавхи, уялдаа холбоог сайжруулах, дэмжлэг түслалцаа үзүүлэх явдлыг өргөжүүлэх, шударга байдлыг бэхжүүлэх зэрэг ажлуудын гарааны цэг болох юм. Конвенц, зөвлөмжийн шинжээчдийн хороо нь олон улс оронд албадан хөдөлмөрийг зогсоох бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх явдлыг сайшаан дэмжиж ирсэн бөгөөд техникийн түслалцаа дэмжлэг үзүүлдэг.

- Бразиль улсад “боолын хөдөлмөр эрхлэлт”-ийг зогсоох үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулахад дэмжлэг үзүүлж 2003-2008 онд уг төлөвлөгөөг хэрэгжүүлсэн байна. Энэ төлөвлөгөө нь албадан хөдөлмөр эрхлэлттэй тэмцэх яамд хоорондын байнгын хамтын уялдаа холбоог хөгжүүлэх, зохицуулах чиг үүрэгтэй үндэсний комиссын эхлэл / CONATRAE/ суурь болсон ажээ.
- 2013 онд Перу улсад яамд хоорондын хамтын уялдаа холбоо бүхий зохицуулалтын үндэсний комисс байгууллагын хамтын ажиллагаатайгаар “Албадан хөдөлмөртэй тэмцэх үндэсний төлөвлөгөө-2”-ийг ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагын оролцоотойгоор боловсруулж хэрэгжүүлсэн.
- 2009 онд Непаль улс Хууль бус, албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн эсрэг үндэсний төлөвлөгөөг хянан сайжруулж холбогдох хууль тогтоомжийг батлах, олон нийтийн ойлголт ухамсрыг дээшлүүлэх, нөлөөллийн олон талт үйл ажиллагааг зохион байгуулах, боловсрол мэдлэг, орлого, ажил эрхлэлтийг сайжруулах чиглэлээр авах арга хэмжээг тусгасан байна. Үйл ажиллагааны хөтөлбөр төлөвлөгөө боловсруулан баталж ажиллахын зэрэгцээ гишүүн орнуудын дийлэнх нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хүний наймааны эсрэг протоколын дагуу хүний наймааг зогсоох тухай төлөвлөгөөг тусад нь баталж хэрэгжүүлдэг юм.

ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР

Хүүхдийн хөдөлмөр бол хүний үндсэн эрхийг зөрчиж буй явдал бөгөөд хүүхдийн өсөлт, хөгжилд саад учруулдаг, биеийн болон сэтгэл зүйн хор хөнөөлийг насан түршид нь мэдрүүлдэг аюултай үзэгдэл юм. Гэр бүлийн ядуу зүдүү байдал, хүүхдийн хөдөлмөр хоёр шүүд холбоотой болохыг харуулсан баримт, нотолгоо цөөнгүй байна. Хүүхдийн хөдөлмөр үеэс үед дамжин ядуу өрхийн хүүхдийг сургуулиас завсардуулж цаашдаа нийгэмд байр сууриа эзлэх явдлыг нь хязгаарлаж байна. Ингэж хүмүүн капиталын үнэ цэнэ буурах нь эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн хөгжлийн буурай байдалтай шүүд холбоотой. ОУХБ-аас хийсэн судалгаагаар хөгжиж буй, шилжилтийн эдийн засагтай орнууд хүүхдийн хөдөлмөрийг зогсооход хүчин чармайлт гаргаснаараа зарцуулсан зардлаасаа бараг 7 дахин их ашиг орлого олж буйг илрүүлсэн юм. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын суурь хэм хэмжээ нь дэлхий дахинаа хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг зогсоох хоёр үндсэн хууль эрх зүйн чиглэлийг гаргаж ирсэн.

Хүүхдийн хөдөлмөртэй холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц

Энэ конвенц нь ажилд авах, ажил хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг 15 /хөнгөн ажил бол 13/ хэрвээ аюултай, хүнд нөхцлийн ажил хөдөлмөр эрхлэх бол 18, зарим нэг хязгаарлалтай нөхцөлд 16 хэмээн тогтоосон. Мөн тус конвенцид тухайн улсын эдийн засгийн, боловсролын хөгжлийн түвшин хангалттай бус хэмжээнд бол ажилд авах насны доод хязгаар нь 14 /хөнгөн ажил бол 12/ байж болно хэмээн заасан.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц

Энэ суурь конвенцид 18 насанд хүрээгүй бүх хүмүүсийг “хүүхэд” хэмээнэ гэж заасан байдаг. Конвенцийг соёрхон батлах улс орон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй бүхий л хэлбэрийг хориглох, устгахад чиглэгдсэн арга хэмжээ авна. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр гэдэгт дараах зүйлсийг багтаасан. Үүнд: боолчлолын бүх хэлбэрүүд, боолчлолтой ижил төстэй үйл ажиллагаа тухайлбал, хүүхдийг худалдах, наймаалах, өрийн төлөөс болгох, хамжлага байдлаар албадан хөдөлмөр хийлгэх, цэрэг арми, зэвсэгт мөргөлдөөнд хүчээр эсвэл албадан татан оролцуулах, хүүхдийн биеийг үнэлүүлэх, садар самуунд уруу татах, хүүхдийг хууль бус үйл ажиллагаанд ялангуяа мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, худалдах, тээвэрлэх үйл ажиллагаанд оролцуулах, хүүхдийн бие бялдар, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйд хор хөнөөл учруулах шинж чанар бүхий ажил.



Конвенцид нэгдэн орсон гишүүн орнууд хүүхдүүдийг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэлтэд өртөхөөс хамгаалах, өртсөн тохиолдолд засан хүмүүжүүлж нийгмийн харилцаанд ороход нь шууд дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай бөгөөд зохистой арга хэмжээг нэн даруй авч хэрэгжүүлэх ёстой. Түүнчлэн ерөнхий боловсролын үйлчилгээг үнэ төлбөргүй үзүүлэх бүхий л боломжийг бүрдүүлж хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт өртсөн хүүхдүүдэд мэргэжлийн сургалтыг зохион байгуулах шаардлагатайг зааж өгсөн.

Одоогийн байдлаар 165 улс орон дээрх хоёр конвенцийн аль нэгийг нь соёрхон баталж мөрдөж байна.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тоо баримтаас

ОУХБ-аас гаргасан дүнгээр дэлхий даяар 168 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлдэг гэсэн тооцоо судалгаа гаргасан ба энэ нь дэлхийн бүх хүүхдийн 11 хувь нь хөдөлмөр эрхэлдэг гэсэн үг юм. 5-17 насны ойролцоогоор 85 сая хүүхэд аюултай хөдөлмөр эрхэлж байгаагаас 38 сая нь 5-14 насны, үлдсэн 47 сая нь 14-17 насных байна. Хөдөө аж ахуйн салбарт хүүхдийн хөдөлмөр түгээмэл тохиолддог. Хүүхдийн хөдөлмөрийн 59 хувь буюу 98 сая гаруй хүүхэд энэ салбарт хөдөлмөр эрхэлж байна.

Хэдийгээр хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг бүрэн зогсоож чадахгүй байгаа ч тодорхой ахиц дэвшил гарсаар байна: 2000-2012 оны хооронд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт гуравны нэгээр буурсан буюу ойролцоогоор 78 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхлэхээ больсон байна.

Бүс нутгаар авч үзвэл,
Ази, Номхон далай бүс нутагт (15-17 насны) **77.7 сая** хүүхэд
Африк, Сахарын улс орнуудад **59 сая** хүүхэд
Латин Америк, Карибт **12.5 сая** хүүхэд
Дундад Ази, Хойд Африкад **9.2 сая** хүүхэд тус тус хөдөлмөр
эрхэлж байна.



Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг таслан зогсоох нь зөвхөн ядуу буурай оронд хамааралтай асуудал гэж хэрхэвч ойлгож болохгүй.

Ядуу буурай орнуудад хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх тохиолдол ихээр гардаг (бага орлоготой улсын хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхдийн тоо 23 хувь байхад дунджаас доогуур орлоготой улсад 9 хувь, дунджаас дээгүүр орлоготой улсад 6 хувь) боловч дундаж орлоготой орнуудад хөдөлмөр эрхлэгч хүүхдүүдийн дийлэнх хувь ногдож байна.

ОУХБ-аас хийсэн судалгаагаар, дунджаас доогуур, дунджаас дээгүүр орлого бүхий улс орнуудад нийтдээ 93,6 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол бага орлоготой орнуудад 74,4 сая хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь тогтоогджээ.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн хэм хэмжээг практикт хэрэгжүүлж буй байдал: Мьянмар, Бразил улсын хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эсрэг тэмцэл

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенцид хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд тухайлбал, хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд ашиглахыг хориглох, устгахад чиглэсэн үр дүнтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх явдлыг онцлон тэмдэглэсэн. Мьянмар улс насанд хүрээгүй хүүхдийг цэрэг армид татан оруулахыг хориглохоор ОУХБ-тай 2007 оноос эхлэн хамтран ажиллаж байна. Хамтын ажиллагааны хүрээнд Насанд хүрээгүй хүүхдийг цэрэг армид татан оруулахаас сэргийлэх комисс байгуулагдаж, зэвсэгт мөргөлдөөнд ашиглагдсан хохирогч хүүхдүүдийн талаарх мэдээлэл хүлээн авах систем, насанд хүрээгүй дайчдыг илрүүлж чөлөөлөх, тэдэнтэй харилцах зэрэг асуудлуудыг тусгасан ОУХБ-ын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө зэргийг боловсруулсан. Хүүхдийн хөдөлмөрийн урхагт энэ хэлбэрийг устгах эрмэлзлээ илэрхийлж Мьянмар улс 182 дугаар конвенцид нэгдэн соёрхон баталжээ. Одоогийн байдлаар тус конвенцийг бараг бүх улс орон хүлээн зөвшөөрч дэлхийн олон улс гүрэн уг конвенцид нэгдэн хүүхдийн хөдөлмөрийн зарим нэг тэвчишгүй хэлбэрийг хориглож, устгахын тулд нэн даруй, яаралтай арга хэмжээ авч байна.

Бразил улс 182 дугаар конвенцийг 2000 онд, 138 дугаар конвенцийг 2001 онд тус тус соёрхон баталж уг конвенциудад нэгдэн орсон. Нэгдэн орсноосоо хойш Бразил улсад хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг устгах чиглэлээр томоохон ахиц дэвшил гарсан. 7-15 насны хүүхдүүд эдийн засгийн буюу худалдаа арилжааны салбарт хөдөлмөрлөх явдал 1992-2009 оны хооронд бараг 50 хувь хүртлээ буурсан (18 хувиас 7 хүрэхгүй хувь болтлоо) ба сургуульд хамрагдагсдын тоо 85-97 хувь болж өссөн байна. Дээр дурьдагдсан ахиц дэвшилд хүрэхийн тулд дараахь арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна. Үүнд: цогц бөгөөд системтэй хандлагыг баримтлан асуудалд хандаж бодлогын өөрчлөлтийг хийсэн, сургуульд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэхийн тулд болзолт мөнгөн урамшууллын хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлсэн, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хянаж мэдээлэх үүрэг бүхий хөдөлгөөнт эргүүл ажиллуулах замаар хяналтын тогтолцоо бий болгож сургалт, сургалтын техник хэрэгслээр хангах замаар хянагч нарын чадавхийг дээшлүүлсэн зэрэг болно.

ЭРХ ТЭГШ БОЛОМЖ, ХАНДЛАГА

Аливаа нийгэм ялгаварлан гадуурхалтаас ангид оршдоггүй. Хөдөлмөр эрхлэх үйл явцад ялгаварлан гадуурхалт улам бүр өсөн нэмэгдэж түгээмэл шинжтэй, ноцтой үзэгдэл болж байгааг үгүйсгэх аргагүй. Эрэгтэй, эмэгтэй гэлтгүй сая сая хүмүүс дэлхий даяар хөдөлмөр эрхлэх, сурч хөгжих боломжоор хязгаарлагдаж, хөдөлмөрлөж буй хүмүүсийн зарим нь бага цалин хөлс авах, нас, хүйс, арьсны өнгө, гарал үүсэл, итгэл үнэмшил зэргээсээ болж мэргэжлийн тодорхой үр чадвартай байсан ч эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллах боломжоор хязгаарлагдмал байдалд байна. Жишээ нь, олон хөгжингүй оронд эмэгтэйчүүд ижил төрлийн ажил гүйцэтгэсэн эрэгтэй хамтран ажиллагчаас 25 хувийн бага цалин хөлс авсан хэвээр байна. Хаана ямар ажил хөдөлмөр эрхлэхээ чөлөөтэй сонгож өөрийн хүч чадавхийг бүрэн дүүрэн хөгжүүлж тэр чинээгээр эдийн засгийн үр шимээ хүртдэг, ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрх чөлөө бол ажилтан бүрийн хувьд суурь эрх чөлөө юм.

Ажлын байран дахь эрх тэгш байдлыг хөгжүүлэх нь эдийн засгийн агуулгаараа ч ихээхэн ач холбогдолтой зүйл юм. Эрх тэгш байдлыг хангаж чадсан ажил олгогч нар олон төрлийн үр чадвар бүхий мэргэшсэн ажиллах хүчтэй байх боломжтой. Харин ажилтны хувьд сурч мэдэх өргөн боломжтойн дээр өндөр цалин авснаар сэтгэл ханамж нэмэгдэж улмаар ажиллах хүчний чанар сайжирна. Даяарчлагдсан эдийн засгийн ашиг орлого нь эрх тэгш байдлыг эрхэмлэсэн нийгэмд илүү шударгаар хуваарилагдаж улмаар энэ нь нийгмийн тогтвортой байдалд нөлөөлж цаашдаа эдийн засгаа дэмжих ард иргэдийн хүсэл эрмэлзлэлийг бадрааж байдаг. Эрх тэгш байдлын талаарх ОУХБ-ын хэм хэмжээ нь дан ганц хөдөлмөр эрхлэх тал дээр төдийгүй нийгэм дэх аливаа ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсооход дэмжлэг үзүүлэх хэрэглүүр болж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн салбарт хэрэгжүүлж болох жендерийн эрх тэгш байдлын цаашдын стратегийг боловсруулахад туслах баримт бичиг юм.

Эрх тэгш боломж, хандлагын талаар ОУХБ-ын баримт бичиг

Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 1951 оны 100 дугаар конвенц

Энэ суурь конвенциор гишүүн орнууд ижил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.

“Шан хөлс” хэмээх нэр томъёо нь өргөн утгаараа эрхэлж буй ажилтай нь холбоотойгоор ажил олгогчоос ажилчинд шүүд болон шүүд бусаар, мөнгөн болон бусад хэлбэрээр олгох ердийн, үндсэн буюу доод хэмжээний цалин хөлс, бусад нэмэгдэл шанг хэлнэ.



Суурь конвенциудад хийсэн 2012 оны дүн шинжилгээнд “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тунхаглал–ОУХБ, 2008”-д дурьдагдсан хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлыг авч үзээд Шинжээчдийн хорооноос тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны конвенцид хийсэн 2007 оны дүгнэлтдээ дурьдсан зарчмуудаа дахин бататгаад “ижил ажил, адил цалин хөлс” хэмээх агуулгыг дээдлэн дараах зүйлсийг өгүүлсэн байдаг: “Ижил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад тэгш цалин хөлс олгох гэдэг нь өргөн хүрээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчим боловч агуулгын хамрах хүрээ, амьдрал практикт хэрхэн нэвтрүүлж мөрдөх зэрэг нь зарим орнуудад хүндрэл бэрхшээлтэй байсаар байна. Шинжээчдийн хорооны үзэж байгаагаар, уг конвенцийг амьдрал практикт нэвтрүүлж хуульчилан мөрдөхтэй холбогдуулан гарч буй хүндрэл бэрхшээл нь “ижил ажил, адил цалин хөлс” гэсэн үндсэн агуулгыг бүрэн төгс ойлгохгүй байгаагаас үүдсэн байна. “Ижил ажил, адил цалин хөлс” гэсэн энэ ойлголт нь хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад тэгш шан хөлс хүртэх суурь эрхийн гол зүрх бөгөөд тэгш байдлыг хөхиүлэн дэмжих явдлын эх үндэс нь болох юм. Цөөнгүй орнууд “ижил ажил, адил цалин хөлс”-ний агуулга, ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрөөгүй байгаа төдийгүй тэдгээр орнуудын хууль эрх зүй, дүрэм журамд уг конвенц дахь зарчмыг дагахуйц зүйл заалтуудыг өргөн хүрээтэй тусгаагүй. Эрх зүйн хязгаарлагдмал байдал нь хүйсийн улмаас адил бүс цалин хөлс авах явдлыг үстгахад бэрхшээл үчруулж байгаа түл Шинжээчдийн хорооноос тэдгээр улс орнуудад холбогдох арга хэмжээг авч хууль эрх зүйн өөрчлөлтийг нэн даруй хийхийг шаардаж байна. Эрх зүйн холбогдох өөрчлөлт, шинэчлэлийг хийснээр ижил ажил хөдөлмөр эрхлэгч хүмүүс адил цалин хөлс авах боломж бүрдэхийн зэрэгцээ ижил үнэ цэнэ бүхий өөр өөр ажил хийсэн ч адил цалин авах боломжтой болно”.

Тухайн хөдөлмөр нь ижил үнэ цэнэтэй эсэхийг тогтоохдоо тодорхой арга аргачлалыг нэвтрүүлэх шаардлагатай бөгөөд уг аргачлал нь тухайн ажлыг хооронд нь харьцуулж хэмжих боломжийг бүрдүүлсэн байвал зохино. Тухайлбал, шаардагдах ур чадвар, хүчин чармайлт, үүрэг хариуцлага, ажил гүйцэтгэх нөхцөл зэрэг хүчин зүйлсийг харгалзан үзэж харьцуулалт хийнэ. Конвенцид ажлын үнэлгээний тодорхой нэг арга аргачлал, түүнийг хэрхэн гүйцэтгэх талаар дурдаагүй болно.

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх /ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт/ тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц

Энэ суурь конвенциор ялгаварлан гадуурхалт гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлсон. “Яс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарал зэрэгт үндэслэн ажил мэргэжил болон хөдөлмөр эрхлэлт дэх тэгш боломж, үйлчилгээг хүртэх явдлыг үгүй хийх буюу зөрчихөд хүргэж буй аливаа ялгаварлах, гадуурхах, эсвэл давуу байдал олгох үйлдэл мөн.” Мөн ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл бүхий байгууллагууд бусад холбогдох этгээдүүдтэй харилцан зөвшилцсөний үндсэн дээр ялгаварлан гадуурхалт үүсгэх магадлал бүхий бусад шалтгааныг тодорхойлон илрүүлж болно хэмээн заасан байдаг. Сүүлийн жилүүдэд зарим улс орнууд үндэсний хууль тогтоомжид ялгаварлан гадуурхалт үүсгэх магадлалтай хэд хэдэн нэмэлт шалтгааныг тусгаж оруулсан. Тухайлбал, ХДХВ-ын халдвартай болон ДОХ туссан, нас, хөгжлийн бэрхшээл, үндэс, сексийн чиг хандлага зэргийг тус тус нэмжээ. Конвенцид боловсрол эзэмших, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах, хөдөлмөр эрхлэх, ажлын байрны нөхцлийн асуудлыг мөн тусгасан. Конвенцийг соёрхон батлах улс орон бүр өөрсдийн онцлог, практик амьдралд тохирсон арга замаар конвенцийн агуулгыг үндэсний хууль тогтоомж, бодлогод шингээн суулгаж хэрэгжилтийг ханган ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлаар аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах явдал үгүй болж тэгш боломж, үйлчилгээг хүртэх явдлыг баталгаажуулахыг шаардсан байдаг. Үргэлж хувьсан өөрчлөгдөж буй нөхцөлд зохистой хариу үйлдлийг нэн даруйд нь үзүүлж буй эсэхээ баталгаажуулахын тулд авч хэрэгжүүлж буй бодлого, арга хэмжээний үр дүнг нягтлан шалгаж үнэлэх ажлыг тасралтгүй хийвэл зохино.

Шинжээчдийн хороо 2012 оны суурь конвенциудад хийсэн тайландаа уг конвенцийг хэрэгжүүлэхэд үндэсний бодлого үр дүнтэй байх шаардлагатайг онцолсон. Энэ нь тухайн улсын бодлого нь тодорхой байх буюу хөтөлбөр төлөвлөгөө боловсруулж баталсан байх, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг агуулга бүхий хууль тогтоомж, дүрэм журамд холбогдох өөрчлөлт, шинэчлэл хийх, тухайн улсад үүсдэг ялгаварлан гадуурхах болзошгүй тохиолдлыг илрүүлэн, холбогдох заалтыг хууль эрх зүйн баримт бичигт тусгах, хэрэгжилтийг хянах ажлыг тогтмол гүйцэтгэх зэрэг арга хэмжээ тус тус авах шаардлагатай гэсэн үг юм. Ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоох чиглэлээр авах хууль эрх зүйн хүрээнд төдийгүй амьдрал дээр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг нарийн, тодорхой, ойлгомжтой байлгавал зохино. Авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ нь шүүд, шүүд бус байдлаар ялгаварлан гадуурхалтын аливаа хэлбэрийг таслан

зогсоох явдалд үр дүнгээ өгч бүх ажил мэргэжлийн ажилтанд ижил тэгш боломж, үйлчилгээгээр хангахыг хөхиүлэн дэмжсэн байвал зохино.

Конвенцид хамрагдсан нийгмийн бүх бүлгүүдэд язгуур тэгш эрх олгох, ялгаварлан гадуурхалтыг багасгахад тодорхой хэсэг бүлгүүдийг ялгавартайгаар авч үзэх шаардлагатай байж болно.

Гэр бүлийн хариуцлага бүхий ажилтны тухай 1981 оны 156 дугаар конвенц

Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтан адил тэгш боломж, үйлчилгээг хүртэх явдлыг чанаржуулах зорилгоор энэ конвенц нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага хүлээсэн ч хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй эсвэл эрхэлж буй ажилтны хөдөлмөрлөх эрхээ аливаа ялгаварлан гадуурхалтгүйгээр эдлэхийг, хөдөлмөр эрхлэлт болон гэр бүлийн гүйцэтгэж буй үүрэгт нь аливаа зөрчил үүсгэхгүй байхуйцаар үндэсний бодлогыг боловсруулж мөрдөн хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтны хүсэлт, эрэлт хэрэгцээг Засгийн газар анхаарч орон нутгийн түвшинд нийгмийн төлөвлөлтийг гүйцэтгэхдээ хүүхэд харах үйлчилгээг нэвтрүүлэх зэргээр гэр бүлд дэмжлэг үзүүлэх зорилго бүхий үйлчилгээ үзүүлэгч хувийн болон улсын хэвшлийн байгууллагуудыг бий болгох, үйл ажиллагааг нь хөхиүлэн дэмжих арга хэмжээ авахыг уг конвенцоор шаарддаг.

Дээр дурьдсан хэм хэмжээнээс гадна өөр бусад олон тооны хэм хэмжээнд эрх тэгш байдал, хандлагыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, тухайн нөхцөл байдалтай уялдуулан тусгасан байдаг.

ГУРВАН ТАЛТ ЗӨВШИЛЦӨЛ

ОУХБ нь Хөдөлмөрийн харилцаанд үүсэх аливаа асуудлыг шийдвэрлэх зорилготой бодлого, хэм хэмжээг боловсруулж томъёолохдоо Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны хамтын ажиллагааг түшиглэсэн гурван талт зарчим дээр тулгуурладаг. Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын тогтолцоонд ОУХБ-ын онцлог болсон гурван талт бүтцийн дагуу хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан хянасан байдаг.

Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг нэвтрүүлэх гурван талт хандлага нь ОУХБ-ын зүгээс дэмжлэг авах боломжийг бүрдүүлдэг юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг баримтлах гурван талт шинж нь үндэсний хэмжээнд ч мөн ач холбогдолтой. Гурван талын хэлэлцээр, зөвшилцлийг тогтмол зохион байгуулах замаар Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны оролцоотойгоор хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан томъёолж, мөрдөн хэрэгжүүлж, хянаж байх тогтолцоог бүрдүүлэх боломжтой. Гурван талт зөвшилцлийн тухай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тухайн улс орон дотооддоо гурван талт зөвшилцлийг үр дүнтэй хийх үзэл баримтлалыг тусгасан. Гурван талт зөвшилцөл нь нийгмийн түншлэгч талуудын хооронд хүчтэй хамтын ажиллагааг бий болгон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбогдсон аливаа асуудалд идэвхтэй оролцох сэдлийг төрүүлж улмаар сайн засаглалыг бий болгох, нийгэм, эдийн засгийн өргөн хүрээтэй асуудлаар харилцан хүндэтгэсэн, үр дүнтэй мэтгэлцээн, санал бодлоо солилцох соёлыг бий болгодог.

Гурван талт байгууллагын хамтын ажиллагааны ач холбогдлыг үнэлэн ОУХБ-аас Гурван талт зөвшилцлийн тухай 144 дүгээр конвенцийг 1976 онд соёрхон баталж хэрэгжүүлсэн. Улмаар 2008 оны “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тунхаглал”-даа гурван талт зөвшилцөл/засаглалын тэргүүлэх гурван баримт бичиг буюу 81, 122 болон 129 дүгээр конвенциудын хамт/ нь засаглалыг бэхжүүлэх чухал үүрэгтэй болохыг онцлон дурьдсан байдаг.



Гурван талт зөвшилцөлтэй холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвшилцлийн тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц Энэ засаглалын конвенц нь ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын мөн чанарыг таниулж, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын хэлэлцэх асуудлын хүрээнд тавигдсан аливаа асуудлаар, шинээр боловсруулагдсан хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний холбогдох хууль тогтоох байгууллагад өргөн барих, соёрхон батлагдаагүй байгаа конвенц, зөвлөмжид дүн шинжилгээ хийх, хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй конвенцийн хэрэгжилтийг тайлагнах, конвенциудын заалтад өөрчлөлт оруулах саналыг боловсруулах гэх мэт үйл ажиллагаанд Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийг оролцуулан үр дүнтэй зөвшилцлийг хийх горимуудыг хэрэгжүүлэхийг гишүүн орнуудаас шаарддаг. Ажил олгогч, ажилтан тэгш тооны төлөөлөлтэйгээр жилд нэгээс доошгүй удаагийн зөвшилцөл хийнэ.

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ амьдрал практикт: Тунисын нийгмийн захиалга

2013 оны 02 дугаар сард Тунис улс Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвшилцлийн тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенцийг соёрхон баталсан 136 дахь гишүүн орон болсон бөгөөд конвенцид нэгдэн орохоос өмнөхөн тус улс Шинэ Үндсэн хуулиа баталсан байна. Үндсэн хууль батлагдахаас жил гаруйн өмнө нь Тунисын Засгийн газар, Тунисын аж үйлдвэрийн холбоо, Худалдаа, гар үйлдвэрлэлийн үйлдвэрчний эвлэл болон Тунисын Төв Хөдөлмөрийн Эвлэл гэсэн гурван талууд нийгмийн гэрээ хэлэлцээр байгуулжээ. Тунис улс Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвшилцлийн тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенцийг соёрхон баталсан ОУХБ-ын 136 дахь улс болсон. Дөрвөн жилийн дараа “Арабын хавар” хэмээн нэрлэгдэх үйл явц өрнөж уг конвенцид нэгдэх гурван талт зөвшилцлийг хөгжүүлэх замаар нийгмийн харилцан зөвшилцлийг бий болгох нь ардчиллын үндсэн хэсэг болохыг ойлгуулсан эрин үеийн эхлэл болсон байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь үндэсний хууль тогтоомж, бодлогоор дамжин тухайн улсад нэвтэрч мөрдөгддөг. Ийм учраас дотооддоо хөдөлмөрийн чиглэлээрх бодлогыг боловсруулан тодорхойлж хэрэгжилтийг нь хангах үйл явцыг бүхлээр нь багтаасан хөдөлмөрийн удирдлагын идэвхтэй, амьдралд нийцсэн бүтэц тогтолцоотой байх чухал юм. Хөдөлмөрийн удирдлагын янз бүрийн хэлбэрүүдийг сайшаан дэмжихийн зэрэгцээ олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний дагуу хөдөлмөрийн чиглэлээр үндэсний болон олон улсын түвшний бодлого боловсруулах хэрэгцээг тодорхойлоход үнэтэй хувь нэмэр болохуйц хөдөлмөрийн статистик тоон мэдээлэл цуглуулж байх хэрэгтэй байдаг. Дэлхийн ихэнх улс гүрнүүд өөр өөрсдийн гэсэн хөдөлмөрийн удирдлагын бүтцийг бий болгосон боловч цөөнгүй хэсэг нь санхүүгийн, материаллаг баазын хүндрэл бэрхшээлтэй байна. Тиймээс хөдөлмөрийн удирдлагын бүтцийг зохистой хэмжээнд санхүүжүүлэх нь түүний хөгжлийг түргэтгэхэд зохих үүрэг гүйцэтгэх юм.



Хөдөлмөрийн удирдлагатай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны 150 дугаар конвенц

Энэ конвенцийг соёрхон батлах гишүүн улс бүр үндэсний нөхцөл байдалдаа нийцүүлэн гүйцэтгэх чиг үүрэг, үүрэх хариуцлага нь хоорондоо зохистой уялдсан хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоог өөрийн нутаг дэвсгэрт бий болгож үр ашигтай ажиллах явдлыг хангасан байх шаардлагатай.

Хөдөлмөрийн удирдлагын систем буюу тогтолцоо нь дараах чиг үүрэгтэй: хөдөлмөрийн салбарын үндэсний хэм хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянах; хөдөлмөр эрхлэлт болон хүний нөөцийн хөгжлийг хангах; хөдөлмөрийн үйл ажиллагааны чиглэлээр судалгаа шинжилгээ хийх, статистик тоон мэдээлэл боловсруулах; хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр зөвлөгөө, дэмжлэг өгөх.

Хөдөлмөрийн салбарын үндэсний бодлогыг боловсруулахад ажилтан, ажил олгогч, тэдний төлөөллийн холбогдох байгууллагын оролцоог сайтар хангасан байх ёстой.

Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоонд ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийн чиг үүргээ амжилттай биелүүлэх явдлыг баталгаажуулах зорилгоор тэдэнд шаардагдах статус, материаллаг бааз, санхүүгийн нөөцтэй байвал зохино.

Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар конвенц

Хөдөлмөрийн статистикийн тухай конвенцийг соёрхон батлах гэж буй гишүүн орон бүр хөдөлмөрийн салбарын статистик мэдээг тогтмол цуглуулж, нэгтгэн боловсруулж, хэвлэн нийтэлж олны хүртээл болгох үүрэг хүлээнэ. Статистик мэдээлэл нь цаг тухай бүртээ баяжигдан шинэчлэгдэж байх нь зүйтэй бөгөөд дараах асуудлууд хамрагдана: эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, хөдөлмөр эрхлэлт, ажилгүйдэл тэр дундаа боломжтой тохиолдолд бүрэн бус ажил эрхлэлт, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын бүтэц ба тархалт, дундаж цалин хөлс болон ажлын цаг/жинхэнэ ажилласан цаг эсвэл цалин хөлс авч ажилласан цаг/, хөдөлмөрийн хөлсний цагийн үнэлгээ болон хуулиар тогтоосон ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний бүтэц, түүний хуваарилалт, хөдөлмөрийн өртөг, хэрэглээний үнийн индекс, өрхийн хэрэглээ эсвэл өрхийн болон гэр бүлийн гишүүдийн орлого, зарлага, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн маргаан зэрэг болно.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

Хөдөлмөрийн хууль эрх зүйг зохих ёсоор нь мөрдөн хэрэгжүүлж ажиллах нь үр дүнтэй хөдөлмөрийн хяналтаас ихээхэн хамаардаг. Үндэсний хэмжээнд хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ажлын байранд хэрхэн хэрэгжин мөрдөгдөж буйг хянан шалгахын зэрэгцээ ажлын цаг, цалин хөлс, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, хүүхдийн хөдөлмөр гэх мэт асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмыг баримтлан хэрхэн мөрдөж ажиллах талаар ажил олгогч, ажилтнуудад арга зүйн зөвлөгөө өгөх замаар дэмжин ажиллах үүргийг хөдөлмөрийн хяналт хүлээдэг. Мөн хөдөлмөрийн хяналт нь хууль боловсруулагч нарт үндэсний хууль тогтоомжид оршин буй алдаа дутагдал, зөрчил, хуулийн цоорхойг олж харах боломжийг олгоно. Хөдөлмөрийн хяналт нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж ажил олгогч, ажилтан хоёрт хоёуланд нь тэгш үйлчилж байх явдлыг сахин хамгаалахад чухал үүрэгтэй.

Ингэж олон улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн хяналтын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрсөн түл ОУХБ-аас энэ чиглэлээр хоёр удаагийн буюу 81, 129 дүгээр конвенциудыг санаачлан соёрхон батлуулжээ. Одоогийн байдлаар 145 улс орон /ОУХБ-ын гишүүн орнуудын бараг 80%/ хөдөлмөрийн хяналтын 1947 оны 81 дүгээр конвенцийг соёрхон баталсан бол 129 дүгээр конвенцид 53 улс орон нэгдсэн байна.

Гэвч хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог тогтмол санхүүжүүлж нэвтрүүлж чадахгүй байгаа улс орнууд холбогдох үүргээ бүрэн утгаар нь гүйцэтгэж чадахгүй байх бэрхшээл гарсаар л байна. Хөгжиж буй зарим орнууд 1 хувь ч хүрэхгүй төсвийг хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоонд зориулан баталдаг бөгөөд үүнээс маш бага хэсэг нь л хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд зарцуулж буй байдал ажиглагдаж байна. Нөгөө талаас, үйлдвэрлэлийн осол, эндэгдэл болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, ажил таслалт, хөдөлмөрийн мөлжлөг, ажилчдыг дарангуйлах, хөдөлмөрийн маргаан зэргээс үүдэлтэй зардлууд ихэссээр байна. Хөдөлмөрийн хяналт нь эдгээр асуудлаас урьдчилан сэргийлэх, цаашлаад бүтээмж өсгөх, эдийн засгийн өсөлтийг хангахад тусалж чаддаг.



Хөдөлмөрийн хяналттай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц

Засаглалын уг конвенц нь үйлдвэрлэл, худалдааны салбар дахь ажлын байранд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бий болгохыг конвенцид нэгдэх гэж буй гишүүн орнуудаас шаарддаг. Уг конвенцид уул уурхай болон тээврийн салбарын асуудлыг тусгаагүй болно.

Энэ конвенциор хөдөлмөрийн хяналтын хууль эрх зүйн хамрах хүрээг тодорхойлж, хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг, бүтэц зохион байгуулалт, ажилтан буюу хяналтын байцаагчид тавигдах шаардлага, хөдөлмөрийн байцаагчийн статус, ажлын байранд гүйцэтгэх үүрэгт ажлууд, эрх үүргийн асуудлыг хамарсан цуврал зарчим, хэм хэмжээг тогтоож өгсөн.

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь ОУХБ-д өөрийн чиг үүргээ хэрхэн гүйцэтгэж байгаа талаар жил бүр тайлангаа тавина.

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1995 оны 81 дүгээр конвенцийн протокол

Энэ протоколыг соёрхон батлах гишүүн улс бүр Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц дахь заалтуудын хэрэгжилтийг өргөн хүрээнд буюу дан ганц үйлдвэрлэл, худалдааны салбарт хэмээн хязгаарлалгүй арилжааны бус хөдөлмөрийн салбарт мөрдөн ажиллавал зохино. Мөн төрийн үйлчилгээний салбарт хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэхийн тулд тусгайлсан зохицуулалт хийх боломжийг соёрхон батлах гишүүн орнуудад олгодог.

Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц

Засаглалын чиглэлээрх энэхүү конвенц нь 81 дүгээр конвенцийн адил хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенц бөгөөд конвенцид нэгдэх гишүүн орныг хөдөө аж ахуйн салбартаа зохих хяналтын тогтолцоог нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.

Хөдөө аж ахуйн салбарын хөдөлмөрийн хяналт нь бусдаас тусламж авдаггүй газар эзэмшигчид, тариалан хамтран эрхлэгчид, тариалан эрхлэгч бусад ажилчид, нэгдэл, хоршоо гэх мэт хамтын тооцоотой аж ахуйн нэгжийн гишүүд, ажилтан, үндэсний хууль тогтоомжид тодорхойлсон хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагаа эрхлэгчийн гэр бүлийн гишүүн зэрэг уг салбарт ажилладаг хүн нэг бүрийг хамарна.

Хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэхэд бүс нутаг хоорондын хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих нь

Өмнөд Америкийн улс орнууд буюу MERCOSUR-ийн гишүүн Аргентин, Бразиль, Парагвай, Уругвай, Венесуэль улсууд 2009 онд Хөдөлмөрийн хяналтын бүс нутгийн төлөвлөгөө-23 баримт бичигт гарын үсэг зурж баталсан байдаг. Хил залгаа нутаг дэвсгэртээ хөдөлмөрийн хамтарсан хяналт хийх замаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнээс гажуудсан, үл нийцсэн аливаа үйлдлийг эрт илрүүлэн засч залруулах явдлыг илүү үр дүнд хүргэх зорилгоор дээрх баримт бичгийг боловсруулан харилцан зөвшөөрч гарын үсгээр баталгаажуулсан байна. Хөдөлмөрийн, нийгмийн суурь эрхийг хамгаалж, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтээс сэргийлэх, устгах, далд хөдөлмөр эрхлэлттэй тэмцэхэд уг төлөвлөгөө голчлон анхаарсан. 2009 онд Хамтын ажиллагааны хүрээнд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн эсрэг компани т аян, 2013 онд Аргентин, Бразиль улсуудын хилийн цэгт хил нэвтэрч буй ачаа тээврийн тэрэгнүүдэд хяналт хийсэн байна. Энэ төлөвлөгөө нь Хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээний стратегийн хамтын ажиллагааг хэрэгжүүлэх газар зүйн бүс нутгуудын (AGCEF) баримт бичгүүдийн үндэс суурь төдийгүй хяналтыг хэрэгжүүлэгч этгээд өөр хоорондоо мэдээлэл солилцох байдлыг хөгжүүлэх, MERCOSUR-ийн хөдөлмөрийн байцаагч нарыг хамарсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх зорилготой.

**Хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэхэд баримтлах ёс
суртахууны зарчмыг томъёолох нь**

ОУХБ-ын техникийн туслалцаатайгаар Францын Хөдөлмөрийн яам 2010 оны 02 дугаар сард “Хөдөлмөрийн хяналтын ёс суртахууны зарчим” хэмээх баримт бичгийг боловсруулан нийтийн хүртээл болгосон.

Үндэсний хууль тогтоомж, ОУХБ-ын конвенц зэрэг олон улсын хууль тогтоомж дээр тулгуурласан дээрх баримт бичиг нь хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлэхдээ мөрдвөл зохих мэргэжлийн ёс суртахууны үндсэн 10 чиг үүргийг тодорхойлсон ба хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэгч бүрт ялангуяа шинэ тутам хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэн ажиллах гэж буй хүмүүст зориулсан зааварчилгаа бүхий гарын авлага юм.

Францын Хөдөлмөрийн яамны сайд уг гарын авлагын өмнөх үгэнд “ Захиргааны шатласан түвшин бүрт ажиллаж буй хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын ажлын үялдаа, холбоог баяжуулахын ... зэрэгцээ ард иргэдийг зөрчил, мөргөлдөөны эрсдлээс хамгаалах боломж олгодгоороо ёс суртахууны зарчим чухал ач холбогдолтой. Бие даасан, хараат бус байх зарчим нь хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэгч этгээдийн дан ганц өөрийнх нь эрх төдийгүй иргэд, олон нийт гадны ямар нэгэн шударга бус нөлөөлөлгүй, хяналтаар баталгаажсан үйлчилгээг авч байхад баталгаа болох нь зүйн хэрэг билээ...” хэмээн ёс суртахууны зарчмын ач холбогдлыг тодорхойлсон байдаг.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГО



Олон хүмүүсийн хувьд ядуурлаас гарах гол түлхүүр бол ажилтай байх явдал юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хөндөлгүйгээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулах нь утга учиргүй ажил болохыг анхаарч ОУХБ эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүрт өргөн боломжийг бий болгох, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, орлогын тэгш хуваарилалтыг баталгаажуулахад үйл ажиллагаагаа чиглүүлдэг. Дээрх зорилтод хүрэхийн тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг, түүнтэй зэрэгцүүлэн техникийн хамтын ажиллагааны хөтөлбөрийг хамтад нь боловсруулсан байна. Тэдгээр хөтөлбөрүүд бүтээмжтэй, чөлөөт сонголттой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход чиглэгдсэн байдаг. Учир нь бодлогын баримт бичиг боловсруулснаар дээрх зорилго биелэгдэхгүй. Хөгжиж буй, хөгжингүй, шилжилтийн нөхцөлд байгаа бүх улс гүрнүүд хөдөлмөр эрхлэлтийг бүрэн утгаар нь бий болгон хэрэгжүүлэхийн тулд өөр өөрийн орны нөхцөлд зохицсон бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулах шаардлагатай. ОУХБ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай хэм хэмжээ нь дээрх бодлогыг боловсруулах, төлөвлөх үйл ажиллагааны үзэл баримтлал болох зорилготой бөгөөд энэхүү бодлого төлөвлөлтийн үндсэн дээр зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг хүн бүр хүртэх явдлыг баталгаажуулахад анхаарч байна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлоготой хамаарал бүхий ОУХБ-ын баримт бичиг

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц

Засаглалын энэ конвенцийг соёрхон батлах гишүүн улс орнууд бүрэн, бүтээмжтэй, чөлөөт сонголттой хөдөлмөр эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжиж сайшаасан, идэвхитэй бодлогыг тууштай баримтлахаа тунхаглан зарлана. Хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй, ажил идэвхитэй эрж хайж байгаа хүн бүр зохих ажлын байраар хангагдсан байх төдийгүй тухайн эрхлэх гэж буй хөдөлмөр нь бүтээлч шинж чанартай байх, ажил олгогчоо сонгох эрх чөлөө болон тухайн ажилд өөрийгөө дэвшүүлэх боломж бүрэн олгогдсон, арьс өнгө, яс хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, нийгмийн гарал үүсэл зэргээрээ ялгаварлан гадуурхагдалгүйгээр тухайн ажил хөдөлмөрийг өөрийн үр чадвар, боломж, сэтгэл зүрхээ зориулан гүйцэтгэх боломжтой байдлаар өөрт тохирсон хөдөлмөр эрхлэх явдлыг тус тус баталгаажуулах нь энэ бодлогын зорилго, үр дүн юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн уг бодлогод эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, үе шат, хөдөлмөр эрхлэлтийн төдийгүй эдийн засаг, нийгмийн бусад салбарт тавигдаж буй зорилго, зорилтуудын хоорондын

уялдаа холбоог харгалзан үзвэл зохихын дээр өөрийн орны онцлог, нөхцөл байдал, бодит амьдралд нийцэж тохирсон арга, аргачлалыг багтаасан байна.

Уг конвенциор гишүүн орнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ ажил олгогч, ажилтны төлөөлөлтэй харилцан хэлэлцэж зөвшилцсөн байх шаардлагатай.

ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооноос 2010 онд гишүүн орнуудад хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлээрх хэм хэмжээ, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдал амьдрал практикт хэр зэрэг үйлчилж байгаа талаарх судалгааг хийсэн байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого буюу 122 дугаар конвенцийн хэрэгжилтэд шинжээчдийн комисс сэтгэл хангалуун байсан бөгөөд гишүүн орнуудын дийлэнх нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлэхээр чармайн хичээж буйд сэтгэл хангалуун байгаагаа онцлон тэмдэглэсэн байдаг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлэх хүчин чармайлтаар хууль эрх зүйн ямар ч хэлбэрийг сонгон хэрэгжүүлж болох хэдий ч ихэнх улс орнууд бодлогын хэмжээнд авч үзсэн байна. Түүнчлэн ОУХБ-ын зарим гишүүн орнууд ядуурлыг бууруулах стратегийн нэг чиглэлийг хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хэмээн тодорхойлсон ажээ. Мөн хөгжиж буй орнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хүрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг эрчимжүүлэх, хөдөө аж ахуйн болон фермерийн бүс үйл ажиллагааг хөдөө орон нутагт хөгжүүлэх замаар тэдгээр алслагдмал нутгуудад хөдөлмөр эрхлэлтийг хөхиүлэн дэмжих, далд эдийн засагт онцгой анхаарал хандуулах зэрэг асуудлыг тусгайлан авч үзсэн байна.

Даяарчлагдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлал- 2008 оны тунхаглалын мөрөөр авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны баримт бичиг

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2003 онд дэлхий дахинаа хөдөлмөр эрхлэлтийг эрчимжүүлэх зорилго бүхий стратегийг боловсруулахад баримтлах 10 үндсэн элементийг багтаасан “Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үзэл баримтлал” хэмээх баримт бичгийг баталсан. Энэ баримт бичигт эдийн засгийн стратегийн чиглэлд бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн худалдаа арилжаа, хөрөнгө оруулалтыг сайшаан хөхиүлэх, хөгжиж буй орнуудад энэ чиглэлийн зах зээлийг бий болгоход чиглэсэн үйл ажиллагааг дэмжих, тогтвортой амьжиргааг дээшлүүлэх замаар тогтвортой хөгжлийг баримтлах, макро эдийн засгийн бодлого нь цогц, иж бүрэн бөгөөд олон талыг хамрахын зэрэгцээ бодлого хоорондын уялдаа холбоог хангасан байх асуудлуудыг анхаарах шаардлагатайг дурьдсан. Жижиг дунд

болон хамтын үйл ажиллагаатай үйлдвэрүүдийг бий болгох явдлыг сайшаан дэмжих, боловсрол сургалтын үйл ажиллагааг дэмжих, нийгмийн хамгаалал, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, аюул ослоос урьдчилан сэргийлэх зэрэгт анхаарлаа хандуулах, эрх тэгш, шударга байдлыг хангах, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг дээдлэх зэрэг олон улсын хэм хэмжээнд тусгагдсан асуудлууд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн стратегийг боловсруулахад зайлшгүй баримтлах үндсэн элементүүд мөн хэмээн тодорхойлсон. 2008 оны “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тунхаглал”-ын мөрөөр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний хүрээнд ОУХБ-ын бага хурлаар амь бөхтэй ужигран давтагдсаар буй асуудлыг хэлэлцэх хөтөлбөрийг бий болгосон.

Дээрх тунхаглалд заасан нэгдсэн арга барил, чиг хандлагыг боловсруулж хэрэгжүүлэхэд гишүүн орнууддаа дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх зорилгоор ОУХБ-аас давтагдан яригдсаар буй асуудлын талаарх нэгдсэн тайлан бэлтгэж бага хурлын чуулган дээр уг тайлангаа хэлэлцүүлдэг уламжлалтай болсон. 2008 оны 11 дүгээр сард Удирдах зөвлөлөөс ужигран давтагдаж буй асуудлыг стратегийн зорилтот байдлаар нь тодорхойлж хэлэлцүүлэхээр болсон ба хамгийн эхний хэлэлцүүлэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал байсан юм. Уг хэлэлцүүлэг 2010 онд явагдсан байна.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ НЬ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар конвенциор бүрэн, бүтээмжтэй, чөлөөт сонголттой хөдөлмөр эрхлэлтийг зорилгоо болгох явдлыг тодорхойлон заасан бол ОУХБ-ын бусад хэм хэмжээгээр энэхүү зорилгод хүрэх стратегиудыг томьёолсон болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн/хувийн болон улсын хэвшил дэх/үйлчилгээ, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, жижиг дунд болон хамтарсан үйлдвэрүүд дэх хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж ажлын байр бий болгоход өөр өөрийн үүргээ гүйцэтгэдэг билээ.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дээрх асуудлыг шийдвэрлэх удирдамж заавар болдог.



Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихтэй холбогдолтой ОУХБ-ын конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 88 дугаар конвенц

Энэ конвенциор соёрхон батлах гишүүн орнуудаас хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хүн бүрт ялангуяа ажил олгогч болон ажилтанд үнэ төлбөргүйгээр үзүүлдэг байхыг шаарддаг.

“Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай” 1983 оны ОУХБ-ын 159 дүгээр конвенц

Энэ конвенц нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах тэр тусмаа мэргэжлийн сургалтаар дамжуулан хөдөлмөр эрхлэх бэлтгэлтэй болгоход чиглэгдсэн үндэсний бодлого боловсруулахад шаардагдах зарчим, хэм хэмжээг тусгасан баримт бичиг юм. Уг баримт бичигт мэргэжлийн сургалтын тогтолцоо бий болгох, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох сургалтыг зохион байгуулах, үнэлэх болон суралцагчдыг ажлын байранд хуваарилах буюу зуучлах, ажлын байраар хангах үйлчилгээ бий болгох зэрэг асуудлыг хөндсөн.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 1997 оны 181 дүгээр конвенц

Энэ конвенц нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албад нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмын дагуу үйл ажиллагаа эрхэлж буйг дотооддоо хянан баталгаажуулсан байх явдлыг гишүүн орнуудаас шаарддаг. Уг конвенцид Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх хувийн болон улсын хэвшлийн албадын хамтын ажиллагаа, ажил хайгч хүн бүрийг ёс зүйн болон бусад зохисгүй аливаа үйлдлээс ангид байлгах зарчим, харилцан зөвшилцөж байгуулсан гэрээ хэлэлцээрээр дотоодын төдийгүй гаднаас ирж ажиллах ажилтны эрх ашгийг хамгаалах асуудлуудыг тус тус тусгасан баримт бичиг юм. Эдгээр шаардлагуудыг түр хугацааны ажил олгох албадууд ч мөн хангасан байх ёстой.

Ахимаг насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 1980 оны 162 дугаар зөвлөмж

Ахимаг насны ажилтан нь наснаасаа шалтгаалан ялгаварлан гадуурхагдах ёсгүй бөгөөд хөдөлмөр эрхлэхдээ эрх тэгш боломж эдлэх ёстойг уг баримт бичгээр зөвлөмжлөн заасан.

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

Энэ баримт бичгээр хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийг бий болгоход чухал үр дүнтэйг

ухамсарласны үндсэн дээр жижиг дунд үйлдвэрүүдийг хөхиүлэн дэмжсэн арга хэмжээг тухайн улсын үндэсний онцлог, нөхцөл байдалдаа тохирсон, дотоод үйл ажиллагаа, практикт нийцсэн арга замаар авч хэрэгжүүлэхийг гишүүн орнуудад зөвлөмжилсөн.

Хоршоог дэмжих тухай 2002 оны 193 дугаар зөвлөмж

Энэ баримт бичгээр хамтран нэгдэж хорших замаар ажлын байр бий болгох, хүн хүчний нөөцийн ашиглалтыг сайжруулах, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой үйл ажиллагааг дэмжин ажиллахыг зөвлөмжилсөн.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгааг хангах

ОУХБ-ын Бага хурал өнгөрсөн арав гаруй жилийн хугацаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн чадварыг сэргээх гэсэн хоёр төрлийн хөгжлийн боломжийг нягтлан авч үзэж байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байраар хангах чиглэлээр 2006, 2013 онуудад Ирланд, Исланд улсад хэрэгжүүлсэн туршлага нь Бага хурлаар сайшаагдсан. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүрэх үйлчилгээг оновчтой хэрэгжүүлэх зорилгоор хоёр чиглэлийг сонгож байна. Үүнд: Ирландын Бизнес эрхлэгчид, Ажил олгогчдын холбоо болон Үйлдвэрчний эвлэлийн Конгрессыг оролцуулан байгууллагын бодлогыг тодорхойлох, хүлээх хариуцлагыг харилцан шилжүүлэх хоёр талт түншлэл байгуулсан. Workway хөтөлбөр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаа нөхцөлд дээрх түншлэлийн хандлага чухал болохыг батлан харуулсан Европ дахь анхны төсөл юм. Энэ хөтөлбөрийг “Хөгжил цэцэглэлт ба шударга ёс хөтөлбөр”-ийн хүрээнд 2001 онд баталсан юм. Workway хөтөлбөр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэдлэгийг дээшлүүлэх, хувийн хэвшил дэх хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилготой. Төслийг хэрэгжүүлэхийн тулд улс орны дөрвөн бүс нутагт суурилсан гурван талт орон нутгийн сүлжээг түшиглэн ажилладаг. Хөтөлбөрийг Ирландын Засгийн газар, Европын холбоо хамтран санхүүжүүлж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх хууль тогтоомжийг баталж, мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн сан(VIRK)-ийн үйл ажиллагааг Исланд улсад хэрэгжүүлж буй нь гурван талт зарчим болон нийгмийн харилцаанд хэрэгжүүлсэн чухал арга хэмжээ юм.

Удаан хугацаагаар өвдөж шаналсан болон гэнэтийн ослын улмаас хөдөлмөрлөх чадвар нь буурсан ажилтнуудад зориулж, шинээр нөхөн сэргээх арга хэмжээг багтаасан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн заалтыг боловсруулан 2008 онд хууль тогтоомжиндоо тусгасан байна.

VIRK нь 2008 онд нийгмийн түншлэгч талуудын гэрээ хэлэлцээрийг үр дүнд хүргэхээр байгуулагдан ажил олгогчид тусгай шимтгэл ногдуулах зорилгын хүрээнд сан бий болгосон.

Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт: Тулгарч буй сорилт, хэтийн төлөв

2012 онд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын ерөнхий хэлэлцүүлгээр залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралын шинж чанар, цар хүрээний байдлыг хянаж авч үзжээ. Энэ хэлэлцүүлэг ялангуяа залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон бүрэн бүс хөдөлмөр эрхлэлтийн өндөр түвшин, залуучуудад зориулсан ажлын байрны чанар буурсан, сэтгэлд нийцсэн өөр ажил олохоор хөдөлмөрийн зах зээлээс алгуурхнаар холдож байгаад анхаарал хандуулсан. Хэлэлцүүлгийн дараа залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн хямралыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн шинэчилсэн арга хэмжээний тогтоолыг баталсан. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь залуу ажилтны эрх ашгийг хамгаалахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн юм. Мөн залуу ажилтан болон тэдэнд тохирох ажил хөдөлмөртэй холбоотой Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний жагсаалтыг хавсралтаар баталсан. 2014 оны Олон улсын хөдөлмөрийн чиг хандлагын тайлангаас үзэхэд, дэлхийн 26 бүс нутагт залуучуудад зориулсан хөдөлмөрийн зах зээлийн үзүүлэлт буурсан судалгааны үр дүн гарчээ. Шинжээчдийн хороо залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж идэвхи чармайлт гаргасан улс орнуудаар Коста Рика, Өмнөд Солонгос, Марокко, Уругвай зэрэг улсуудыг онцолсон байна.

МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТ

Боловсрол болон сургалт нь хүн ажил хөдөлмөр эрхлэх, улмаар өөрт тохирсон сайн ажил олж хийх, ядуурлаас зугтах боломж олгох гол түлхүүр юм. Өнөөгийн дэлхийн эдийн засагт өрсөлдөх ажилтан болоод ажил олгогч нь мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи, бизнесийн байгууллагын шинэ хэлбэр, ялангуяа олон улсын зах зээлийн ажиллагаанд сайн бэлтгэгдсэн байх хэрэгтэй. Иймээс улс орнууд бүрэн хөдөлмөр эрхлэлт, эдийн засгийн тогтвортой өсөлтөнд хүрэхийг эрмэлзэх, боловсрол, хүний нөөцийн хөгжилд хөрөнгө оруулалт хийх шаардлагатай байна. Хүн амын суурь боловсролыг дээшлүүлэх, ажлын үр чадвар, насан туршдаа суралцах боломжоор хангах арга замаар улс орнууд ажилтны хөдөлмөрийн чадварыг дээшлүүлж, илүү чадварлаг, үр бүтээлтэй ажиллахад туслаж чадна. Гэсэн хэдий ч, боловсрол, мэдээллийн технологийн хүртээмжийн ялгаа улс орнуудын хооронд болон улс орнуудын дотоодод байсаар байна. ОУХБ-ын хэм хэмжээ нь улс орнуудыг хүний нөөцийн үйл ажиллагаа, сургалтын бодлогоо нийгэмдээ хүртээмжтэй хөгжүүлэхийг уриалж байна. Энэ хэм хэмжээний ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрсөн учраас 2004 онд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар Хүний нөөцийн хөгжлийн талаарх шинэчилсэн зөвлөмж “Боловсрол, сургалт, насан туршийн боловсрол(№195)”-ийг баталсан юм.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалттай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг үнэ төлбөргүй олгох тухай 1974 оны 140 дүгээр конвенц

Үндэсний нөхцөл байдал болон практикт нийцүүлэн бодлого боловсруулж, түүнийг шаардлагатай түвшин бүрт өөрөөр хэлбэл, ерөнхий боловсрол, нийгмийн болон иргэдийн боловсрол, үйлдвэрчний эвлэлийн боловсролд зориулсан цалинтай чөлөө олгох бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.

Хүний нөөцийн хөгжил дэх мэргэжлийн чиг баримжаа болон мэргэжлийн сургалтын тухай 1975 оны 142 дугаар конвенц

Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр, ялангуяа олон нийтийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг хөгжүүлэх бодлогуудыг улс орон бүр соёрхон батлах шаардлага тулгараад байна.

Энэ зорилгоор улс орнууд цаашид техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, боловсролын болон мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн сургалт, ерөнхий боловсролын нэмэлт системүүдийг боловсруулан, тэдгээрийг залуучууд, насанд хүрэгчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан зохих хөтөлбөрөөр өргөжүүлэх асуудал чухал юм.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын нөхцөл байдал

Хүний нөөцийн хөрөнгө оруулалтаар аж ахуйн нэгжүүд хөдөлмөрийн бүтээмжээ дээшлүүлэх, дэлхийн зах зээл дээр илүү их амжилттай өрсөлдөх чадвартай.

Дани улсад хийсэн нэгэн судалгаагаар аж ахуйн нэгжүүд үйлдвэрлэлийн шинэчлэлийг холбогдох сургалттай хослуулсан нь, стратеги боловсруулаагүй бусад компаниудтай харьцуулахад бүтээгдэхүүний гарц, ажлын өсөлт болон хөдөлмөрийн бүтээмжийн хувьд харьцуулшгүй өндөр өсөлттэй байсан нь тогтоогджээ. Герман, Итали, Япон, АНУ-д хийгдсэн судалгаагаар дээрхтэй ойролцоо дүгнэлт гарчээ. Сургалтын үр ашиг нь зөвхөн хувь ажилтанд бус түүний хөдөлмөрийн бүтээмж, үр чадварын түвшин нэмэгдэж ажил олгогчдод үр өгөөжөө өгдөг.

2010 оны Ерөнхий судалгаа нь 142 дугаар конвенц болон 195 дугаар зөвлөмж хоёрын хоорондын нарийн уялдаа холбоо бүхий бүрэн хөдөлмөр бүрэн эрхлэлт, зохистой ажлын ололт амжилт, эдгээрийн боловсролын эрхийг хангах тухай хөдөлмөр эрхлэлтийн баримт бичиг юм. Энэ нь ялгаварлан гадуурхахтай тэмцэх тухай 142 дугаар конвенц чухал үүрэгтэйг хүлээн зөвшөөрсөн. Шинжээчдийн хороо нь боловсролтой ажилчид, ялангуяа их, дээд сургууль төгсөгчдөд өөрсдийн үр чадварын түвшинд тохирсон, аюулгүй ажлын байр олж чадахгүй байгаа нь ажилгүйдэл өсөн нэмэгдэж буй шалтгаан байсныг илрүүлсэн. Энэ нь орчин үеийн зах зээлийн эдийн засгийн хувьд төдийгүй, түүнчлэн хөгжиж буй орнуудын хувьд ч бэрхшээлтэй асуудал байсан юм. Шинжээчдийн хороо нь Засгийн газруудыг боловсрол эзэмшсэн ажилгүйдэлд чиглэсэн ажлын байр бий болгох, ажил мэргэжлийн чиг баримжаатай бодлого боловсруулахыг зөвлөж байна.

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ БАТАЛГАА



Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох нь ажилтны хувьд сэтгэл зовоосон зүйл бөгөөд орлогогүй байх нь түүний гэр бүлийн сайн сайхан байдалд шууд сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Даяарчлал нь уламжлалт хөдөлмөр эрхлэлтийн хэв маягийг эвдэж байгаагаас ихэнх улс орнууд хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан байдлыг эрэлхийлж байгаа бөгөөд олон ажилтан зарим цаг үед ажил эрхлэлтийн албадан цуцлалттай тулгарах магадлалтай байна. Үүний зэрэгцээ, хангалтгүй бүтээмжтэй ажилтныг халах замаар ажилтнуудын тоог бууруулах нь аж ахуйн нэгжүүдэд ашигтай, ажил олгогчдод чухал арга хэмжээ юм.

ОУХБ-ын ажлаас чөлөөлөх хэм хэмжээ нь тэнцвэртэй байдлыг хангасан буюу ажил олгогч нь үндэслэл сайтай шалтгаанаар ажилтныг ажлаас чөлөөлж тэр нь шударга үнэнд нийцсэн байх, ажилтанд ямар нэг сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй байх ёстой.

Хөдөлмөр эрхлэх баталгаатай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай 1982 оны 158 дугаар конвенц

Ажилтны мэргэжлийн үр чадвар, ёс зүй, зан байдал, үйлчилгээний болон зааварчилгааны шаардлагыг хангах чадвар нь ажил олгогчийн шаардлагатай нийцэх эсэхээс бусад шалтгаанаар ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох ёсгүй гэсэн зарчмыг баримт бичигт заан тогтоожээ. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцох, ажил олгогчтой холбоотой гомдол гаргах, арьсны өнгө, хүйс, гэр бүлийн байдал, гэр бүлийн хариуцлага, жирэмслэлт, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, нийгмийн гарал, өвчний улмаас түр хугацаанд ажлаас чөлөөлөгдсөн, жирэмсний амралтын чөлөө зэргийг ажлаас халах шалтгаанд хамааруулахыг хууль бус гэж үзнэ.

Хэрэв ажилтан ажлын байрнаас хууль бусаар халагдвал ямар ч мэдэгдлийн эсрэг өөрийгөө хамгаалах эрхтэй. Ажилтныг бөөнөөр хомроглон халсан тохиолдолд Засгийн газар нь ажил олгогч, ажилтны төлөөлүүдийг хоорондоо зөвшилцөхийг дэмжих зорилготой ба ажил олголтыг түр зогсоох эсвэл ажлын цагийг бууруулах зэрэг арга хэмжээ авна. Тус конвенцид ажилтнууд бөөнөөр халагдсан тохиолдолд гэнэт халагдсаны тэтгэмж, халах тухай урьдчилсан мэдэгдэл, ажилгүйдлийн тэтгэмж, давж заалдах журамтай холбоотой зүйл заалтыг тусгасан байдаг.

НИЙГМИЙН БОДЛОГО

ОУХБ-ын Үндсэн хууль, Филадельфийн Тунхаглалд “Бүх хүн төрөлхтөн арьсны өнгө, итгэл үнэмшил, нас, хүйсээс үл хамааран эдийн засгийн аюулгүй байдал, эрх тэгш байдлын боломжоор хангах материаллаг болон оюун санааны эрх чөлөөтэй байх эрхтэй” бөгөөд энэ зорилтын биелэлт нь “үндэсний болон олон улсын бодлогын гол зорилго байх ёстой.” гэж заасан байдаг. Нийгмийн түншүүдийн хооронд яриа хэлэлцээр хийх замаар боловсруулсан нийгмийн бодлого нь олон улсын хамтын нийгэмлэгийн тохиролцсон зорилтыг хангах хамгийн сайн боломж юм.

ОУХБ-ын холбогдох хэм хэмжээ нь эдийн засгийн хөгжлийн үр ашгийг бүх хүмүүст хүртээх нийгмийн бодлого бий болох нөхцлөөр хангадаг.

Нийгмийн бодлоготой холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

ОУХБ-ын нийгмийн бодлогын баримт бичгийн (үндсэн зорилго, хэм хэмжээ) тухай 1962 оны 117 дугаар конвенц

Энэ конвенциор нийгмийн үндсэн бодлого нь хүн амын хөгжил, сайн сайхан, нийгмийн дэвшлийн төлөө чиглэсэн байх ёстой гэсэн ерөнхий зарчмыг заажээ. Цаашилбал, амьжиргааны түвшинг сайжруулах нь эдийн засгийн хөгжлийн төлөвлөлтийн үндсэн зорилт юм.

Нийгмийн бодлогод цагаач ажилтны талаар, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэгч, бие даасан үйлдвэрлэгч болон хөлсний ажилтан, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, цалин хөлс, үл ялгаварлан гадуурхах, боловсрол, мэргэжлийн сургалтын хэм хэмжээ ч тусгагдана.



ЦАЛИН ХӨЛС

Ихэнх хүмүүс мөнгө олох зорилгоор хөдөлмөрлөдөг. Гэсэн хэдий ч дэлхийн олон оронд зохистой, тогтмол цалин авах боломж нь баталгаатай биш байдаг. Олон улс оронд цалин үл төлөх үзэгдэл нь асар их цалингийн өрийн үлдэгдэлд хүргэсэн бөгөөд цалинг заримдаа бондын хэлбэрээр, үйлдвэрлэсэн бараа, эсвэл бүр архи хэлбэрээр төлдөг болжээ. Цалингийн их өр нь өрнөөс хараат байдалтай болгох, хөдөлмөрийн боолчлолтой холбогддог. Зарим улс оронд ажил олгогч дампуурсан тохиолдолд ажилтан цалингийн алдагдалтай тулгарч байна. 2008 оны эдийн засгийн хямралын өмнө, цалин хөлс ба хөдөлмөрийн бүтээмжийн хоорондын уялдаа холбоо нь аль хэдийн олон улс оронд алдагдсан байсан бөгөөд энэ нь дэлхийн эдийн засгийн тэнцвэргүй байдал бий болгоход нөлөөлсөн. 2009 онд ОУХБ-ын бага хурлаас баталсан Дэлхийн ажлын факт нь эдийн засгийн хямралыг даван туулах, цалингийн доод хэм хэмжээний талаар хэд хэдэн зөвлөмж гаргасан бөгөөд хөгжиж буй орнуудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай 1970 оны 131 дүгээр конвенц нь тэрхүү хандлагад тусгайлан хамаарах ОУХБ-ын баримт бичиг юм. Цалин хөлс өсөхөд хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгддэг зүй тогтлын дагуу, айл өрхүүдийн худалдан авах чадварыг нэмэгдүүлэх замаар эдийн засгийн цаашдын өсөлтийн түлхэцийг бий болгож, тогтвортой байлгадаг.

Ажил олгогч төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд төлөгдөөгүй цалин хөлсний зохицуулалт болон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зохицуулалтыг шийдвэрлэх хэлбэрээр цалин хөлсийг тогтмол олгох асуудалд ОУХБ-ын цалин хөлсний тухай жишиг хэм хэмжээг баримтална.



Цалин хөлстэй холбогдолтой ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөрийн зүйл заалтын (нийтийн албаны гэрээ) тухай 1949 оны 94 дүгээр конвенц

Хөдөлмөрийн зүйл заалтын (нийтийн албаны гэрээ) тухай 1949 оны 94 дүгээр конвенц нь нийтийн гэрээг хэрэгжүүлэх явцад хөдөлмөрийн наад захын хэм хэмжээг эрхэмлэхэд чиглэгдэнэ.

Цалингийн хамгаалалтын тухай 1949 оны 95 дугаар конвенц

Цалинг тогтмол хугацаанд хууль эрх зүйн дагуу төлсөн байх, цалингийн хэсэгчилсэн төлбөр ямар ч тохиолдолд үнэ цэнэтэй, мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээ нь шударга, үндэслэлтэй байх ёстой. Ажилчид хүсэл сонирхлынхоо дагуу өөрсдийн цалинг чөлөөтэй захиран зарцуулна. Ажил олгогч нь төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд цалинг төлж барагдуулах хөрөнгийн хуваарилалтын давуу эрх үүснэ.

Хөгжиж буй орнуудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай 1970 оны 131 дүгээр конвенц

Улс орнууд хуулийн дагуу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тодорхойлон түүнийг тогтмол хянаж байх механизм бий болгон хэрэгжүүлнэ.

Ажил олгогчийг төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд ажилтны нэхэмжлэлийн шаардлагыг хамгаалах тухай 1992 оны 173 дугаар конвенц

Энэ конвенц нь төлбөрийн чадваргүй болон дампуурлын үйл ажиллагааны үед давуу эрх мэдэлтэй буюу баталгаатай байгууллагаар дамжуулан цалингийн нэхэмжлэлийг хамгаалахаар тусгажээ.

Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц

Адил үнэлэмж бүхий ажилд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд тэгш цалин хөлс олгох зарчмыг илэрхийлдэг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ: Цалин хөлс ба бүтээмж

ОУХБ-аас Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын нэг хэсэг болгож, ядуурлыг бууруулах, эмзэг бүлгийн албан хаагчдын нийгмийн хамгааллыг хангах зорилгоор гишүүн орнуудыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохыг дэмждэг. ОУХБ-аас эрхлэн гаргасан Дэлхийн цалин хөлсний тайлан 2012/2013-д, эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаарх бодлогын асуудлын аль аль нь хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудын олон нийтэд нээлттэй мэтгэлцээний сэдэв хэвээр байгааг тогтоожээ. Судалгаагаар, хөдөлмөрийн оролцоо буурах хандлагатайгаас гадна орлогын хуваарилалтын тэгш бус байдал өсөн нэмэгдэж байгааг тогтоожээ. Судалгааны тайлангаас харахад, олон улс оронд удаан хугацааны туршид хөдөлмөрийн хөлсний хуваарилалтын хувь хэмжээ буурч ашгийн хувь хэмжээ нэмэгдэж байгааг тогтоожээ. Судалгааны тайлангаас Энэ нь дэлхийн олон улс оронд цалин хөлс болон хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтийн хооронд зөрүү байсаар байна гэдгийг харуулж байна. 2008, 2011 онуудад хөгжингүй эдийн засагтай оронд дундаж цалин буурсан үзүүлэлттэй байна.

Дотоодын тэнцвэргүй байдалтай үед хэмнэлтийн бодлого болон эдийн засгийн урт удаан хугацааны хямрал нь цалин, орлогын хуваарилалтын талаарх хандлагыг буцаах боломжгүй болгодог. Эдгээр нь зөвхөн эдийн засгийн тогтвортой байдал болон өсөлтөд нөлөөтэй төдийгүй нийгмийн шударга ёсны тухай ойлголт болон нийгмийн нэгдмэл байдлыг сулруулдаг. Тэгш бус хуваарилалт болон орлого ихтэй байгууллага хувь хүмүүст хэт их анхаарлаа хандуулснаас дэлхийн хэмжээнд олон нийт сэтгэл дундуур байх шалтгаан болж нийгмийн эмх замбараагүй тогтворгүй байдал үүсэх эрсдлийг нэмэгдүүлж байна. Өндөр хөгжилтэй эдийн засагтай орнуудад төсвийн нэгтгэх арга хэмжээг хүлээн зөвшөөрөх нь буурсан байна. Хөгжиж буй орнуудад ажил хаялт, эсэргүүцлийн хөдөлгөөн ихсэж, ялангуяа хоол хүнс, эрчим хүчний үнэ өсч байгаа нь эцэстээ цалин хөлсний худалдан авах чадварыг сулруулж байна. Энэ байдлыг даван туулахын тулд “дахин тэнцвэржүүлэхэд” чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагааг үндэсний болон олон улсын түвшинд авч үзэх нь зүйтэй гэж зөвлөж байна.

ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороо нь 2014 онд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тогтолцооны тухай ерөнхий судалгаа нийтэлжээ. Судалгааны дүгнэлтээр, Шинжээчдийн хороо нь 1970 онд хэрэгжүүлсэн ажлын байрны бодит өөрчлөлт болон хөгжлийн үйл явцад өнөөг хүртэл анхаарлаа хандуулсаар иржээ. 131 дүгээр конвенцид заасан зорилго, зарчим, арга зүй нь 1970 оноос хойш дэлхий нийтийн эдийн засаг, улс төр, нийгмийн өөрчлөлтийн туршлагыг зөвхөн эсэргүүцээгүй бөгөөд тэдний эдийн засгийн хөгжил болон нийгмийн шударга ёсны зарчим нь нэгдмэл байж улс орнуудын нийтийн бодлого нь хоорондоо тохирч байна.

АЖЛЫН ЦАГ

Ажлын цагийн зохицуулалт нь хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн хамгийн анхны асуудлын нэг юм. 19-р зууны эхэн үед ажлын хэт их цаг ажилтны эрүүл мэнд, тэдний гэр бүлд аюул занал учруулж байгааг хүлээн зөвшөөрсөн байна. ОУХБ-ын 1919 онд баталсан (доороос харна уу) хамгийн эхний конвенциор ажлын цагийн хязгаар, ажилтны амралтанд хангалттай хугацааг баталсан байдаг.

Өнөөдөр ОУХБ-ын ажлын цаг хугацааны тухай хэм хэмжээ нь ажлын цагийн зохицуулалт, өдөр тутмын болон долоо хоног бүрийн амралтын хугацаа, жил бүрийн баярын өдрүүдийн ерөнхий бүтцийг тодорхойлсон байдаг. Ажлын цагийн зохицуулалтыг тусгасан эдгээр баримт бичгүүд нь ажилтны биеийн болон оюуны эрүүл мэндийг хамгаалах замаар хөдөлмөрийн өндөр бүтээмжийг хангах баталгаа болдог.

Хагас цагийн ажлын хэм хэмжээ нь ажлын байр бий болгох, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны хоорондын эрх тэгш байдлыг хангах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх чухал ач холбогдолтой баримт бичиг юм.

ОУХБ-ын Ажлын цагтай холбоотой баримт бичиг

Ажлын цагийн (үйлдвэрийн газар) тухай 1919 оны 1 дүгээр конвенц

Ажлын цагийн (худалдаа, албан газар) тухай 1930 оны 30 дугаар конвенц

Энэ хоёр конвенцид өдрийн ажлын цагийг 8 цагаас ихгүйгээр, долоо хоногт 48 цагаар тогтоосон байдаг.

Долоо хоногийн 40 цагийн 1935 оны 47 дугаар конвенц , 1962 оны 116 дугаар Зөвлөмж –Долоо хоногт ажлын цагийг 40 байх зарчмыг тогтоосон.

Долоо хоногийн амралтын цагийн 1921 оны 14 дүгээр конвенц
Долоо хоногийн амралтын цагийн (худалдаа, албан газар) 1957 оны 106 дугаар конвенц Ажилтан долоо хоног тутамд хамгийн багадаа 24 цагийн амралт эдлэх ерөнхий хэм хэмжээг тогтоосон байдаг.

Амралтын өдрийн цалин хөлсний 1970 оны 132 дугаар конвенц (шинэчлэгдсэн) Конвенцийг соёрхон баталсан улс оронд ажилтан жилийн хугацаанд хамгийн багадаа гурван долоо хоногийн хугацаатай тэнцэх цалинтай амралт эдлэх ёстой.



Шөнийн цагаар ажиллуулах тухай 1990 оны 171 дүгээр конвенц

Улс орнууд шөнийн ээлжийн ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалахад зориулж шөнийн ажлын шинж чанарт шаардлагатай арга хэмжээг соёрхон батлах ёстой.

Шөнийн ажил нь шөнө дундаас өглөөний 5 цагийн хооронд буюу дараалсан 7 цагаас багагүй хугацаанд гүйцэтгэсэн ажил гэж тодорхойлсон байна. Мөн эмэгтэйчүүдэд жирэмсний амралтын дараа тодорхой хугацаанд шөнийн ажилд ээлжлэн ажиллах шаардлага ч тулгардаг.

Хагас цагийн ажлын тухай 1994 оны 175 дугаар конвенц

Улс орнууд хагас цагаар ажилладаг ажилтны эрх ашгийг мөн адил хамгаалах, тэдний үндсэн цалин, нийгмийн даатгал, түүнчлэн ажил эрхлэлтийн нөхцөл нь бүтэн цагийн ажилтнуудтай тэнцэхүйц байгаа эсэхэд анхаарлаа хандуулж зохих арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх ёстой.

Ажлын цагийн тухай

ОУХБ-ын статистик мэдээгээр 2012 оны байдлаар долоо хоногт нэг хүнд ногдох ажлын цагийн жагсаалтаар хамгийн бага нь Гватемалд 11.4 цаг бол хамгийн өндөр нь Катарт буюу 50 цагийн хооронд хэлбэлзэж байна. Үүнээс гадна 44үлс орон, бүс нутгуудын мэдээлэл дээр тулгуурлан дүн шинжилгээ хийхэд долоо хоногийн ажлын дундаж нь ихэвчлэн 35-45 цагийн хооронд хэлбэлзэж байна. Хөгжиж буй ихэнхи орнуудын 7 хоногийн ажлын цаг үрт байгаа ба ихэвчлэн 48 цаг давж байгаа нь анхаарал татдаг. Өндөр орлоготой орнуудын долоо хоногийн ажлын цаг нь Азийн зарим улс орнуудаас илүү богино байна. Нийгмийн нилээд хугацааны турш ажлын цагийн үргэлжлэл 30 цаг байжээ. Ажлын цаг бол мэдээллийн технологи ашиглан бусадтай харилцах, уян хатан цагийн зохицуулалт болон дуудлагаар ажиллах зэрэг ажлын цаг үеийн шинэ хэлбэр учир бодлого боловсруулагчдын хувьд шинэ сорилт байх нь дамжиггүй. Олон Улсын Хөдөлмөрийн бага хурлаас олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг шинэчилж батлах замаар нийгмийн өөрчлөлтөнд хариу арга хэмжээ авах хүчин чармайлт хэвээр байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ

ОУХБ-ын дүрэмд “ажилтан нь тэдний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдон үүсэх өвчин, халдварт өвчин, осол гэмтлээс хамгаалагдсан байх ёстой” гэсэн зарчмыг тунхаглажээ. Гэсэн хэдий ч энэ нь бодит байдал дээр тэс өөр байна. ОУХБ-аас 2.02 сая хүн мэргэжлээс шалтгаалах осол, өвчний улмаас жил бүр нас бардаг гэсэн тооцоо гарчээ. 317 сая гаруй хүн мэргэжилтэй холбоотой өвчинд нэрвэгдэж, жилд ойролцоогоор хүнд, хөнгөн 337 сая осол бүртгэгдсэн байдаг. Ажилтан, тэдний гэр бүлд ийм осол, өвчин зовлон учирсны хор үршгийг тоогоор илэрхийлэх боломжгүй юм. ОУХБ-аас эдийн засгийн хувьд, дэлхий дээр ойролцоогоор жилийн ДНБ-ий 4% нь мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, осол гэмтлийн улмаас алдагдаж байна гэж тооцоолжээ. Ажил олгогч нь өндөр өртөгтэй тэтгэмж олгох, чадварлаг ажилтнуудаа алдах, сүргүүль завсардалт, ажлын холбогдолтой осол болон өвчний улмаас өндөр даатгалын шимтгэл төлөх зэрэг бэрхшээлтэй тулгарч байна. Гэсэн хэдий ч эдгээр нөхцөл байдлаас урьдчилан сэргийлэх, сануулах, тайлагнах туршлагыг хэрэгжүүлэх замаар урьдчилан сэргийлэхийг оролдож байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай ОУХБ-ын хэм хэмжээ нь Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтанд зориулан ажлын байран дээр нэн тэргүүнд аюулгүй байдлыг хангах чухал арга хэрэгсэл тогтооход дэмжлэг үзүүлдэг. 2003 онд ОУХБ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн чиглэлээр аюулгүй байдлын урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан. Үүнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн соёлыг нэвтрүүлэх, дэмжих, холбогдох бичиг баримтыг боловсруулах техникийн түслалцаа багтана.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

ОУХБ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой 40 гаруй хэм хэмжээ, 40 гаруй хууль эрх зүйн баримт бичиг баталжээ.

ОУХБ-ын бичиг баримтын бараг тэн хагас нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудалтай шууд болон шууд бүс байдлаар холбогддог.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн суурь зарчим

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг дэмжих суурь тогтолцооны тухай 2006 оны 187 дугаар конвенцийг нэвтрүүлэх, хөхиүлэн дэмжих хүрээ

Конвенцийг нэвтрүүлэхэд дэмжих ажлын хүрээнд зааснаар

энэ конвенц нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлын харилцан үялдаа холбоог дэлгэрүүлэхээс гадна, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай конвенцийг дэмжих зорилготой юм.

Конвенцийн зорилго нь Засгийн газар, ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагууд нь хоорондын яриа хэлэлцээр хийх замаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаар үндэсний нэгдсэн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн бөгөөд үндэсний хэмжээнд аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх үндэсний соёлыг дэмжихэд оршино. Хэдийгээр конвенцийг саяхнаас хэрэгжүүлж эхэлсэн боловч 2008 оноос хойш 30 гаруй гишүүн орнууд хэрэгжүүлж эхлээд байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны 155 дугаар конвенцийн 2002 оны протокол

Конвенц нь үндэсний хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн бодлогын үялдаа холбоог дэмжих, ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулахын тулд Засгийн газар болон аж ахуйн нэгжийн хүрээнд авч хэрэгжүүлэх бодлогын арга хэмжээ юм. Энэ бодлого нь үндэсний нөхцөл, практикт тулгуурлан боловсруулагдах болно. Протокол нь зааварчилгаа, журмын тодорхой мөчлөг, үйл явцын талаарх бичилт, мэргэжлээс шалтгаалсан осол, өвчний мэдэгдэл, жилийн статистик мэдээ зэргийг агуулна.

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн албадын тухай 1985 оны 161 дүгээр конвенц

Энэ конвенц нь аж ахуйн нэгжийн түвшний мэргэжлээс хамааралтай эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээг бий болгох тухай заасан. Байгууллагын хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн албад нь урьдчилан сэргийлэх чиг үүрэг бүхий аюулгүй, эрүүл ажлын орчинг хангах талаар аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчдөд зөвлөгөө өгөх үүрэгтэй.

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны тодорхой салбарын хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал

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

Энэ баримт бичгийн агуулга нь худалдааны байгууллагын ажилтан, институт болон захиргааны үйлчилгээний ажилтан зэрэг ажилчид нь албан ажил болон холбогдох бусад үйлчилгээ эрхэлж буй газруудад хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор анхан шатны эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах тухай юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн (боомтын ажил) тухай 1979 оны 152 дугаар конвенц (боомтын ажилтны талаар дор үзнэ үү).

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

Конвенц нь энэ салбарын онцлогт тохирсон, шаардлагыг харгалзан үзсэн техникийн урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэмжээ юм. Эдгээр арга хэмжээ нь ажлын байранд ашиглаж буй машин, тоног төхөөрөмж, өндрийн ажлын аюулгүй байдалтай холбоотой.

Уул уурхайн салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1995 оны 176 дугаар конвенц

Энэ баримт бичиг нь уурхайн ажилтны тусгай хамгаалалтын хэрэгслүүд, ажлын тусгай тоног төхөөрөмжүүд, хяналт шалгалтыг багтаасан уул уурхайн ажлын аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбогдолтой олон хэлбэрийн асуудлуудыг зохицуулна. Энэ конвенц нь уул уурхайн аврах ажиллагааны шаардлагыг тодорхойлдог.

Хөдөө аж ахуйн салбарын аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 2001 оны 184 дүгээр конвенц

Конвенц нь хөдөө аж ахуй болон ойн аж ахуйн үйл ажиллагаатай холбоотой үүсэх үйлдвэрлэлийн осол, эрүүл мэндийн асуудлаас урьдчилан сэргийлэх зорилготой юм. Энэ конвенцид машин тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдал болон хөдөлмөрийн нөхцлүүд, химийн бодисын менежмент, мах боловсруулах үйлдвэрлэл, биологийн эрсдлийн хамгаалалт, бараа түүхий эдийн тээвэрлэлт, барилга байгууламжийн болон нийгмийн халамжтай холбоотой арга хэмжээ багтана.

Эрсдлээс хамгаалах тухай

Цацраг идэвхжилтээс хамгаалах тухай 1960 оны 115 дугаар конвенц

Конвенцийн зорилго нь ионжуулагч цацрагийн долгионд өртөх эрсдэлээс ажилтныг хамгаалах үндсэн шаардлагыг тавьсан юм. Хамгаалалтын арга хэмжээ нь ажилтны тухайн үеийн техникийн мэдлэгт тулгуурлан хамгийн бага практик түвшинд туяа ионжуулагчийг хязгаарлах, шаардлагагүй үед хэрэглэхээс зайлсхийх түүнчлэн ажлын байрны болон ажилтны эрүүл мэндийг хянах зэрэг болно. Конвенц нь цаашид гарч болох онцгой нөхцөл байдлын талаарх шаардлагыг тодорхойлсон.

Мэргэжлээс шалтгаалах хорт хавдар өвчний тухай 1974 оны 139 дүгээр конвенц

Энэ баримт бичиг нь ерөнхийдөө удаан хугацаанд, ажлын байран дахь төрөл бүрийн хими, физикийн бодисуудад өртсөний улмаас мэргэжлээс шалтгаалах хорт хавдрын эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх бодлого боловсруулах механизм бий болгох зорилготой. Энэ зорилгоор улс орнуудад хорт хавдар үүсэх зэрэг эрсдэлтэй туяагаар шарах мэргэжилд хяналтын арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх, мөн ажилтныг зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулахыг үүрэг болгосон байна.

Ажлын байрны /Агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргио/ тухай 1977 оны 148 дугаар конвенц

Энэ конвенцид ажлын байрны нөхцөл нь агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргио зэрэг ямар нэгэн аюулаас ангид байх ёстой гэж заасан. Үүнд хүрэхийн тулд аж ахуйн нэгжүүдэд техникийн шинжтэй арга хэмжээ, технологийн үйл ажиллагааг нэмэгдүүлж байгаа бөгөөд хэрэв энэ нь боломжгүй тохиолдолд тодорхой ажил зохион байгуулах нэмэлт арга хэмжээ авна.

Асбестын тухай 1986 оны 162 дугаар конвенц

Ажилтны эрүүл мэндийг асбестын хор нөлөөнөөс урьдчилан сэргийлэх боломж, практик арга хэрэгсэл, техникийг илрүүлж, хамгийн бага хэмжээнд асбестыг бууруулах зорилготой. Зорилгодоо хүрэх үүднээс уг конвенциор асбестын хор нөлөөнөөс ажилтныг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн хяналтанд тулгуурласан төрөл бүрийн нарийвчилсан арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Химийн бүтээгдэхүүний тухай 1990 оны 170 дугаар конвенц

Конвенц нь ажлын байран дахь химийн бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл, боловсруулалт, хадгалалт, тээвэрлэлт, мөн түүнчлэн химийн хог хаягдлын борлуулалт болон баяжуулалт зэрэгтэй холбоотой аюулгүй байдлын бодлого боловсруулж батлах, химийн бодисын сав, баглаа боодол, түүний тоног төхөөрөмжүүдийн цэвэрлэгээ, засвар үйлчилгээ, химийн бодис гарган авах ажлын хэрэгжилтийг хангахыг шаарддаг. Үүнээс гадна бэлтгэн нийлүүлэгч, экспортлогч улс орнуудад тодорхой үүрэг хариуцлага оногдуулдаг.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тоон үзүүлэлт

ОУХБ-ын тооцоолсноор, жил бүр 2.02 сая ажилтан мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд өртсөнөөс 321000 ажилтан ажлын байран дээрээ амь насаа алдаж байна. Энэ нь 15 секунд тутам нэг ажилтан ноогдож байна гэсэн үг юм. Баримтаас үзэхэд жил бүр ойролцоогоор 317 сая ажилтан осол аваарт өртөн өвчний золиос болж байна. Хөгжиж буй орнуудын барилга, загас, ан агнуур, хөдөө аж ахуй зэрэг салбарт хүн амын дийлэнх хэсэг хөдөлмөр эрхэлж байгаа бөгөөд зөвхөн хөдөө аж ахуйн салбарт 170000 ажилтан жил бүр хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааны улмаас амь насаа алдаж байна.

Шинээр үүсч буй мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эрсдлийг авч үзэх

ОУХБ-аас 2010 онд мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, нөхөн төлбөр олгох, анхааруулга өгөх, бүртгэлжүүлэх зэргийг багтаасан улс орнуудад туслах зорилготой мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний шинэ жагсаалтыг боловсруулсан. Энэ жагсаалт нь Зөвлөмж хавсралтад буй Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтын тухай 194 дүгээр зөвлөмжийг орлоно. Үүнд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хими, физик, биологийн төрөл зүйлээс үүссэн амьсгалын замын, арьсны өвчин, булчингийн эмгэг, мэргэжлээс шалтгаалсан хорт хавдар үүсэх зэрэг багтана. Сэтгэцийн болон зан үйлийн эмгэг анх удаа ОУХБ-ын жагсаалтанд тусгайлан орсон байна.

2010 оны Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн Дэлхийн өдрийн арга хэмжээнд ОУХБ-аас шинэ болон шинээр гарч ирж буй мэргэжлүүд, техник технологийн шинэчлэл, нийгмийн болон байгууллагын өөрчлөлтийн улмаас үүсч болох эрсдэлүүд, тухайлбал, (i) шинэ технологи, үйлдвэрлэлийн үйл явцад (жишээ нь, нано технологи, биотехнологи, химийн аюул); (ii) шинэ ажлын нөхцөл байдал (жишээ нь, ажлын их ачаалал, ажлын эрч хүч сулрах, ажилд шилжихтэй холбоотой сөрөг нөхцөл байдал, ажлын байр); болон (iii) шинээр гарч ирж буй хөдөлмөр эрхлэх хэлбэр /жишээ нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, аутсорсингийн, түр хугацааны гэрээ/-ийн талаар анхааралдаа авахыг цохон тэмдэглэсэн байна.

НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ



Нийгэм нь иргэдээ зөвхөн дайны болон өвчин эмгэгээс хамгаалаад зогсохгүй тэдний амьдрах явцад тохиолдох үүсч болзошгүй эрсдэлүүдээс хамгаалж байдаг. Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь ажилгүйдэл, өвчин эмгэг, осол гэмтэл, өндөр настан, тэтгэвэрт гарах, жирэмслэлт, хүүхэд асрах, тэжээгчээ алдсаны, тахир дутуугийн гэх мэтчилэн гэр бүлийн хариуцлагатай холбоотой тохиолдол бүрт үндсэн орлогын эх үүсвэрийг бий болгодог. Ийм тэтгэмж нь зөвхөн ажилчин хувь хүн, тэдний гэр бүлд төдийгүй ард иргэдэд чухал ач холбогдолтой юм. Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, орлогын аюулгүй байдал, нийгмийн үйлчилгээ, нийгмийн халамж зэргийг дэмжсэнээрээ хувь хүний хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэн хувь хүний үүргээ бүрэн ухамсарлахад нөлөөлдөг. Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны тусламжтай хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөрийн зах зээлд тэгш оролцох талаар арга хэмжээ хэрэгжүүлж, жендерийн эрх тэгш байдлыг хангаж байдаг.

Ажил олгогч, аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд, нийгмийн хамгаалал нь өөрчлөлтөнд дасан зохицох чадвартай, ажиллах хүчний тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмждэг. Эцэст нь, нийгмийн хамгаалал нь эдийн засгийн хямралын үед ч нийгэм дэх уялдаа холбооны үндсэн элементийн үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд улмаар нийгэм дэх харилцан ойлголцол, даяарчлал болон эдийн засгийн хөгжилд эерэг оролцоог бий болгодог. Ийм давуу талтай хэдий ч дэлхийн хүн амын зөвхөн 20 % нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан ба хүн амын хагасаас илүү нь ямар нэг нийгмийн хамгаалалд хамрагддаггүй байна.

Нийгмийн хамгааллын тухай ОУХБ-ын хэм хэмжээ нь эдийн засгийн төрөл бүрийн тогтолцоо, нийгмийн хөгжлийн үе шатуудад нийгмийн хамгааллын өөр өөр хэлбэрийг тодорхойлдог. Нийгмийн хамгааллын конвенциор өргөн хүрээтэй сонголт бүхий аажмаар олон нийтийг хамарсан байх боломжтой уян хатан заалтыг санал болгож байна.

Даяарчлагдаж буй дэлхий дахинд хүмүүс улам бүр дэлхийн эдийн засгийн эрсдэлд өртөж байгаагийн хирээр, өргөн хүрээтэй үндэсний нийгмийн хамгааллын бодлогод анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй бөгөөд хямралаас үүдсэн нийгмийн сөрөг нөлөөний эсрэг хүчтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байна. Эдгээр шалтгааны улмаас 2012 онд Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал онцгой чухал баримт бичиг болох “Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 202 дугаар зөвлөмжийг шинээр баталсан юм.

Нийгмийн хамгаалалтай холбогдолтой ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц

Нийгмийн хамгаалалд тэтгэмж, түүний олгогдож буй нөхцлийн доод хэмжээ, хэм хэмжээний талаарх баримт бичгүүд багтана.

Нийгмийн хамгааллыг дараах 9 төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжээр дамжуулан хүртээнэ. Үүнд, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, өвчний тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмж, жирэмсний ба амаржсаны тэтгэмж, тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж орно.

Үндэстний онцлог, нөхцөл байдалд тохируулан хэрэглэж болох асуудал гэдгийг баталгаажуулахын тулд энэ конвенц нь 9 нэр төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжээс наад зах нь гурван хэлбэрийг сонгон авч хэрэгжүүлэхийг санал болгодог. Үүний дараа бусад хэм хэмжээ буюу тэтгэвэр, тэтгэмжид хамруулж конвенцид заасан бүх зорилтын дагуу хамран оролцуулж хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа эхэлнэ.

Хамгийн доод түвшний тэтгэвэр, тэтгэмж нь тухайн улс орны цалингийн доод хэмжээгээр тодорхойлогдож болно.

Эдийн засаг болон эрүүл мэндийн тоног төхөөрөмж нь хангалттай хэмжээнд хүрээгүй улс орнуудын хувьд түр хугацаанд конвенцийн хамрах хүрээнээс хязгаарлагдаж болно.

Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмж

Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай ойлголт, түүний хэрэгжилтийн талаар зөвлөгөө өгөхөөс гадна нийгмийн хамгааллын хүрээг өргөтгөн тодорхой хэсэгт аль болох олон хүнд нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг өндөр түвшинд хүргэхийг эрмэлзэх шаардлагатай юм. ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийгмийн хамгаалалтай холбоотой зөвлөмж, баримт бичгүүд бий.

Эрх тэгш байдал /нийгмийн хамгаалал/-ын тухай 1962 оны 118 дугаар конвенц

Нийгмийн хамгааллын эрх тэгш байдлын тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц

Эдгээр баримт бичиг нь цагаач ажилтанд тодорхой хэмжээнд нийгмийн халамжаас хүртэх эрхийг олгох тухай юм. Учир нь тэд эх орондоо байхдаа авдаг байсан нийгмийн тэтгэмжээ цагаачилж очсон орондоо ч авах эрхтэй.

Нийгмийн хамгааллын бусад хэрэгсэл

Сүүлд гарсан 102 дугаартай конвенцид заасны дагуу нийгмийн хамгааллын цар хүрээ илүү тэлж байна.

Тэтгэмжийн хэмжээ болон хамрах хүрээ тэлж баталгаажихын хирээр эдгээр баримт бичгүүд нь онцгой тохиолдолд боломж олгож буйгаараа уян хатан байдлаа харуулна.

102 дугаар конвенц болон сүүлийн конвенцид заасан тэтгэмжүүдийг доор дурьдав. Энэ мэдээлэл нь хамрах хугацаа, тэтгэмж авах эрхийн нөхцөл болон холбогдох өндөр түвшний тэтгэмжүүдийн талаарх заалтуудыг агуулаагүй.

Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ

- 102 дугаар конвенц: Урьдчилан сэргийлэх тусламж, ерөнхий эмч, гэрээр очиж үзлэг хийх, нарийн мэргэжлийн тусламж, зөвшөөрөгдсөн нэн шаардлагатай эмийн хангамж, пренатал, төрсний дараах үеийн тусламж, эх баригч болон шаардлагатай үед эмнэлэгт хэвтүүлэх
- 130 дугаар конвенц: 102 дугаар конвенцид заасан тэтгэмжүүд дээр шүдний тусламж үйлчилгээ болон эрүүл мэндийн нөхөн сэргээх үйлчилгээ нэмэгдэнэ.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдалтын тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: Байнгын тэтгэмж олгох, тогтоогдсон цалингаас хамгийн багадаа 45%-иар тогтоогдох
- 130 дугаар конвенц: Байнгын тэтгэмж олгох, тогтоогдсон цалингаас хамгийн багадаа 60 %-иар тогтоогдоно. Мөн нас барсан тохиолдолд оршуулгын зардлыг олгодог.

Ажилгүйдлийн тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: Тогтмол олгох төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 45 хувиар тогтооно.
- 168 дугаар конвенц: Тогтмол олгох төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 50 хувиар тогтооно.
- Эхний хугацаанаас гадна тусгай журам боловсруулан хэрэглэх боломжтой.
- Хэдийгээр ажилгүйдлийн тэтгэмж боловч тэдний эрүүл зохистой амьдрах нөхцлийг үндэсний хэм хэмжээнд нийцүүлсэн байх ёстой.

Өндөр настны тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: Тогтмол олгох төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 40 %-иар тогтооно. Холбогдох тэтгэмжийн хувь хэмжээг эргүүлэн шалгах ёстой ба орлого, амьжиргааны өртгийн түвшин өөрчлөгдөхийн хирээр зохих өөрчлөлтийг хийх ёстой.
- 128 дугаар конвенц: Тогтмол олгох төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 45 хувиар зохицуулна. 102 дугаар конвенцид заасантай ижил нөхцөлтэй хувиар шинэчлэн тогтооно.

Ажлын байран дахь гэмтлийн тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: Эрүүл мэндийн тусламж, ажлын чадамж алдсан тохиолдолд жишиг цалингийн хамгийн багадаа 50 хувиар зохицуулах тогтмол төлбөр юм.
- Тэжээгчээ алдсан бэлэвсэн эхнэр/ нөхөр болон насанд хүрээгүй хүүхдийн тэтгэмж нь жишиг цалингийн хамгийн багадаа 50 хувиар зохицуулах тогтмол төлбөр болно.
- Тогтмол төлбөрийг тодорхой нөхцөлд бөөн болгон хувиргах боломж. Хөдөлмөрийн чадвараа алдах болон амьжиргааны өртөгтэй холбоотойгоор тогтмол олгох тэтгэмжийн хэмжээг шинэчилнэ.

- 121 дүгээр конвенц: 102 дугаар конвенцитай адил бөгөөд ажлын байран дээрх тусламж, үйлчилгээний тодорхой төрлүүд нэмэгдэнэ.

Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан тохиолдолд жишиг цалингийн хамгийн багадаа 60 хувиар зохицуулах тогтмол төлбөр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж, хөгжлийн бэрхшээлтэй болон бэлэвсэн эхнэр/нөхөр, насанд хүрээгүй хүүхдэд жишиг цалингийн хамгийн багадаа 50 хувиар олгох тогтмол төлбөр юм. Эдгээр төлбөрийн хамгийн бага хэмжээ, тодорхой нөхцөлд төлбөрийг бөөн болгон хөрвүүлэх боломж, мөн гуравдагч этгээдийн тусламж байнга шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан нэмэлт тэтгэмжийг тодорхойлох үүрэгтэй.

Гэр бүлийн тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: тогтмол төлбөр эсвэл хоол хүнс, хувцас хунар, орон байр, амралт болон гэрийн үйлчлэгчээр хангах эсвэл эдгээрийн хосолсон үйлчилгээ байж болно.
- Энэ сэдвээр шинэ конвенц одоогоор байхгүй байна.

Төрөхийн өмнөх, дараах үеийн тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: Пренатал, төрөхийн өмнөх, дараах үеийн тусламжийг эмнэлгийн эмч, эсхүл мэргэшсэн эх баригчаас авсан болон эмнэлэгт хэвтэх шаардлагатай тохиолдолд жишиг цалингийн хамгийн багадаа 50 хувиар олгох тогтмол төлбөр юм.
- 183 дугаар конвенц: Эрүүл мэндийн тусламж түүний дотор пренатал, төрөлт ба төрсний дараах үеийн тусламж, түүнчлэн эмнэлэгт хэвтэх шаардлага; мөнгөн тусламжийн тэтгэмж нь эмэгтэйчүүд өөрийн эрүүл мэндээс гадна хүүхдээ зохих нөхцөлд амьжиргааны тохиромжтой байдалд өсгөхөд тусална. Өмнөх орлогын гуравны хоёртой /хамгийн багадаа/ тэнцэх эсвэл харьцуулах хэмжээний мөнгөн тэтгэмж байж болно.

Хүчин төгөлдөр бус тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: тогтмол төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 40 хувиар олгоно. Холбогдох тэтгэмжийн хувь хэмжээг эргүүлэн шалгах ёстой ба орлого, амьжиргааны өртгийн түвшин өөрчлөгдөхийн хирээр зохих өөрчлөлтийг хийх ёстой.

- 128 дугаар конвенц: Тогтмол олгох төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 50 хувиар олгоно. Холбогдох тэтгэмжийн хувь хэмжээг эргүүлэн шалгах ёстой ба орлого, амьжиргааны өртөг өөрчлөгдөхийн хирээр зохих өөрчлөлтийг хийх ёстой. Нөхөн сэргээх үйлчилгээ үзүүлэх, тохиромжтой ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажиллуулах зэрэг цаашид авах арга хэмжээ, нөхцөл бололцоогоор хангана.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж

- 102 дугаар конвенц: тогтмол төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 40 хувиар олгоно. Холбогдох тэтгэмжийн хувь хэмжээг эргүүлэн шалгах ёстой ба орлого, амьжиргааны өртөг өөрчлөгдөхийн хирээр зохих өөрчлөлтийг хийх ёстой.
- 128 дугаар конвенц: Тогтмол төлбөр, жишиг цалингийн хамгийн багадаа 45 хувиар олгоно. Холбогдох тэтгэмжийн хувь хэмжээг эргүүлэн шалгах ёстой ба орлого, амьжиргааны өртөг өөрчлөгдөхийн хирээр зохих өөрчлөлтийг хийх ёстой.

ЭХЧҮҮДИЙН ХАМГААЛАЛ

Ажил хийж буй олон хүний хувьд бүл нэмэх нь үнэ цэнэтэй зорилго юм. Гэсэн хэдий ч жирэмсэн болон амаржсаны дараа хөдөлмөр эрхлэх нь эмэгтэйчүүд, тэдний гэр бүлийн хувьд хүндрэлтэй байдаг. Жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүд, тэдний нярай хүүхдийн эрүүл мэндэд хор хохирол учрахаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд тусгай хамгаалалт шаардлагатай. Мөн тэдэнд төрөх, төрсний дараах үе, хүүхдээ асрах зэрэгт хангалттай цаг хугацаа хэрэгтэй. Үүний зэрэгцээ жирэмсэн болон жирэмсний амралттай үедээ ажлын байрыг нь хадгалахын тулд нийгмийн хамгаалал шаардлагатай. Ийм хамгаалалт нь зөвхөн ажил эрхлэлтийн хувьд эмэгтэй хүний тэгш эрхийн талаар бус, гэр бүлийн сайн сайхны төлөө шаардлагатай орлогыг олгож буй явдал юм. Жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах, ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалтаас тэднийг хамгаалах, ажлын байранд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд жинхэнэ эрх тэгш байдалтай байх боломжийг хангаснаар тэдэнд гэр бүлээ өсгөх боломжийг олгож ажилтныг идэвхжүүлэх нь чухал юм.

Эхчүүдийн хамгаалалтай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц

Энэ конвенц нь эхчүүдийг хамгаалах тухай хамгийн сүүлийн үеийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцсэн баримт бичиг юм. Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1919 оны 3 дугаар конвенц, Эхчүүдийг хамгаалах тухай 1952 оны 103 дугаар конвенц/хянан засварлагдсан/- иуд зарим улс оронд хүчин төгөлдөр хэвээр байна.



183 дугаар конвенцид дурьдсан нөхцөл шаардлагыг хангасан эмэгтэйд жирэмсний тэтгэмжийг 14 долоо хоногийн түрш олгодог. Жирэмсний чөлөө авсан эмэгтэй нь мөнгөн тэтгэмж авах эрхтэй. Эмэгтэйчүүд өөрийн эрүүл мэндээс гадна хүүхдээ амьжиргааны тааламжтай нөхцөл байдалд өсгөх, авч байсан цалин хөлсний гуравны хоёроос доошгүй хэмжээг дордуулахгүйгээр мөнгөн тэтгэмж авна. Мөн конвенцид зааснаар жирэмсэн эмэгтэй, хөхүүл эх ажил хийх ёсгүй бөгөөд өөрийн болон хүүхдийн эрүүл мэндэд аюултай гэж үзсэн байна. Ажлын байранд жирэмснээс үүдсэн ялгаварлан гадуурхалт гарахаас ямагт урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай. Мөн уг хэм хэмжээгээр жирэмсэн эхийг жирэмсний амралттай, эсвэл амаржсаны дараа ажилдаа эргэн ирж буй үед ажлаас чөлөөлөхийг ажил олгогчдод хатуу хориглодог. Үүнд, жирэмснээс үл хамаарах, хүүхдийн төрөлт, түүнийг сувилахтай холбоотой бусад асуудлууд хамаарахгүй. Эмэгтэйчүүд жирэмсний болон амаржсаны дараа ажилдаа буцаж ирэх үед урьдын албан тушаалын ажлын байраар хангах, эсхүл ижил хэмжээний цалин хөлстэй, түүнтэй адилтгах албан тушаалд нь ажиллуулах ёстой. Мөн хөхүүл эмэгтэйд өдөрт нэг буюу түүнээс дээш удаа хүүхдээ асрах чөлөө өгөх ёстой ба эсвэл ажлын цагийг бууруулж болно.

Эхчүүдийн амралт: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг мөрдөж буй байдал

183 дугаар Конвенцид заасан хэм хэмжээний дагуу дэлхийн хэмжээнд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлэн 185 орны 53 хувь болох /98улс/хамгийн багадаа 14 долоо хоногийн жирэмсний чөлөө олгох заалтыг мөрдөж байна. 191 дүгээр Зөвлөмжид санал болгосны дагуу 42 улс орон 18 долоо хоногийн жирэмсний чөлөө олгодог байна. 60 улс орон 183 дугаар конвенцид зааснаас бага хугацаагаар 12-13 долоо хоногийн жирэмсний амралт өгдөг хэдий ч 3, 103 дугаар конвенциудад хамгийн багадаа 12 долоо хоногийн чөлөө олгоно гэж заасан байдаг. Харин 15 хувь нь /7улс/жирэмсний амралтын чөлөөг 12-аас доош долоо хоногоор олгодог байна. 185 орноос авсан мэдээллээс харахад, 3 орноос бусдад нь жирэмсний чөлөөг мөнгөн тэтгэмжтэй олгодог байна. Оман, Папуа НьюГвиней, АНУ нь жирэмсний амралтыг арай өөр хэлбэрээр олгодог боловч мөнгөн тэтгэмжийн талаар тэдний хуулийн заалтад тусгагдаагүй байдаг. 167 орны судалгаанаас харахад, дэлхийн хэмжээнд 45 хувь нь /74улс/ орлогын гуравны хоёртой тэнцэхүйц хэмжээний мөнгөн тэтгэмжийг хамгийн багадаа 14 долоо хоногийн түрш олгодог байна. 37 хувь нь /61улс/ энэхүү хэм хэмжээнээс илүү буюу хамгийн багадаа 14 долоо хоногийн түрш өмнө олж байсан орлогыг 100 хувь олгодог. Дэлхийн улс орнуудын хагасаас илүү/93улс/ нь жирэмсний амралтын тэтгэмж олгохгүй, эсвэл өмнөх орлогын гуравны хоёроос бага хэмжээгээр олгох, эсвэл 14-өөс доош долоо хоногийн тэтгэмж олгож байна.

ГЭРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЖИЛТАН

Гэрийн үйлчилгээний ажилтан нь дэлхийн ажиллах хүчний ихээхэн хэсгийг бүрдүүлж байгаа хэдий ч албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд тооцогддог. Тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нь ихэвчлэн тодорхойгүй, бүртгэлгүй, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн хамрах хүрээнээс гадуур айл өрхүүдэд хөдөлмөр эрхэлдэг. Одоогийн байдлаар, 53 сая хүн дэлхий даяар гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж буй бөгөөд энэ нь хүүхэд асрагчийг оролцуулаагүй тоо мэдээ болно. Энэ үзүүлэлт хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудад байнга нэмэгдэж байна. Гэрийн үйлчилгээний ажилтны 83% нь эмэгтэйчүүд байна.

Үйлчилгээний ажилчид хүнд хэцүү ажлын нөхцөлтэй, хөдөлмөрийн мөлжлөг ихтэй, хүний эрхийн зөрчилтэй байнга тулгарч байна. Нийт ажилтны зөвхөн 10 хувь буюу 5.3 сая нь бусад ажилтны адил хөдөлмөрийн ерөнхий хууль тогтоомжийн хэм хэмжээний заалтуудад хамрагдсан байна. 29.9 хувь нь буюу 15.7 сая ажилтан үндэсний хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хамрах хүрээнээс гадуур байна.

Гэрийн үйлчилгээний ажилтантай холбогдолтой ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Гэрийн үйлчилгээний ажилтны тухай 2011 оны 189 дүгээр конвенц

Энэхүү конвенц нь 201 дүгээр Зөвлөмжтэй хослон гэрийн үйлчилгээний ажилтан айл өрх, гэр бүлийн төлөө анхаарал халамж тавьж байдагтай адил тэдний үндсэн хөдөлмөрлөх эрхийг бас анхаарах ёстой гэдгийг заасан. Тэдэнд боломжит ажлын цаг өгөх, наад зах нь долоо хоногт 24 цаг амраах, ажлын нөхцөл тодорхой байх, түүнчлэн хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн зарчим, хөдөлмөрлөх эрхийн тухай харилцан ойлголцож хамтын хэлэлцээр байгуулах эрх бий.



Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тоо баримт

Гэрийн үйлчилгээний ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийн чухал эх үүсвэр болдог. Дэлхийн нийт ажил эрхлэлтийн 1.7 хувийг эзлэхээс гадна мөн цалинтай ажил эрхлэлтийн 3.6 хувийг эзэлж байна. Гэрийн үйлчилгээний хөдөлмөр нь хөгжингүй улс орнуудад харьцангуй бага дэлгэрсэн (нийт цалинтай ажил эрхлэлтийн 0.9 хувь) байна. Зүүн Европ болон Тусгаар улсуудын хамтын нийгэмлэгийн (ТУХН) улсуудад 0.4 хувьтай, хөгжиж буй болон энэ хөдөлмөр шинээр үүсч буй орнуудад нэг дахин илүү хувьтай байгаагаас гадна Латин Америк, Карибын тэнгисийн орнуудад нийт цалинтай хөдөлмөр эрхлэлтийн 11.9 хувь нь гэрийн үйлчилгээний ажил байна. Харин Ойрхи Дорнодод 8.0 хувь, Африк тивд 4.9 хувь, Ази тивд 3.5 хувьтай байна. Дэлхийн хэмжээнд гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж буй нийт ажилтны 83 хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлж байна. Хүйсийн бүтэц бүс нутгуудад хэлбэлзэлтэй байдаг ба эмэгтэйчүүдийн оролцоо Ойрхи Дорнодод ойролцоогоор 64 хувь, Зүүн Европт 67 хувь болон ТУХН-ийн Латин Америк, Карибын тэнгисийн орнуудад 92 хувь хүртэл байдаг байна.

Одоогийн байдлаар 14 улс ОУХБ-ын 189 дүгээр (2011) конвенцийг соёрхон баталсан байна. Эдгээр улсуудыг нэрлэвэл, Аргентин, Уругвай, Филиппин, Мавритани, Никарагуа, Болив, Парагвай, Өмнөд Африк, Гвиней улс, Эквадор, Герман, Итали, Коста Рика, Колумб байна.

ЦАГААЧ АЖИЛТАН



Өсөн нэмэгдэж буй эдийн засгийн даяарчлалын үйл явцад цагаач ажилтан урьд өмнө нь байгаагүйгээр нэмэгдэж байна. Хөгжиж буй орнуудад нүүрлэж байгаа ажилгүйдэл, ядуурлын хэмжээ нь хүмүүсийг өөр бусад улс орнуудад ажил хайхад хүргэж хөгжингүй орнуудад гэрийн үйлчилгээний ажилд ажилтан авах эрэлт хэрэгцээ нэмэгдсэн байна. Үүний үр дүнд олон мянган ажилтан, тэдний гэр бүл өөр бусад улс орнууд руу ажил хайн зорьдог. Одоогийн байдлаар дэлхий даяар ойролцоогоор 232 сая шилжин суурьшигчид байгаа нь дэлхийн хүн амын 3.1 хувийг төлөөлж байна. Шилжин ирэгсдийн бараг тал хувийг эмэгтэйчүүд бүрдүүлдэг. Цагаачилж ирсэн найман хүний нэг нь 15-24 насныхан гэсэн тооцоо бий.

Цагаач ажилтан нь тухайн ажиллаж байгаа улсынхаа эдийн засагт их хувь нэмэр оруулахаас гадна өөрийн эх орон руугаа мөнгөн гуйвуулга хийж буй нь тухайн улсын эдийн засагт хувь нэмэр болдог. Цагаач ажилтан нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдахдаа сэтгэл хангалуун байдаг хэдий ч хөдөлмөрийн зах зээл дээрх тэгш бус байдал, хөдөлмөрийн мөлжлөг, хүн худалдаалах гэмт хэрэг зэрэгтэй нүүр тулдаг. Чадварлаг, боловсролтой цагаач ажилтан мөлжлөгт өртөх нь бага. Хэдий тийм боловч тэдгээрийн ялгаа нь зарим хөгжиж буй орнуудын өөрийн эдийн засагт хэрэгтэй, үнэ цэнэтэй хөдөлмөр эрхлэгч юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хоёр орны аль алинд шилжилт хөдөлгөөний үрсгалыг хянахаас гадна уг эмзэг ангилалд хамрагдсан ажилтныг зохих ёсны баталгаатай нийгмийн хамгаалалд хамруулахыг шаарддаг.

Цагаач ажилтантай холбогдолтой ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой шилжилт хөдөлгөөний тухай 1949 оны 97 дугаар конвенц/шинэчилсэн найруулга/

Хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой олон улсын шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулах, цагаач ажилтанд үнэ төлбөргүй түслалцаа, мэдээллийн үйлчилгээгээр хангахаас гадна цагаачлах, цагаачлалын үйл явцтай холбоотой буруу ташаа суртал ухуулгын эсрэг арга хэмжээ авах заалтуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Энэ конвенцид цагаач ажилтанд зориулсан эмнэлгийн үйлчилгээ, тэдний олсон орлого, хадгалсан мөнгийг шилжүүлэх тухай заалтыг тусгасан. Улс орны зүгээс цагаач ажилтны ажлын нөхцөл, нийгмийн аюулгүй байдал, эрх чөлөө зэрэг асуудлаар өөрийн иргэдийн эрхийг хамгаалах ёстой.

Цагаач ажилтны тухай /нэмэлт заалтууд/1975 оны 143 дугаар конвенц

Хууль бүс шилжилт хөдөлгөөнийг багасгах арга хэмжээ авахаас гадна хүний үндсэн эрхийг хүндэтгэх үүднээс бүх цагаач ажилтны эрхийг хамгаалах ёстой. Хуулийн дагуу оршин суугч цагаач ажилтан болон нутгийн өөрийн иргэдийн хоорондын эрх тэгш байдлыг 1949 оны конвенцийн заалтаар зохицуулсан буюу хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжил эзэмших, нийгмийн аюулгүй байдлаар хангуулах, үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх, соёлын эрх чөлөөний хувьд ижил тэгш боломжийг хүртэх эрхийг /цагаач ажилтан болон тэдний гэр бүлийн гишүүдийн хувьд/ тухайн нутаг дэвсгэрт үйлчилж буй хуулийн заалтуудад тусган хэрэгжүүлэхийг шаардсан байдаг. Өөрийн нутаг дэвсгэрт хууль ёсоор оршин суугаа цагаач ажилтны гэр бүлд хөнгөвчилсөн үйлчилгээ үзүүлэх ёстой.

Залуучууд, тэдний шилжилт хөдөлгөөн

Олон улсын хэмжээнд нийт 232 сая шилжин суурьшигчдын 10-аас илүү хувийг залуу шилжин ирэгсэд эзэлж байгаа ба нийгмийн хамгийн их хөдөлгөөнтэй хэсгээс гадна жилийн шилжилт хөдөлгөөний ихэнх хэсгийг эзэлж байна. Олон улсын шилжилт хөдөлгөөн нь залуу эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдэд сайн сайхан амьдралын боломжийг өөрсдөд нь төдийгүй гэр бүлд нь олгохоос гадна өөрсдийгээ улам хөгжүүлэх, боловсрол эзэмших хүсэл эрмэлзлийг төрүүлэх, мэргэжлийн үр чадварыг сайжруулах, эсвэл гадаадад амьдарч хувь хүнийхээ хувьд хөгжих хүслээ биелүүлэх боломж юм. Залуу хүмүүсийн шилжилт хөдөлгөөн нь залуучуудын ажилгүйдлийг нэмэгдүүлэхийн хирээр эх орондоо хийж бүтээсэн зүйлээр дутагдалтай байдаг. Бараг бүх улс оронд залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин ерөнхий ажилгүйдлийн түвшингээс хоёр дахин их бөгөөд 2013 оны ОУХБ-ын Олон улсын залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлагын тайланд бараг 73сая залуучууд ажилгүй гэж тоологдсон байна. Харамсалтай нь, маш олон залуу шилжин суурьшигчид байнга мөлжлөгийн болон албадан хөдөлмөр хийлгэдэг ажлын байранд үрхидуулсан байжээ. Шилжин суурьшигчид нь ихэнх тохиолдолд бусад цагаачдын адил эдийн засаг, нийгмийн хамгааллын тогтолцооны бүүрай байдлаас зайлсхийн сайн сайхныг төсөөлөн шилжин суурьших, цагаачлах шийдвэр гаргасан байдаг.

Цагаач хөдөлмөр эрхлэлтийн оновчтой түршлагаас

ОУХБ “Цагаач хөдөлмөрийн мэдээллийн баазын оновчтой түршлага” хэмээх мэдээллийн баазыг 2010 онд үүсгэж байнгын үйл ажиллагаатай шинэчилж байна. Мэдээллийн санг хөгжүүлэх, цагаач хөдөлмөрийн үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх, түүний сөрөг үр дагаврыг багасгах зорилго бүхий бодлого, хөтөлбөрийг сайжруулахад гишүүн улс орнууд дэмжин тусалдаг.

ДАЛАЙН АЖИЛТАН

Дэлхийн худалдааны ойролцоогоор 90 хувь нь усан онгоц дээр хийгддэг гэж тооцоолсон байдаг. Далайн тээврийн 37 боомт байдаг бөгөөд эдгээр нь олон улсын худалдаа, олон улсын эдийн засгийн тогтолцоонд чухал ач холбогдолтой. Усан тээвэр болон далайн хөдөлмөр эрхлэлт нь хамгийн эртний “даяарчлагдсан” салбарын нэг юм. Олон орны далайчид хамтран ажиллахын зэрэгцээ өөр улсад бүртгэлтэй усан онгоцыг хэрэглэх, эсхүл өөр нэг улсад “тэмдэглэгддэг” болон хувийн өмчит онгоцон дээр хамтран ажиллах зэргээр үйл ажиллагаа явуулдаг.

Олон улсын хууль эрх зүйн дагуу хөлөг онгоцон дээр “тэмдэглэгдсэн” улс буюу өөрөөр хэлбэл, тухайн онгоц тугаа мандуулсан л бол далайчдын яс үндэс, онгоцны эзний гарал үүслийг үл ялган усан онгоц дээр ажиллаж, амьдрах хөдөлмөрийн хэм хэмжээг баримтлан олон улсын хэмжээнд хүлээсэн хариуцлагын дагуу ажил хэргээ гүйцэтгэх ёстой.

Олон улсын хууль эрх зүйн дагуу, тухайн харьяалагдах улс хяналт тавихгүй бол далайн хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учрах аюултай гэж үздэг. Учир нь тэд байгаль, цаг уурын хүнд нөхцөлд ажилладаг.

Далайчдын хувьд ажлын шаардлагын улмаас эх орноосоо хол ихэнх цагийг гадна орчинд зарцуулж байгаа бөгөөд тэдний ажил олгогчид нь ихэвчлэн өөр оронд байдаг учраас олон улсын үр дүнтэй хөдөлмөрийн хэм хэмжээ энэ салбарт зайлшгүй шаардлагатай байдаг.

Мэдээж эдгээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх ёстой бөгөөд хөлөг онгоц нь бүртгэлтэй байхаас гадна, улс орных нь түгийг хийсгэхийг Засгийн газар нь зохицуулах хэрэгтэй. Энэ нь хөлөг онгоцны аюулгүй байдлыг хангах мөн далайн байгаль орчныг хамгаалахтай холбогдсон асуудал юм.

Далайн хөдөлмөр эрхлэлтийн ажлын сайн орчин нөхцөл бий болгосон маш олон онгоцны эзэд, орон нутаг байдаг. Эдгээр улс орнууд болон усан онгоцны эзэд нь шударга бус өрсөлдөөнтэй тулгарч байна.

Хөлөг онгоц удаан хугацаагаар гэр орон, ажлын байрнаас хол байдаг тул далайн хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажиллах, амьдрах нөхцлийг онцгой анхаарах шаардлагатай.

Түүнээс гадна, далайчид нь мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эрсдэлд их өртөж байна. Цаг агаарын хүнд хэцүү нөхцөл, байгалийн давагдашгүй хүчин зүйлд өртөх, түүнчлэн зарим тохиолдолд, тухайлбал, усан онгоц эзэмшигчид санхүүгийн болон бусад бэрхшээлтэй асуудлуудтай тулгарвал ажилтнууд нь өөр улс оронд ч орхигдох магадлал өндөр юм. Үндэсний аюулгүй байдал болон хилийн хяналтын орчинг сайжруулах бодлого нь далайн хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрүүл мэнд, сайн



сайхны эрх чөлөөг хязгаарлаж байгаа бөгөөд богино хугацаанд эрэгт буцаж очих, эсвэл онгоцоо орхих нөхцөл бололцоог хангах хэрэгтэй.

Далайн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдолтой ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Дэлхийн далайн хөдөлмөр эрхлэгчдийг болон тэдний олон улсын худалдаанд оруулж буй хувь нэмрийг хамгаалахын тулд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн бага хурлаар 70 баримт бичиг (41 конвенц, холбогдох зөвлөмж) –ийг далайн хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулан баталсан байна.

Энэ салбарын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь “Зохистой хөдөлмөр”-ийн хамгийн доод нөхцлийг хангасан байхыг шаарддаг. Ажлын байрны нөхцлийн заалтуудад / тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэх хамгийн бага нас, эрүүл мэнд бие бялдрын сургалт гэх мэт/ ажил, амралтын цаг, цалин хөлс, чөлөө олгох, эх оронд нь буцаах, орон сууц, амралт, хоол хүнсний хангамж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, нийгмийн халамж зэргийг багтаана. Үүнээс гадна, далай дахь хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэвэр тогтоолгох асуудлууд болон тэдний олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн баримт бичиг (тухайн ажилтныг нотлох бичиг баримт) нь хилийн хяналтын бүсэд тэдэнд тулгардаг асуудлыг шийдвэрлэхэд дөхөмтэй.

Олон улсын далайн хөдөлмөр эрхлэлтийн хэм хэмжээ

2006 оны 2 дугаар сард, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал Далайн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг хэлэлцэн Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцийг баталсан. Энэ конвенцид 37 төрлийн конвенц, холбогдох зөвлөмжийг шинэчлэн нэгтгэсэн.

Эдгээр конвенц нь хэрэгжүүлэх хэмжээнд нээлттэй биш ч ОУХБ-ын гишүүн улс орнууд далайн хөдөлмөр эрхлэлтийн өмнөх конвенциудыг хэрэгжүүлж байна. Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцид ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу үндэсний хэрэгжилтийн тайлан ирүүлэх үүрэг хариуцлагыг тусгасан байна.

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцид нэгдэх, соёрхон батлах нь аль ч улс орны хувьд нээлттэй бөгөөд ингэснээр далайн хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулсан конвенциудыг бүгдийг нэгтгэсэн “нэгдмэл” нэг баримт бичигтэй болсон бөгөөд орчин үеийн нөхцөл байдалд нийцсэн шинэ формат, үг хэллэгтэй болсон.

Үүнтэй холбогдуулан уг баримт бичигт дэлхийн 1.5 сая далайн

хөдөлмөр эрхлэгчдийн зохистой хөдөлмөрийг бий болгох, тухайлбал, тэдний амьдрах, хөдөлмөрлөх нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэх хамгийн бага нас, хөдөлмөрийн гэрээ, ажил амралтын цаг, цалин хөлс, амралтын мөнгө, эх оронд нь цалинтай буцаах, тусгай зөвшөөрлөөр олгогдсон хувийн хэвшлийн ажил олголт, ажилд зуучлах үйлчилгээ, орон сууц, хоол хүнс, хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах, осол гэмтэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, далайчны санал гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх зэрэг өргөн хүрээтэй асуудлыг тусгасан юм.

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц нь олон улсын болон үндэсний, дотоодын аялал жуулчлал зэрэг үйл ажиллагаа явуулж буй хөлөг онгоцуудад бас хамаарна. Энэ нь тухайн усан онгоц байрлаж байгаа улсын төрийн хяналт шалгалт, мөн тухайн газрын боомтын хяналт зэрэгтэй холбогдолтой шинэ журмуудыг дагаж мөрдөх, хэрэгжүүлэх бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг агуулна. Нөгөө талаар, дотоодын усан тээвэр, эсвэл загас барих, эсвэл хөлөг онгоц босгох зэрэг боомтын журмаар зохицуулагдах асуудлууд хамаарахгүй.

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц нь хүчин төгөлдөр болохын тулд 30-аас доошгүй батламж бичгийг бүртгүүлэх ёстой байсан ба дэлхийн нийт тээврийн даацын 33 хүртэлх хувийг бүрдүүлдэг улс орнууд төлөөлж оролцсон. 2012 оны наймдугаар сарын 20-нд, аль аль тал нь сэтгэл хангалуун байсан бөгөөд конвенц 12 сарын дараа буюу 2013 оны наймдугаар сарын 20-нд батлагдсан.

Конвенц нь одоо дэлхийн нийт 60 гаруй улсад хэрэгжиж буй бөгөөд усан тээврийн даацын 80 гаруй хувийг эзлэн тархаж байна.

Үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх механизм дээр алсыг харсан нөлөөллийг харгалзан, ОУХБ-ын үндэсний гурван талт семинар гэх мэт чадавхийг бэхжүүлэх үйл ажиллагааг өргөн цар хүрээтэй хэрэгжүүлж байна. Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцийн хэрэгжилт, үндсэн хууль тогтоомжийн талаарх мэдээллийг вэб хуудсанд байршуулж конвенцийг хэрэгжүүлсэн орнуудын улс орны онцлог, хэрэгжилтийн мэдээлэл, түүнчлэн зааварчилгааг хэрэгжүүлэх журам гэх мэт мэдээллүүдийг шинэчлэн оруулдаг.

Турины ОУХБ-ын Олон улсын сургалтын төвд суурилсан Далайн хөдөлмөрийн академи нь энэхүү конвенцийн хүрээнд байцаагч, хөдөлмөрийн далайн байцаагчийн сургагч багш бэлтгэх богино хугацааны сургалт мөн хуулийн заалт журмыг илүү сайн ойлгуулах сургалт зэргийг олон улсын байгууллагатай хамтран далайн ажилтнууд, онгоцны эздийн дунд зохион байгуулаад байна.

2013 оны гуравдугаар сард, ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс Гурван талт байнгын мэргэжлийн хорооны эрхийг Далайн хөдөлмөрийн

тухай конвенцийн XIII зүйлд заасны дагуу олгосон ба удирдах зөвлөлийн хяналтын дор конвенцийг хэрэгжүүлж байна.

Конвенцийн дагуу гурван талт байнгын тусгай хороо нь Конвенцийн кодод нэмэлт өөрчлөлт оруулах асуудлаар олон улсын хөдөлмөрийн бага хүралд санал гаргах эрхтэй бөгөөд VII зүйлд заасны дагуу Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенцийг хэрэгжүүлэх явцад усан онгоц болон далайн тээврийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллага байхгүй орнуудад зөвлөгчийн үүрэг гүйцэтгэдэг.

Тусгай гурван талт хороо нь 2013 оны зургадугаар сард байгуулагдсан бөгөөд 2014 оны дөрөвдүгээр сард анхны уулзалтаа зохион байгуулсан. Энэ үеэр кодод өөрчлөлт оруулан багийн гишүүд /далайчдын болон тэдний асран хамгаалагчдын санхүүгийн аюулгүй байдлыг хангах, осол гэмтэлд өртсөн тохиолдолд нөхөн олговор олгох, амь насаа алдах, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан үед авах арга хэмжээний бүхий л асуудлуудыг 2014 оны зургадугаар сард батлуулахаар Олон улсын хөдөлмөрийн бага хүралд дамжуулсан байна.

Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцийн XV-д заасны дагуу нэмэлт өөрчлөлт оруулах тогтоосон хугацаа дууссанаас хойш зургаан сарын дараа гишүүдээс саналын зөрүү гараагүй / конвенцийн дагуу хугацаа нь ихэвчлэн хоёр жил байна/ байна. Гишүүн орнуудын 40-с дээш хувь нь тэдгээр гишүүдийн хөлөг онгоцны нийт даацын 40-с доошгүй хувийг төлөөлж албан ёсоор санал өгнө.

ЗАГАС, АН АГНУУРЫН САЛБАРЫН АЖИЛТАН

Ойролцоогоор 58.3 сая хүн загас барих болон загасны аж ахуйн салбарт ажиллаж байна. Үүнээс 37 хувь нь бүтэн цагаар, 23 хувь нь хагас цагаар хөдөлмөр эрхэлж, үлдсэн хэсэг нь хааяа загасчилдаг эсвэл тодорхойгүй байдалд (FAO2014) ажиллаж байна. Загас агнуур нь урт удаан хугацаанд, идэвхитэй үйл ажиллагаа явуулдгаараа далайн орчинд том сорилт болдог. Загасчид төрөл бүрийн машин ашиглаж загас ангилан ялгаж, хадгалж байна. Хөдөлмөрийн нөхцөл дэх осол, гэмтэл болон нас баралт загас агнуурын салбарт маш өндөр байгаа нь улсын дундаж үзүүлэлттэй харьцуулахад илүү бөгөөд энэ нь бусад олон улс орнуудад ч хамаатай асуудал юм. Далайд байх явцдаа гэмтэл авах буюу өвчинд нэрвэгдсэн тохиолдолд энэ салбарын ажилтан нь мэргэжлийн эмнэлгийн тусламжаас хол байдаг бөгөөд энэ тохиолдолд хамт явж буй бусад ажилтнууддаа найдахаас өөр аргагүй. Улс орон, бүс нутгийн хооронд эрүүл мэндийн, эмнэлгийн (нүүлгэн шилжүүлэх) тусламж үйлчилгээ ихээхэн ялгаатай байна.

Загас агнуурын онгоц нь удаан хугацаагаар далайд байж болох бөгөөд алслагдмал орон зайд үйл ажиллагаа явуулж байгаа юм. Ихэнх тохиолдолд загасчид гадаадын улс орнуудын порт дээр визний асуудалтай тулгардаг. Ажил олгогч (онгоц эзэмшигч) болон ажилтны хооронд хөдөлмөрийн харилцааны олон талт хэлбэр үйлчилдэг. Энэ салбарт тогтмол цалин олгох болон орлого хуваах тогтолцоо гэсэн цалингийн хоёр хэлбэр үйлчилж байдаг. Тогтмол цалин нь тодорхой хугацаанд төлөгдөх хөдөлмөрийн хөлс юм. Харин ашиг хуваах тогтолцоо нь гэрээгээр, загасчид нийт орлогын хувиар, эсвэл тодорхой загас агнуурын аялалын ашгаас хувь хүртэх хэлбэр юм. Заримдаа загасчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр үндсэн цалингаа авч, нэмэгдэл төлбөр нь агнуурын эзлэх хувь буюу урамшуулал дээр суурилсан байна. Олон улс оронд загасчдыг “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч” ангилалд хамруулна.

Загас агнуур эрхэлдэг ажилтны тусгай хэрэгцээнд зориулж ОУХБ нь хөдөлмөрийн хэм хэмжээ боловсруулж энэ салбарт ажилладаг эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн хамгааллын чиглэлийн арга хэмжээ авч байна. Загас агнуурын салбарын өгөөж, түүний хөгжил нь 1959, 1966 онуудад загас агнуурын хэм хэмжээг баталснаас хойш эрчимтэй явагдаж байгаа. Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенцид хөгжлийн үзэл баримтлалын хүрээнд загасчдын онгоцны асуудлыг хассанаас Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын 97 дугаар чуулганы үеэр загасчдын амьдрах асуудлыг шийдвэрлэх, ажлын нөхцлийг иж бүрэн стандарттай болгоход чиглэсэн Загас агнуурын салбар дахь хөдөлмөрийн тухай 2007 оны 188 дугаар конвенц болон Загас агнуурын салбар дахь хөдөлмөрийн тухай 2007 оны 199 дүгээр зөвлөмжийг баталсан.



Загас агнуурын салбар дахь хөдөлмөрийн тухай 2007 оны 188 дугаар конвенц

ОУХБ-ын бага хурлын чуулганаар баталсан зарим нэг тухайлбал, Хөдөлмөрийн насны доод хэмжээний /Далайчид, загасчид/ тухай 1959 оны 112 дугаар, Эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах (Далайчид, загасчид) тухай 1959 оны 113 дугаар, Далайчид, загасчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх гэрээ хэлэлцээрүүдийн тухай 1959 оны 114 дүгээр, /Далайчид, загасчид/ орон байраар хангах тухай 1966 оны 126 дугаар конвенциудыг тус тус шинэчлэх хэрэгцээнд үндэслэн тус конвенц нь тэдгээр хэм хэмжээний шинэчлэгдсэн хувилбар болохын зэрэгцээ дэлхийн өнцөг булан бүрт ажиллаж буй далайчид, загасчдыг ялангуяа жижиг завь, бага оврын хөлөг онгоцонд ажилладаг далайчдын асуудлыг хамруулах зорилготой батлагдсан юм.

Уг конвенцийн зорилго нь загасчид болон далайчид бага оврын хөлөг онгоцонд ажиллахдаа тухайн хөлөг онгоц буюу ажлын байранд тавигдах анхан шатны шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн зохистой нөхцөл, үйлчилгээ, амьдрах байр, хоол хүнсээр хангагдсан байх, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, осол эндэгдэл зэргээс урьдчилан сэргийлсэн эрүүл мэндийн болон нийгмийн хамгаалал хүртэх боломжтой байх явдлыг баталгаажуулахад оршино.

Энэ конвенцийн үйлчлэх хүрээ нь арилжаалах зорилго бүхий загас агнуурын салбар, хэмжээнээс үл хамааран загас агнуурын бүх хөлөг онгоцнууд, барьсан загасныхаа хувиар цалин хөлс авдаг загасчдыг оролцуулан загас агнуурын салбарт ажиллаж буй бүх загасчдыг хамарна.

Шинэчлэгдсэн конвенциор нилээд олон тооны өөрчлөлтүүд орсноос дурьдвал:

- Загас агнуурын хөлөг онгоцонд хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг нэмэгдүүлж 16 болгож тогтоосон.
- Эрүүл мэндийн гэрчилгээний хүчин төгөлдөр байх дээд хугацааг 2 жил болгож тогтоосон.
- Хөлөг онгоцны багийн тухай хууль тогтоомжийг боловсруулан нэвтрүүлж далай тэнгист гарч хөлөг онгоц дээр 3-аас дээш хоногоор ажиллах тохиолдолд өдөр тутмын болон долоо хоног тутамд амрах хамгийн бага хугацааг тодорхойлох шаардлагыг оруулсан.
- Тухайн хөлөг онгоц эзэмшигч эзний зардлаар гэр лүүгээ буцах эрхийг тодорхойлж өгсөн.
- Уг конвенцийн зүйл заалтууд далайн хөлөг онгоцны үйлдвэрлэлд хэрэгжиж буй боомтын хяналтын цэгүүдийн тухай эрх зүйн баримт бичгүүдийн заалтуудтай уялдаж чадсан юм.

Загас, ан агнуурын салбарын ажилтантай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Эрүүл мэндийн үзлэгт (Далайчид, загасчид) хамруулах тухай 1959 оны 113 дугаар конвенц

Энэ конвенциор Далай тэнгист хөдөлмөр эрхлэхэд бие бялдар, эрүүл мэндийн хувьд үл тохирох ямар ч хүнийг аливаа хөлөг онгоцонд хөдөлмөр эрхлүүлэх ёсгүй ба эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэгийг анагаахын мэргэшсэн багаар хийлгэж тодорхой хугацаанд хүчин төгөлдөр байх сертификат олгож байхыг соёрхон батлах гэж буй улс орнуудаас шаарддаг. 1959 онд батлагдсан далайчид, загасчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх гэрээ хэлэлцээрүүдийн тухай 114 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн гэрээнд тухайн хөлөг онгоцны эзэн эсвэл түүний итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч ба загасчин хоёрын хоёулангийнх нь гарын үсэг зурагдсан байх ёстойг заасан.

Хөдөлмөрийн гэрээнд тал тус бүрийн эрх, үүргийг тодорхой зааж өгөхийн зэрэгцээ бусад холбогдох заалтуудаар тухайн хөлөг онгоц/завины мэдээлэл, хүчин чадал, загасчдын цалин хөлс, гэрээг цуцлах зэргийг тодорхойлон зайлшгүй оруулах ёстой.

Загасчдын үр чадварын гэрчилгээ олгох тухай 1966 оны 125 дугаар конвенц

Уг конвенцийг соёрхон батлах гэж буй орнууд загас агнуурын хөлөг онгоцны ахмад, инженерт тавигдах мэргэжил, үр чадвар, түүнийг нотлох гэрчилгээний тухай хэм хэмжээ тогтоох шаардлагатай. Мөн шаардлага хангасан нэр дэвшигчийг тухайн ажлын байранд ажиллуулах шалгалтын ажлыг зохион байгуулах, хянах үйл ажиллагааны хэм хэмжээг боловсруулахыг шаарддаг.

Холбогдох мэргэжил тус бүрт тавигдах насны доод хязгаар болон мэргэжлийн анхан шатны туршлага, тусгай үр чадвар шаардах ангилал, нэр дэвшигчийн нотлох баримт бичиг болох гэрчилгээ, сертификатад тавигдах дүн, үнэлгээний тухай заалтыг уг конвенц агуулсан.

Орон байраар хангах тухай /Далайчид, загасчид/126 дугаар конвенц

Хөлөг онгоцонд байх хугацаанд амьдрах орон байрны стандарт шаардлагыг уг конвенциор тодорхойлсон. Жишээлбэл, унтлагын өрөөтэй байх, агааржуулалт, гэрэлтүүлэг, халаалт, давхруудын зай талбай, ариун цэврийн байгууламжууд, бохирын өрөө, хоол бэлтгэлийн өрөө, эмчийн өрөө зэрэгт тавигдах шаардлагыг тусгасан.

БООМТЫН АЧАА ТЭЭВРИЙН АЖИЛТАН



Олон орны хувьд боомтын ачаа тээвэрлэлт нь тээврийн салбарынх нь чухал хэсэг болсон бөгөөд олон улсын худалдааны хэрэгцээ шаардлагын дагуу байнга шинэчлэгдэж буй тээврийн сүлжээ билээ. Тээвэрлэлтийн хэмжээ ихэсч дэд бүтэц сайжирч, контейнеруудыг өргөнөөр хэрэглэх болсны дээр капиталын хөрөнгө оруулалт өсч буй зэрэг нь боомтын ачаа тээврийн салбарт томоохон шинэчлэл хийхэд хүргэсэн байна.

Өмнө нь шаардлагатай үед л хөлслөгдөн ажилладаг байсан бол өнөөдөр үр чадвар дутмаг ажилтнаас илүүтэй өндөр үр чадвартай ажилчид орчин үеийн боомтын ачаа тээвэрлэлтэд шаардлагатай болсон. Түүнчлэн боомтын ачаа тээвэрлэлтийн салбарын ажиллах хүчний хэмжээ нийт дүнгээрээ буурч буй боловч илүү бүтээмжтэй, ээлжинд гарч ажиллах боломжтой ажилчид уг салбарт эрэлт, хэрэгцээтэй байсаар байна. Хөгжиж буй орнууд нарийн нийлмэл үйл ажиллагаатай боомтыг санхүүжүүлэх чадвараар сул байна. ОУХБ-ын хэм хэмжээ нь тэдгээр хүндрэл бэрхшээлийг даван туулахад нь дэмжлэг үзүүлэх зорилготой ба дараах хоёр асуудалд голчлон анхаарсан: Нэгдүгээрт, боомтын ачаа тээврийн ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа гэмтэж бэртэх, осол аюулд өртөн эрүүл мэндийн хувьд хохирох явдлаас урьдчилан сэргийлж тусгай хамгаалалтын арга хэмжээ авах. Хоёрдугаарт, олон улсын худалдаа, технологийн үйл явц нь боомтын ачаа тээврийн ажилтан, тэдний ажлын байр буюу боомтын бүтцэд үзүүлэх нөлөөллийг харгалзаж үзэх асуудлууд болно.

Боомтын ачаа тээврийн ажилтантай холбогдолтой ОУХБ-ын баримт бичиг

Боомтын хөдөлмөр эрхлэлтийн 1973 оны 137 дугаар конвенц

Боомтын ажлын шинэ арга барил, түүний хөдөлмөр эрхлэлт, байгууллагын мэргэшлийн байдалд нөлөөлөх нөлөөллийн асуудлыг тус конвенциор авч үзсэн. Уг конвенц хоёр үндсэн зорилготой. Үүнд: тухайн ажлыг олж авах, гүйцэтгэх нөхцлүүдтэй холбогдсон арга хэмжээ зохион байгуулах замаар боомтын ачаа тээврийн ажилтны эрх ашгийг хамгаалах, тохирох арга хэмжээ авах замаар ажил болон ажиллах хүч хоёрын дунд үүсэх аливаа зөрчил, зөрүүтэй ойлголт/нөхцөл буюу эрсдлийг урьдчилан таамаглаж түүнээс аль болох зайлсхийх явдал юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд (Боомтын ачаа тээврийн ажилтан)-ийн тухай 152 дугаар конвенц

Энэ конвенц нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хувьд эрсдэлгүй ажлын байр, тоног төхөөрөмж, арга барилаар хангаж тогтмол хадгалж байхыг соёрхон батлах гэж буй үлс орнуудаас шаарддаг. Мөн ажлын байранд хүрэлцээтэй аюулгүй хэрэгслээр хангах, ажил үүргээ гүйцэтгэж байх хугацаанд учирч болох осол эндэгдэл, бэртэл гэмтлийн эрсдлээс ажилтныг хамгаалах зорилгоор мэдээ мэдээллийн, сургалтын арга хэмжээг зохион байгуулж хянан шалгадаг байх ёстой. Түүнчлэн ажилтан бүрийг хамгаалалтын багаж хэрэгсэл, хувцас, төхөөрөмжөөр зохих түвшинд хангахын зэрэгцээ анхан шатны тусламж үзүүлэх эм хэрэгсэл, аврах багаж төхөөрөмж зэргийг ажлын байранд байршуулах, онцгой нөхцөл байдал үүсэхэд хийж гүйцэтгэвэл зохих горимыг боловсруулж таниулах зэрэг заалтыг конвенцид тусгасан.

НУТГИЙН УУГУУЛ БОЛОН ОМГИЙН ХҮМҮҮС

Нутгийн уугуул болон омгийн гаралтай хүмүүс өөрсдийн гэсэн өв соёл, амьдралын хэв маяг, уламжлал, ёс заншилтай байдаг. Харамсалтай нь тэдний энэхүү өвөрмөц байдлыг үл хүндэтгэсний улмаас нийгмийн хэмжээний зөрчил, мөргөлдөөн, цуст байдал үүссэн олон тохиолдлыг бид түүхийн хуудаснаас харж болно.

Өнөөдөр харин олон улс гүрэн, тэдний ард иргэд нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүсийн өв соёл, амьдралын хэв маяг, уламжлал, ёс заншил нь үнэт зүйлс бөгөөд хүндлэгдэн сайшаагдахын зэрэгцээ хайрлан хамгаалагдсан байх ёстойг ухамсарлан ойлгодог болж улмаар нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүсийг нийгмийн ялангуяа, шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох ёстойг хүлээн зөвшөөрч байна.

ОУХБ-аас хамгийн сүүлд боловсруулсан хэм хэмжээгээр уг асуудлыг хөндөж нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүсийн хэрэгцээ, хүсэл эрмэлзлийг бүрнээ ухамсарлан хүндэлж тэднийг хөгжлийн үйл ажиллагаанд татан оруулах явдлыг баталгаажуулахын тулд Засгийн газар, төрийн бүс байгууллагууд болон тухайн иргэдийн өөрсдийнх нь үүсгэсэн байгууллагуудад шаардлагатай зарчим, үзэл баримтлалыг тодорхойлж өгсөн.

Нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүстэй холбогдолтой ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

Нутгийн уугуул, омгийн хүмүүсийн тухай 169 дүгээр конвенц, нутгийн уугуул болон омгийн гаралтай хүн амын ахмад настны тухай 107 дугаар конвенциуд бол эдгээр хүмүүсийн эрх ашгийг хөндсөн олон улсын хэмжээний цөөн тооны хэлэлцээрүүдийн нэг юм.

169 дүгээр конвенц нь 107 дугаар конвенцийн сайжруулсан хувилбар ба нутгийн уугуул болон омгийн гаралтай иргэдэд нөлөөлөх магадлалтай бодлого, хөтөлбөрийн боловсруулалтад тэдний оролцоо, зөвлөмж, санал бодлыг тусгах тухай асуудлыг хөндсөн.

Энэ конвенциор нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүс үндсэн эрхээ эдлэх нөхцлийг бүрдүүлсэн бодлогыг боловсруулах шаардлагатай ба тэрхүү бодлого нь нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүст хамаарах бүхий л асуудал, тухайлбал, тэдний ёс заншил, газрын эрх, уламжлагдан суурьшиж буй газар нутаг дээрх байгалийн баялагаа ашиглах, хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах, хөдөө орон нутагтаа гар урлал, үйлдвэрлэл эрхлэх, нийгмийн хамгаалал хүртэх, эрүүл мэндийн хамгаалалтай байх, боловсрол эзэмших, хил дамнуулан харилцаа холбоо тогтоох зэргийг хамарсан байвал зохино.

Нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүсийн эрх бодит амьдрал практикт

Өнгөрсөн он жилүүдэд олон улс гүрэн холбогдох нэмэлт өөрчлөлт хийх, шинээр хууль тогтоомж боловсруулан батлуулах зэргээр 169 дүгээр конвенцийг удирдлага болгон түүнийг хэрэгжүүлж ирсэн. Болив, Колумб, Мексик, Никарагуа, Перу болон Венесуэль тэргүүтэй Латин Америкийн олон улс гүрэн өөрсдийн үндсэн хуулинд хүн амын онцлог шинж буюу үндэстний цөөнх, олон ястан үндэстний эрхийг хүлээн зөвшөөрсөн байдаг. Зарим улс оронд тэдгээр өвөрмөц бүлгийн нийгмийн оролцоо, дэмжлэг, өөрөө өөрийгөө захирах асуудлыг шинэ шатанд гаргах эхний алхмуудыг хийж эхэлсэн. Жишээлбэл, 1987 онд Норвеги улс үндэстнийхээ цөөнх болон Сэйми овгийн хүмүүстэй зөвшилцөн Сэймигийн парламентийг бий болгож хязгаарлагдмал автономит эрх олгосон. Дани улсын тухайд Грийнландын Иниут хүмүүст дотоод үйл ажиллагааг өөрсдөө удирдах эрх олгох зорилгоор Грийнлэндын орон нутгийн дүрэм хэмээх баримт бичгийг баталсан. 2010 оны 08 дугаар сарын 30-нд Төв Африкийн Бүгд Найрамдах Улс 169 дүгээр конвенцийг соёрхон баталж гишүүн болсон Африк тив дэх анхны гүрэн боллоо. 2013 онд ОУХБ-ын Удирдах зөвлөл тус орны зүгээс Ака болон Мбороро омгийнхонд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийг арилгах талаар гаргаж буй хүчин чармайлт, идэвх зүтгэлийг өндрөөр үнэлж сайшаасан. 2013 онд ОУХБ-аас 169 дүгээр конвенцийн ач холбогдол, хамрах хүрээ, хэрэгжүүлэх арга замын талаарх бүрэн дүүрэн ойлголтыг уншигчдад өгөх зорилгоор гарын авлага боловсруулж хэвлэн түгээсэн. Энэхүү гарын авлага нь конвенцийг хэрэгжүүлэхэд нутгийн уугуул иргэдийг оролцуулсан гурван талт хэлэлцүүлгийг өргөнөөр зохион байгуулах, хөрөнгө оруулалт хийх төсөл, хөтөлбөрт уг конвенцийг хэрэгжүүлэхэд нь үйлдвэрлэл эрхлэгчдэд туслах зорилготой.

169 дүгээр конвенц ба энх тайвны гэрээ хэлэлцээр

169 дүгээр конвенцийг соёрхон баталсан явдал нь нутгийн уугуул иргэдийн эрхийг хязгаарласнаас үүдсэн дотоодын зэвсэгт мөргөлдөөнийг зогсоож энх тайвныг сахиулахад үнэлж баршгүй хувь нэмэр оруулсан байна. Гуатамал улсад 1996 оны 12 дугаар сард 36 жилийн туршид үргэлжилсэн иргэний дайныг өнө удаан бөгөөд цуцашгүй оролдлоготой эрх чөлөөний хэлэлцээрээр зогсоосон. Өмнөх 6 жилийн туршид хийсэн гэрээ хэлэлцээрүүдийн үед, тухайлбал, 1995 оны 3 дугаар сарын 31-ний өдөр Гуатамал улсын Засгийн газар болон Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG)- нутгийн уугуул омгийнхон нар хамтран баталсан “Уугуул иргэд ба тэдний эрх ашгийн тухай хэлэлцээр” -ийн үр дүнд иргэний дайныг зогсоожээ. 169 дүгээр конвенцийг соёрхон баталсантай холбогдуулан 1996 оны 6 дугаар сарын 05-нд Гуатамалагийн энхийн хэлэлцээрт гарын үсэг зурсан.

2006 оны 11 дүгээр сарын 21-нд Энхтайваны иж бүрэн ойлголцлын тунхаглалд Непалын Засгийн газар болон коммунист нам (Maoist) гарын үсэг зурснаар тус улсад 1996 оны 2 дугаар сард эхэлсэн армийн зэвсэгт мөргөлдөөн албан ёсоор зогссон. Энхийн ойлголцолд хүрэх үйл явц нь олон тооны хэлэлцээрийг агуулах бөгөөд тэдгээрт 169 дүгээр конвенцийн агуулга, заалтууд орсон байдаг. 169 дүгээр конвенцийг 2007 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдөр Непал улс соёрхон баталсан.

БУСАД САЛБАРЫН АЖИЛТАН



Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний гол шинж бол ихэнхдээ нийтлэг буюу бүх салбар, мэргэжлийн ажилтан, ажил олгогч нарыг хамардаг явдал юм. Өмнө өгүүлсэнчлэн зарим нэг тухайлбал, далай тэнгисийн ажилчдын тухай зэрэг хэм хэмжээ нь аль нэг салбарыг тусгайлан хамарсан. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны онцгой салбар /плантаци буюу тариалан эрхлэлт, зочид буудал, ресторан г.м/ дахь хөдөлмөр эрхлэлт эсвэл ажилтны тусгай бүлэг /асаргаа сувилгааны ажилчид, гэрээрээ хөдөлмөр эрхлэгч г.м/-тэй холбоотой асуудлуудыг хөндсөн цөөнгүй тооны хэм хэмжээ байдаг.

Бусад салбарын ажилтантай холбоотой ОУХБ-ын баримт бичиг

Плантаци буюу тариалан эрхлэлтийн тухай 110 дугаар конвенц, 1982 оны протокол

Газар тариалан хөгжиж буй ихэнх орнуудын хувьд эдийн засгийн чухал хүчин зүйл хэвээр байна. Энэ чиглэлийн холбогдох хэм хэмжээгээр дараах асуудлууд хөндөгддөг: цагаач ажилчдыг ажилд авах, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах замаар тариалангийн талбайд ажиллаж буй ажилтны эрх ашгийг хамгаалах, цалин хөлс, ажлын цаг, эрүүл мэндийн хамгаалал, жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүдийн хамгаалал, ажлын байрны осол гэмтлээс урьдчилан сэргийлэх, нөхөн олговор олгох, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хөдөлмөрийн хяналт хийх, орон байраар хангах зэрэг болно.

Сүвилахуйн чиглэлээр ажиллаж буй хүмүүсийн тухай 149 дүгээр конвенц

Өргөжин тэлсээр байгаа эрүүл мэндийн үйлчилгээний улмаас олон улс оронд асаргаа сүвилгааны боловсон хүчин, хүний нөөц дутагдалтай байна. Энэ чиглэлээр ажиллаж буй хүмүүсийн дийлэнх нь цагаач ажилтан бөгөөд өвөрмөц бэрхшээл хүндрэлтэй тулгардаг. Уг конвенциор асаргаа сүвилахуйн чиглэлээр ажиллаж буй боловсон хүчнийг сургалт, боловсролын бололцоо нөхцлөөр хангах, ажлын нөхцөл ялангуяа цаашид ийм мэргэжил эзэмшигчийг нэмэгдүүлж мэргэжлээр нь тогтвортой ажиллуулахын тулд ажил мэргэжлийн хувьд төдийгүй цалин хөлсний хэмжээг өсгөх боломжийг бүрдүүлсэн байхад анхаарч өөрийн орны онцлогт нийцсэн, зохистой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийг гишүүн улс орнуудаас шаарддаг. Сүвилагч мэргэжлийн хүмүүс ажлын цаг, долоо хоног тутмын амралтын цаг, цалинтай амралттай байх, боловсрол эзэмшихийн тулд түр чөлөө авах, жирэмсэн болон хөхүүл эхийн амралт эдлэх, өвчний улмаас чөлөөлөгдөх, нийгмийн хамгаалалтай байх зэрэг эрхийг бусад салбар, мэргэжлийн ажилчдын адил эдэлж таатай ажлын нөхцөлд хөдөлмөрлөнө.

Хөдөлмөрийн нөхцлийн /Зочид буудал, ресторан/ тухай 172 дугаар конвенц

Дэлхийн ДНБ-ий 9 хувийг, нийт ажил эрхлэлтийн 8 хувийг аялал жуулчлалын салбар бүрдүүлдэг. Энэ салбарын ажилтны дийлэнх нь эмэгтэйчүүд, залуу хүмүүс байдаг ба олонх тохиолдолд бусад салбарын ажилтнуудаас 20 хувиар бага цалин хөлс авдаг юм. Зочид буудал, рестораны ажилтны ажлын нөхцлийг сайжруулж бусад салбарын нөхцөлд ойртуулах зорилгоор ажлын цагийг зохистой хэмжээнд байлгах, илүү цагаар ажиллах, ажил хийх зуураа амрах боломжтой байх, амралтаа эдлэх зэрэг асуудлыг уг конвенцид тусгаж өгсөн. Мөн зочид буудал, рестораны хөдөлмөр эрхлэлтийг арилжаалан худалдаалах явдлыг хориглох тухай тусгайлсан заалт оруулж өгсөн.

Гэрээр хөдөлмөр эрхлэгчдийн тухай 177 дугаар конвенц

Гэрээр хөдөлмөр эрхлэгчдийн дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байдаг ба албан бус статусаасаа шалтгаалаад эрх зүйн хамгаалалт авч чадахгүй байх, зожирч ганцаар ажиллах, эвлэлдэн нэгдэх боломж сул зэрэг онцлогтой тул эмзэг ангилалд хамрагддаг. Энэ конвенцийн зорилго нь гэрээр хөдөлмөр эрхлэгч ажилтныг бусад буюу цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэгчдийн адил авч үзэх явдлыг хөхиүлэн дэмжихэд чиглэгдсэн ба ялангуяа эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй байх, аливаа хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангасан нөхцөлд ажиллах, цалин хөлс авах, нийгмийн хамгаалал хүртэх боломжтой байх, сургалтанд хамрагдах боломжтой байх, хүүхэд төрүүлэхдээ холбогдох хамгааллыг хүртэх, гэрээр хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар зэрэг болно.

Зочид буудал, хоол үйлдвэрлэл, аялал жуулчлалын салбарт хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн тухай

Зочид буудал, хоол үйлдвэрлэл болон аялал жуулчлал нь үйлчилгээний хурдацтай хөгжиж буй томоохон салбар бөгөөд эмэгтэй ажилтан дэлхийн хэмжээнд 55,5 хувийг нь эзэлж байна. Эмэгтэйчүүд энэ салбарын төрөл бүрийн тухайлбал, цэвэрлэгч, гал тогооны туслах, хэрэглэгчидтэй харилцах ажилтан, дээд түвшний удирдлага гэх мэтийн ажлыг гүйцэтгэж байна. Ирээдүйд энэ салбарын бүтээмжит байдлыг сайжруулах, шаардагдаж буй үр чадварыг хөгжүүлэхийн тулд чадварлаг эмэгтэйчүүдийг сонгон ажилд авах, цаашид тэднийг техникийн болон менежерийн албан тушаалд дэвшүүлэх, манлайллын чадамжтай болгох нь чухал байна. Түүнчлэн цаашдаа энэ салбарын хэрэглэгчидтэй ажиллах хэсэгт эмэгтэйчүүд түлхүү ажиллаж байгаа шигээ албан томилолт, амралт зугаа цэнгэлийн зорилгоор аялагчдад үйлчлүүлэх хэсэгт ажилладаг эмэгтэйчүүдийн тоо өсөх болно. Энэ нь ажилд сонгон шалгаруулж авахдаа хүйсийн тэгш байдлыг харгалзах асуудалд нөлөөлөл үзүүлж байна гэсэн үг юм.

ОУХБ нь зочид буудал, хоол үйлдвэрлэл, аялал жуулчлалын салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүдэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл ялангуяа ажил хөдөлмөрт тавигдаж буй шаардлага, бодит амьдрал ажил хоёрын зөрүүтэй байдалд онцгой анхаарч байна. Энэ салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүд нийт ажиллах хүчний 60-70 хувийг эзэлж байна. Мэргэжлийн үр чадвар бүрэн эзэмшээгүй, эсвэл мэргэжил, мэргэшил дутмаг эмэгтэйчүүд хамгийн эмзэг, хэцүү ажлыг нугалж гүйцэтгэдэг ба тэд хөдөлмөрийн нөхцөл муу, цалин хөлс шударга бус төдийгүй хүчирхийлэл, дарангуйлал, стресс, бэлгийн дарамт дор үүрэгт ажлаа гүйцэтгэж байна.

Эрүүл мэндийн салбар дахь хөдөлмөрийн нөхцөл

ОУХБ-аас бүх ажилтны нийгмийн эрүүл мэндийг хөхиүлэн дэмжих үүднээс хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд ажиллаж хөдөлмөрлөхийг чухалчилах, эрүүл мэндийн салбарт ажилчдын ажлын орчин нөхцлийг холбогдох хэм хэмжээ, хамтын хэлэлцээ, зөвшилцлийн арга замаар сайжруулах явдлыг чухалчилдаг. Дундаж наслалт уртассан, анагаахын салбарт технологийн дэвшлийг өргөнөөр ашиглах болсон, өвчлөлийн эсрэг шинэ эм гаргах болсон зэрэг дэвшлүүдтэй мөр зэрэгцэн бэлтгэгдсэн эрүүл мэндийн ажилтан ховордож байна. Түүнчлэн эмнэлэг, эрүүл мэндийн бусад байгууллагыг ажлын байр гэж үзэхгүй байх явдал ч байна.

Эрүүл мэндийн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ өсч мэргэшилтэй боловсон хүчин ховордохын хэрээр энэ салбарын ажлын байрны орчин нөхцөл хүндэрч, эрүүл мэндийн үйлчилгээний чанар буурч байна. Хөгжингүй орнууд цагаач ажилтанд илүү сайн ажлын нөхцөл бүхий ажлын байраар хангаж буй нь ядуу буурай орнуудад эрүүл мэндийн ажилтны хомсдол үүсэх нөхцлийг улам гүнзгийрүүлж байна. Эрүүл мэндийн салбарын ажлын өвөрмөц шинж чанарыг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр тухайн салбарт ажилтны ажлын орчин нөхцлийг сайжруулах шаардлагатайг хүлээн зөвшөөрөх нь тэд хүн амын эрүүл мэндийг сахин хамгаалах үйлстээ урам зоригтой байж чанартай үйлчилгээг хүргэх боломжийг бүрдүүлнэ. Үүний тулд ОУХБ Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагатай хамтран эдгээр хүндрэл бэрхшээл, сорилтуудыг даван туулах арга замүүдыг хамтран эрэлхийлж байна.

Хяналтын тогтолцоо

Төлөөлөл

Гомдол хүсэлт

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө

ОУХБ-ын нэгдэн ороогүй конвенцийг хэрэгжүүлэх нь

ОУХБ-ын техникийн дэмжлэг, чадавхийг хөгжүүлэх нь

ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай

Тунхаглал”

ОУХБ-ын “Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай”
тунхаглал

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой үйл ажиллагаа нь маш их хүндрэлтэй байсан нь надад дараах дүгнэлтийг хийхэд хүргэсэн. Үүнд:

... Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ тогтоох үйл явц болон удирдлагын хяналтын тогтолцоо нь ОУХБ-ын үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг тул бид ОУХБ-ыг эдгээр чиг үүрэггүйгээр төсөөлөх боломжгүй. Маш олон хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тохиргоог зөв хийсэн нөхцөлд л энэ үйл ажиллагаа нь амжилттай болж байсан. Энэ хэм хэмжээг өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд тохируулан ашигласаар ирсэн, цаашид ч ингэж ашиглах болно. Сүүлийн хэдэн арван жилд хөдөлмөрийн зах зээлийн зохицуулалтад чиглэсэн хатуу ширүүн нөхцөл байдал үүссэн ч ОУХБ-ын гишүүнчлэл нь жагсаал цуглаан хийх эрхээс илүүтэй өнөөгийн төвөгтэй нөхцөл байдалд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоог дэмжих, улс төрийн хувьд эрх мэдлээ хэрэгжүүлэхэд нь тодорхой туслалцаа дэмжлэг үзүүлсээр ирсэн. *Гай Райдер, ОУХБ-ын Ерөнхий захирал*

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь олон улсын түвшинд цорын ганц байдгийн дээр улс орнуудад өөрийн нэгдэн орсон конвенцийг хэрэгжүүлэх баталгааг олгосон хяналтын тогтолцоон дээр үндэслэгдсэн байдаг. ОУХБ нь гишүүн орнуудаа тухайн хэм хэмжээг хэрэгжүүлж байгаа эсэхийг шалган үзэж хамгийн их хамааралтай салбаруудыг нарийвчлан зааж өгсөн. Хэрэв тухайн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой ямар нэгэн асуудал үүссэн бол ОУХБ тухайн оронд техникийн туслалцаа, чадавхи бэхжүүлэх үзүүлэх замаар шаардлагатай дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх арга замыг хайна.

ХЯНАЛТЫН ТОГТОЛЦОО

Аливаа улс орон ОУХБ-ын конвенцид нэгдэн орсон л бол тухайн конвенцийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээгээ байнга тайлагнаж байх үүрэгтэй. Улс орны Засгийн газрууд гурван жил тутамд өөрсдийн элссэн үндсэн 8, засаглалын 4 конвенциудыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр эрхзүйн хувьд болон практик дээр авсан арга хэмжээний талаар нарийвчилсан тайланг хүргүүлэх ёстой. Бусад конвенциудын хувьд хэрэгжүүлэхээ больсон конвенциос бусад бүх конвенцийн хэрэгжилтийн талаар 5 жил тутамд тайлангаа хүргүүлэх ёстой. Конвенцийг хэрэгжүүлж байгаа талаарх тайланг илүү богино хугацаанд ирүүлэхийг шаардаж болзошгүй. Улс орны Засгийн газруудаас өөрсдийн тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч эзний болон ажилтны төлөөллийн байгууллагад хүргүүлэхийг шаардаж болно. Эсвэл конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи тайлбарыг ОУХБ-д шууд илгээж болно.

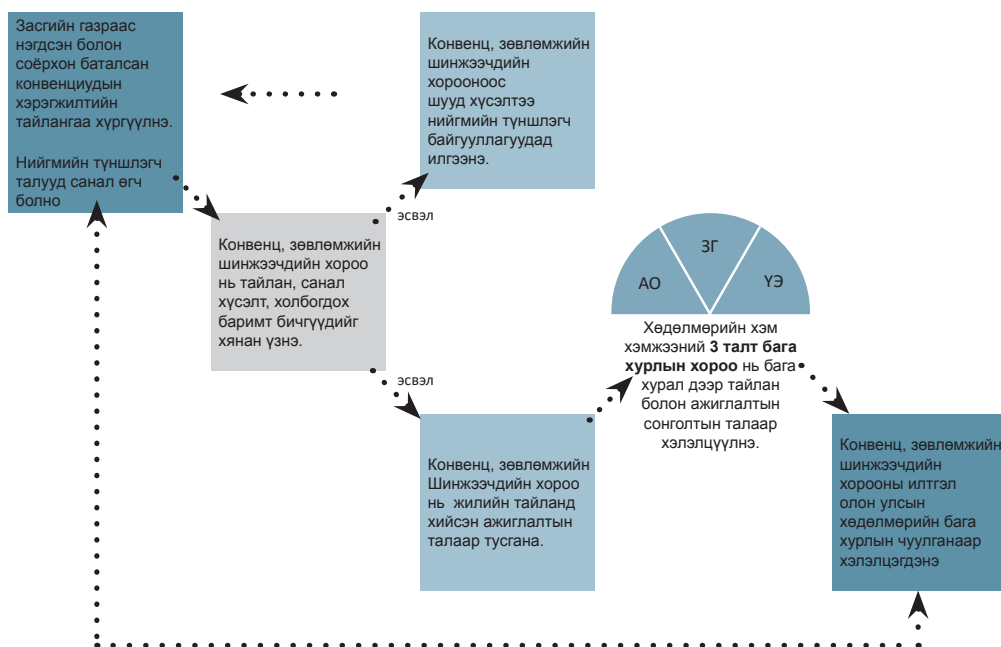
Конвенц, зөвлөмжийн шинжээчдийн хороо

Нэгдэн орсон конвенцийг хэрэгжүүлэх талаар тайлангаа ирүүлэх Засгийн газруудын тоо нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан Шинжээчдийн Хороог 1926 онд байгуулсан. Өнөөдөр энэ байгууллага нь Удирдах Зөвлөлөөс 3 жилийн хугацаатайгаар томилсон 20 хуульчаас бүрдэнэ. Шинжээчид нь газарзүйн өөр өөр бүс нутаг, эрх зүйн тогтолцооболон өөр өөр соёлтой улс орнуудын төлөөллөөс бүрдсэн байна. Энэ хорооны гол үүрэг нь ОУХБ-ын гишүүн орнуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нөхцөл байдалд хэсэгчилсэн болон техникийн үнэлгээ хийх явдал юм.

Шинжээчдийн Хороо нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг шалгах үедээ хоёр төрлийн тайлбар хийдэг. Энэ нь ажиглалт болон шууд хүсэлт юм. **Ажиглалт** гэдэг нь аль нэг улс орноос тодорхой нэгэн конвенцийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор үүсдэг үндсэн асуудлуудад тайлбар өгдөг. Эдгээр ажиглалтуудыг Хорооны жилийн тайланд тусган хэвлэдэг. **Шууд хүсэлт** нь илүү нарийвчилсан техникийн асуудлууд, нэмэлт мэдээллийн талаарх хүсэлттэй холбоотой. Эдгээрийг тайланд оруулж хэвлэдэггүй ч холбогдох Засгийн газруудтай шууд холбоо тогтоодог.

Хорооны жилийн тайлан нь 3 үндсэн хэсгээс бүрддэг. Нэгдүгээр хэсэгт, ерөнхий тайлан байх ба гишүүн орнуудад үндсэн хуулинд заасан үүргээ хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тайлбарыг багтаасан. Хоёрдугаар хэсэгт, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар хийсэн ажиглалтуудыг багтаасан бол гуравдугаар хэсэг нь ерөнхий судалгаа байна.

Зураг: Хяналтын үйл явц



Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх хороо

Жил бүрийн 12-р сард баталсан Конвенц, зөвлөмжийн шинжээчдийн хорооны жилийн тайланг Олон Улсын Хөдөлмөрийн бага хуралд зургаадугаар сард ирүүлснээр тухайн бага хурлын хорооноос хэм хэмжээнд нийцэж байгаа эсэхийг шалган үзнэ. Бага хурлын байнгын хороо буюу бага хурлын хороо нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдөөс бүрдэнэ. Энэ нь гурван талт тохиргоотой тайланг шалган эндээс хэд хэдэн ажиглагчийг ярилцлагад сонгон авна. Засгийн газруудыг хуралдаанаас өмнө хариулт өгч асуудалтай байгаа нөхцөл байдлын талаар мэдээлэл өгүүлэхээр урьдаг. Маш олон тохиолдолд бага хурлын хороо нь гаргасан шийдвэртээ Засгийн газруудыг асуудлаа шийдвэрлэх эсвэл ОУХБ-ыг үрих буюу техникийн туслалцаа авахаар хүсэлт гаргах зэрэг тусгайлан арга хэмжээг авдаг. Бага хурлын хорооноос шалгасан нөхцөл байдлын талаарх ярилцлага, хийсэн дүгнэлтийн талаар бага хурлын хорооны тайланд дурьдана. Тусгай асуудлын нөхцөл байдлын талаар ерөнхий тайлангийн тусгай хэсэг болгон онцолж хэлэлцэнэ.

Хяналтын тогтолцооны үр нөлөө

1964 оноос хойш конвенц, зөвлөмжийн Шинжээчдийн хороо Конвенцийн хэрэглээг сайжруулсан хууль болон практикийн өөрчлөлтийг тэмдэглэн заасан амжилтын тохиолдлуудыг / кейсүүдийг/ судалсан. Одоогийн байдлаар бараг 3000 орчим амжилтын тохиолдол тэмдэглэгдсэн.

Сүүлийн жилүүдэд хийсэн тайлбаруудын хариу болгон үг хорооноос дараах өөрчлөлтүүдийг тэмдэглэсэн. Үүнд:

- Самоа улс Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Харилцааны Хуулийг 2013 онд баталсан. Энэ хуулийн 51/2 хэсэгт зааснаар 18 нас хүрээгүй хүүхдийг аюултай машин тоног төхөөрөмж дээр ажиллах болон хууль бус ажлын байранд буюу тухайн хүүхдийг бие махбод, оюун санааны эрүүл мэндэд аюул учруулахуйц нөхцөлд ажиллуулахыг хориглодог.
- Украин улс эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хангах хуулийг баталсан нь 2006 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болсон. Энэ хууль нь нийгмийн бүх салбарт, тэр дундаа ажил эрхлэлтэд тэгш эрхийг хангах, хүйсийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн хооронд оршин байсан тэгш бус байдалд чиглэсэн эерэг арга хэмжээ авах замаар эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тэгш байдлыг хангах зорилготой. 17-р зүйлд заасанчлан тэгш эрх, тэгш боломжийг ажил эрхлэлт, ажилд авах, үр чадварын хөгжил болон дахин сургалтын салбаруудад олгоно.
- Лебанон 2012 онд 8987 тоот зарлиг гарган 18-с доош насны хүүхдүүд насан хүрээгүй хүмүүсийг өөрсдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд сөргөөр нөлөөлж болохуйц ажил эрхлэхийг хориглосон. Энэ зарлигийн дагуу 18-с доош насны хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд сөргөөр нөлөөлөх, тэдний боловсролыг хязгаарлах, энэ зарлигийн нэгдүгээр хавсралтад заасан хүүхдийн хөдөлмөрийн хамгийн доод хэлбэрүүдийн аль нэгийг үүсгэдэг хориотой хэлбэрийн ажил, үйл ажиллагаанд оролцохыг тус тус хориглодог. Түүнээс гадна энэ зарлигийн хоёрдугаар хавсралтад аюултай ажлуудад 16-аас доош насныхныг авч ажиллуулахыг хориглосон тухай тусгажээ. Ийм үйл ажиллагаанд хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагаа, плита, хад асга, эдгээртэй ижил төрлийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг үйлдвэрүүдэд ажиллах, бутлах, ухах, барилга, өндөрт авирах, арилжааны болон үйлдвэрийн газруудад ажиллах гэсэн төрлүүдийг багтаан үзсэн байна.

- Танзанийн нэгдсэн улсад хуульд заасан журам зөрчин ажил хаялт явуулахыг хориглон, ийм ажил хаялт зарласан тохиолдолд хорих ял /давхар ажил хийх үүрэгтэй/ оноох заалтуудыг багтаасан 1967 оны Танзанийн Аж үйлдвэрийн шүүхийн 41 тоот шийдвэрийг хүчингүй болгосон.

Энгийн хяналтын тогтолцооны үр нөлөө нь зөвхөн амжилтын тохиолдлоор хязгаарлагдахгүй. Шинжээчдийн хороо нь жил бүр гишүүн орнуудаа өөрсдийн хууль тогтоох байгууллагад ашигласан арга хэрэгслээ хуулинд нийцэж байгаа эсэхийг шалгуулахаар хүргүүлэх үүргээ биелүүлсэн эсэхийг шалгадаг. Аль нэг улс нь конвенцид нэгдэхгүй гэж шийдсэн ч гэсэн өөрийн хууль тогтоомжоо энэ конвенцид нийцүүлэн батална. Гишүүн орнууд нь бусад орнуудад конвенцийн хэрэгжилт аль хир байгаа талаар хорооноос гаргасан тайлбарыг байнга уншин өөрийн хууль тогтоомж болон бодит нөхцөлд өөрчлөлт оруулан хэм хэмжээ хэрэгжүүлэх явцад гарсан алдаанаас зайлсхийн тэргүүн туршлагуудыг авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авна. Конвенцийг хэрэгжүүлэх үед хороо нь ихэнхдээ Засгийн газарт шууд хандан хүсэлт гаргаж хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үүссэн асуудлыг онцлон зааж улс орнуудад хариулах цаг хугацаа өгч тайлан дээр аливаа тайлбар хэвлэгдэхээс өмнө дээрх асуудлуудыг шийднэ. Хорооны аливаа интервенц нь нийгэмд яриа ярилцлага үүсгэн улс орнуудын Засгийн газар хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэглээний байдлыг хянан үзэж, энэ мэдээллээ нийгмийн харилцагч нартайгаа хуваалцан тэднээс бас мэдээлэл авч болно. Ийм нийгмийн захиалга нь цаашид асуудлаа шийдэх болон урьдчилан сэргийлэх боломжийг олгоно.

Шинжээчдийн хороо, бага хурлын хорооны аль алиных нь тайланг интернет дээр сая сая хэрэглэгчид харах боломжтой. Засгийн газар болон нийгмийн хамтрагчид нь дээрх байгууллагуудаас аливаа шүүмж ирэхээс зайлсхийх зорилгоор хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар асуудал шийдэх илүү их сонирхолтой байдаг. Гишүүн орнуудын хүсэлтээр Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь үндэсний хууль тогтоомжоо олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй нийцүүлэн боловсруулах, хянах зорилгоор техникийн туслалцаа үзүүлдэг. Ийм маягаар дээд удирдах зөвлөл нь хамгийн түрүүнд үүсч болохуйц хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудлаас урьдчилан сэргийлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэдэг.

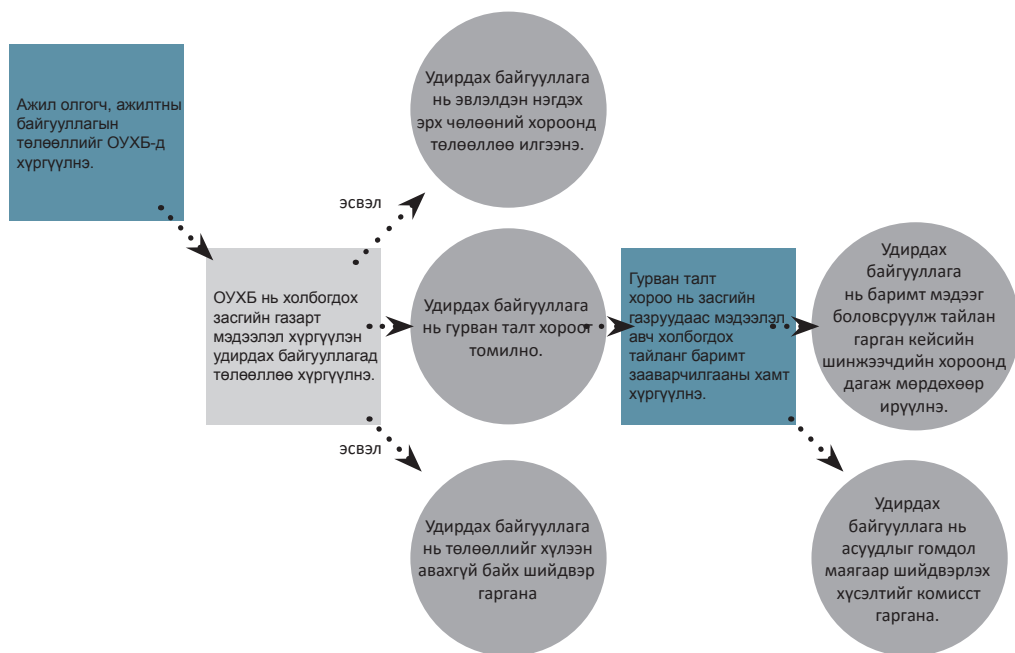
ТӨЛӨӨЛӨЛ

Төлөөллийн журмыг ОУХБ-ын дүрмийн 24, 25-р зүйлүүдээр зохицуулна. Энэ нь аливаа ажилтнуудын буюу ажил олгогч эздийн холбоонд аливаа гишүүн орны “өөрийн нэгдсэн конвенцийн заалтыг зөрчсөн” талаар мэдэгдэх эрхийг олгодог. Удирдах зөвлөл нь гурван гишүүнтэй, гурван талт хороог төлөөлөл болон Засгийн газрын хариу үйлдлийг шалгах, хянах зорилгоор байгуулж болно. Хорооноос удирдах зөвлөлд ирүүлсэн аливаа тайланд тухайн хэргийн эрх зүйн болон бодит нөхцөл ямар байгааг зааж, ирүүлсэн мэдээллийг шалган үзэж, холбогдох зөвлөмжийн хамтаар дүгнэлт гаргана. Хэрэв Засгийн газрын өгөх хариу нь хангалтгүй гэж тооцогдвол удирдах зөвлөл нь төлөөлөл болон хариу үйлдлийн талаар хэвлэл мэдээлэлд хэвлэх эрхтэй. 87 болон 98-р конвенциудыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой төлөөллийг ихэнхдээ Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороонд шалгуулахаар өгдөг.

Хэн төлөөлөлтэй байж болох вэ?

ОУХБ-ын дүрмийн 24-р зүйлд заасан төлөөллийг нь үндэсний болон олон улсын ажил олгогчдын холбооноос гаргаж болно. Хувь хүмүүс шууд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Газарт төлөөлөл гаргаж чадахгүй ч холбогдох мэдээллийг тэдний ажилтнуудын болон ажил олгогчдын байгууллагад дамжуулж болно.

Төлөөллийн үйл явц



ОУХБ-ын дүрмийн 24-р зүйлийн хэрэгжилт бодит амьдрал дээр

Грек улс Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенцид 1955 онд нэгдэн орсон. 1994 онд тус улс нь хөдөлмөрийн хяналтыг төвлөрлөөс гаргах хуулийг баталж хариуцлагыг автономит эрхт засаг захиргаанд оногдуулсан. Грекийн Хөдөлмөрийн Яамны Төрийн Албан Хаагчдын Холбоо нь удалгүй ОУХБ-д төлөөлөл гарган энэ хууль нь хөдөлмөрийн хяналтыг төв эрх мэдлийн байгууллагын удирдлага хяналтанд байлгана гэсэн 81-р конвенцийн заалтыг зөрчиж байна гэсэн гомдол гаргасан. Энэхүү төлөөллийг шалгахад байгуулагдсан гурван талт хороо нь энэ гомдлыг хүлээн зөвшөөрч Грекийн Засгийн газарт конвенцид нийцүүлэн холбогдох хуулинд яаралтай нэмэлт өөрчлөлт оруулахыг даалгасан. 1998 онд Грекийн Засгийн газраас шинэ хууль батлан хөдөлмөрийн хяналтыг дахин төрийн төв байгууллагын үүрэгт хамааруулсан. Тухайн жилдээ Шинжээчдийн Хороо нь Грекийн Засгийн газарт гурван талт хорооноос гаргасан зааварчилгааг “дагаж мөрдөн нягт анхаарал хандуулах” тухай зөвлөмж өгсөн.

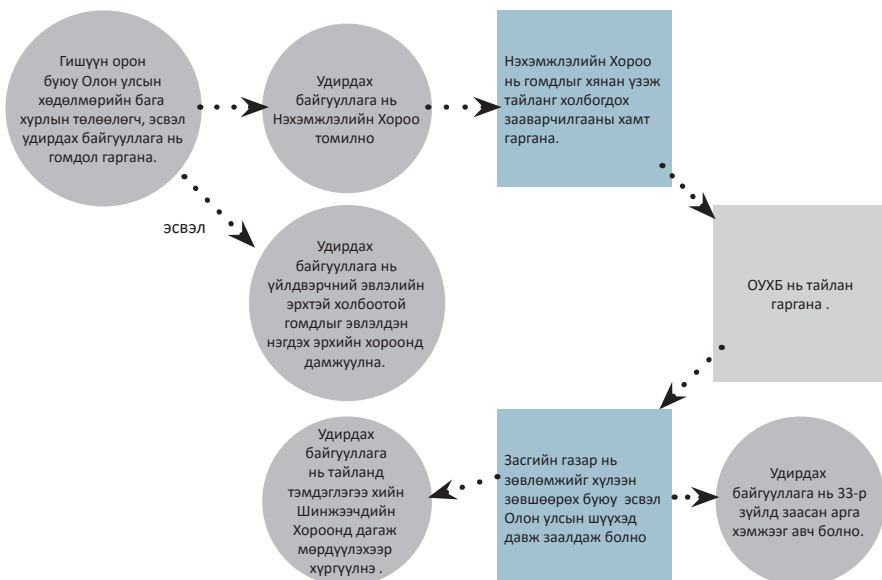
ГОМДОЛ, ХҮСЭЛТ



Гомдол санал шийдвэрлэх журмыг ОУХБ-ын дүрмийн 26-34 дүгээр зүйлүүдээр зохицуулна. Эдгээр зүйлд заасанчлан гомдлыг тухайн конвенцийг дагаж мөрдөхгүй байгаа гишүүн орон, тус конвенцид нэгдсэн өөр нэгэн гишүүн орон, ОУХБ дахь төлөөлөгч, эсвэл удирдах байгууллагын эсрэг тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авсны дараа удирдах байгууллага нь гурван бие даасан гишүүнээс бүрдсэн, гомдлын талаар бүрэн судалгаа шинжилгээ явуулах, хэргийн бүх баримтуудыг магадлах, гомдол гаргасан асуудлаар авах арга хэмжээний талаар зөвлөмж гаргах үүрэгтэй Нэхэмжлэлийн Хороог байгуулж болно. Нэхэмжлэлийн Хороо нь ОУХБ-ын дээд шатны хянан шалгах үйл ажиллагаа явуулна. Ихэнхидээ гишүүн орон нь байнгын ноцтой алдаа үйлдэн тэдгээр асуудлаа шийдвэрлэхээс дахин дахин татгалзсан тохиолдолд уг Нэхэмжлэлийн хороог байгуулдаг. Одоогийн байдлаар 12 Нэхэмжлэлийн хороо байгуулаад байгаа ба хамгийн сүүлийн хороо 2008 оны 11 сард Зимбабве улсын Засгийн газрыг 26-р зүйлийг зөрчсөн талаар гомдол маргаан үүсгэсэн байна.

Тухайн Улс нь Нэхэмжлэлийн Хорооны гаргасан зааварчилгааг биелүүлэхээс татгалзвал Удирдах байгууллага нь ОУХБ-ын дүрмийн 33-р зүйлд заасан арга хэмжээ авна. Энэ зүйлд “аль нэг гишүүн нь Нэхэмжлэлийн хорооны тайланд эсвэл Олон Улсын Шүүхийн шийдвэрт заасан хугацаанд өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй бол Удирдах байгууллага нь бага хуралд авах шаардлагатай арга хэмжээний талаар зөвлөмж хүргүүлж болно.” 33-р зүйлийг ОУХБ-ын түүхэнд анх удаа 2000 онд зөрчин Удирдах байгууллага нь Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганаас Мянмар улсыг хүч хэрэглэн хөдөлмөр эрхлүүлэхийг зогсоох арга хэмжээ авахыг хүссэн. 26-р зүйлтэй холбоотой гомдлыг 1996 онд гарган 1930 оны Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцийг зөрчсөн талаар мэдэгдсэн. Ингэснээр тус улсын хэмжээнд хүч хэрэглэн хөдөлмөр эрхлүүлэх аргыг “өргөн хүрээтэй системтэйгээр ашиглаж байгаа” болохыг Нэхэмжлэлийн хороо олж тогтоосон байна.

Гомдол, хүсэлт гаргах үйл явц



ОУХБ-ын дүрмийн 26-р зүйлийн хэрэгжилт бодит амьдрал дээр

Польш улс нь Эвлэлдэн Нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц, Эвлэлдэх болон хамтарсан тохиролцоонд хүрэх эрхийн тухай конвенц, Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай 98 дугаар конвенциудад тус тус 1957 онд нэгдэн орсон. 1981 онд тэнгисийн хууль батлагдах үеэр Засгийн газраас “Солидарность” үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг таслан зогсоож түүний удирдлага болон гишүүдийг ажлаас халж, баривчлах арга хэмжээ авсан. Энэ асуудлыг Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооноос хянан үзсэний дараа 1982 оны Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын төлөөлөгчид 26-р зүйлийн дагуу Польшийн эсрэг гомдол гаргасан. Үүний дагуу Гомдлын хороо нь дээрх хоёр конвенцийг ноцтой зөрчсөн болохыг олж тогтоосон. Комиссын дүгнэлтэд үндэслэн ОУХБ, хэд хэдэн улс орнууд болон байгууллагууд нөхцөл байдлыг өөрчлөн сайжруулах талаар Польшид шахалт үзүүлсэн. Ингээд 1989 онд Польшийн Засгийн газраас Солидарность-д эрх зүйн статус олгосон. Солидарность-ийн удирдагч хожим нь Польшийн ерөнхийлөгч болсон Лех Вален бөгөөд тэрээр “ОУХБ-с байгуулагдсан Нэхэмжлэлийн Хороо нь манай улсад тэнгисийн хуулийг баталснаас хойш Польшид ардчиллыг авчирсан өөрчлөлт шинэчлэлт хийхэд чухал хувь нэмэр орууллаа” гэж цохон тэмдэглэсэн байдаг.

ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨ

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрх чөлөө нь ОУХБ-ын гол зарчмуудын нэг юм. Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц, Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай 1949 оны 98 дугаар конвенциудыг баталсны дараахан ОУХБ нь холбогдох конвенциудад нэгдэн ороогүй улс орнууд дээрх конвенцийг дагаж мөрдөхийн тулд цаашид удирдлагын дүрэм журамтай байх хэрэгтэй юм байна гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн. Үүний үр дүнд 1951 онд ОУХБ нь Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороог тухайн улс орон конвенцид нэгдсэн эсэхээс үл хамааран эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зөрчиж байгаа талаарх гомдлыг хянан үзэх зорилготой байгуулсан. Ажил олгогч эздийн болон ажилтнуудын эрх ашгийг хамгаалах холбоо, байгууллагуудаас гишүүн орнуудын талаар гомдол гаргаж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо нь удирдах дээд байгууллага бөгөөд бие даасан дарга, Засгийн газар, ажил олгогч эзэд, ажилтны төлөөллөөс бүрдэнэ. Хэрэв энэ хороо нь хэргийг хүлээн авахаар шийдвэрлэсэн бол холбогдох Засгийн газартай холбогдох баримт материалыг хөндөн ярилцана. Хэрэв эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний зарчим, хэм хэмжээг зөрчсөн гэж үзвэл Удирдах байгууллагаар дамжуулан тайлан гаргаж нөхцөл байдлыг хэрхэн сайжруулах талаар зөвлөмж гаргана. Улс орнуудын Засгийн газраас эдгээр зөвлөмжийг хэрхэн хэрэгжүүлсэн талаар тайлан бичихийг шаардана. Улс орнууд холбогдох аргачлалыг ашигласан тохиолдолд хэргийн эрх зүйн асуудлыг Шинжээчдийн хороонд тавьж болох юм. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо нь мөн тухайн асуудлыг Засгийн газрын ажилтнууд болон нийгмийн түншүүдтэй нь харилцан яриа хийх замаар шууд холбоо барих зорилтыг санал болгох сонголт хийж болно. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо 60 гаруй жил ажиллах хугацаандаа 3000 гаруй хэргийг шалгаж үзсэн. 5 тивийн 60 гаруй орон энэ зөвлөмжийн дагуу ажиллаж сүүлийн 35 жилд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй холбоотой эерэг өөрчлөлтүүдийн талаар мэдээлэл хийсэн.

Эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хэрэгжүүлэх үйл явц



Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо нь бодит амьдрал дээр

1996 онд Чөлөөт үйлдвэрчний эвлэлийн олон улсын холбоо нь Индонезийн Засгийн газрын эсрэг үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг зөрчсөн гэсэн гомдол гаргаж ажилтнууд өөрийн сонголтоор байгууллага байгуулах эрхийг үгүйсгэсэн, Засгийн газрын эрх мэдэлтнүүд, цэргийн болон ажил олгогчдын зүгээс үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцсон, хамтын хэлэлцээр болон тэмцлийн үйл ажиллагааны явцад хязгаарлалт тавьсан, үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагуудыг баривчлах, доромжлох зэрэг ноцтой зөрчил гаргасан, мөн ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид сураггүй болсон ба улс төрийн зорилгоор алагдсан зэрэг нотлох баримтыг гаргажээ. Энэ хугацаанд саатуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагуудын дунд Индонезийн ардчилсан ардын намын хөдөлмөрийн идэвхитэн болон Ажилчны тэмцлийн төвийн дарга Дита Инда Сари, Индонезийн ирээдүйн үйлдвэрчний эвлэлийн дарга Мүхтар Пакпахан нар байжээ. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороогоор дамжуулан олон улсын хороо нь Индонезид шахалт үзүүлэн үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанаас болж саатуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагуудыг суллах шаардлага тавьсан. 1998 онд Мүхтар Пакпахан чөлөөлөгдөж, жилийн дараа Дита Сариг сулласны дараа түүнийг Индонезийн Ажилтны тэмцлийн үндэсний фронтын даргаар санал нэгтэй сонгосон байна. Индонези нь ОУХБ-тай тохиролцоонд хүрсэн нь тус оронд хөдөлмөрийн эрхийг хангах эргэлтийн анхны алхам болсон. Түүнээс хойш Индонезид үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг хангах хэд хэдэн чухал алхам хийгдэж суурь найман конвенцийг бүгдийг нь дагаж мөрдсөн байна. Дита Саригийн хэрэг бол цорын ганц тохиолдол биш. Сүүлийн хэдэн арван жилд Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо өөрийн хэргүүдээ хянан үзэж холбогдох улсуудын Засгийн газарт зөвлөмж өгснөөр хэдэн зуун үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд шоронгоос суллагджээ.

ОУХБ-ЫН НЭГДЭН ОРООГҮЙ КОНВЕНЦИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ

Ерөнхий судалгаа /19-р зүйл/

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь олон улсын эвсэл холбоодоос баталсан дэлхий нийтийн арга хэрэгсэл ба хөдөлмөртэй холбоотой асуудлын талаарх түгээмэл үнэт зүйлс, зарчмыг тусгасан байдаг. Гишүүн орнууд нь тухайн конвенциудад нэгдэх эсэхээ сонгодог байхад ОУХБ нь бүх үлс орныг тухайн конвенцэд нэгдсэн эсэхээс үл хамааран хөгжлийн замыг судлахыг чухал хэмээн үздэг. ОУХБ-ын дүрмийн 19-р зүйлд зааснаар гишүүн орнууд Удирдах байгууллагын хүсэлтээр тодорхой хугацаанд аливаа конвенц, зөвлөмжийн тодорхой заалтыг хэрэгжүүлэх талаар авсан арга хэмжээ болон тухайн конвенцийг дагаж мөрдөн хэрэгжүүлэхэд гарч байсан саад бэрхшээл зэргийн талаар тайлагнах үүрэгтэй байдаг.

19-р зүйлийн үндсэн дээр Конвенц, зөвлөмжийн шинжээчдийн хороо нь өөрийн гишүүн орнуудын хууль дүрэм, Удирдах байгууллагаас сонгосон тодорхой асуудлаар нарийвчлан явуулсан жилийн ерөнхий судалгаа гаргадаг. Энэ судалгааг ихэнхидээ гишүүн орнуудын ирүүлсэн тайлан, ажилтан ба ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас ирүүлсэн судалгаа мэдээний үндсэн дээр гаргадаг. Эдгээр төлөөллийн байгууллага нь Шинжээчдийн хороонд конвенц, зөвлөмжийн үзүүлэх нөлөөг хянах, Засгийн газраас өөрсдийн тайландаа заасан хүндрэлтэй асуудлуудад дүн шинжилгээ хийх, эдгээр хүндрэлийг давж гарах арга замыг тодорхойлох боломж олгодог.

Сүүлийн үед хийгдсэн хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбогдолтой ерөнхий судалгааны ажлууд:

- 2001 – Үйлдвэр дэх эмэгтэйчүүдийн шөнийн ажил
- 2002 – Усан онгоц, боомт дахь хөдөлмөр
- 2003 – Цалин хөлсийг хамгаалах нь
- 2004 – Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих
- 2005 – Ажлын цаг
- 2006 – Хөдөлмөрийн хяналт
- 2007 – Албадан хөдөлмөр эрхлэлт
- 2008 – Төрийн албаны хөдөлмөрийн гэрээний заалтууд
- 2009 – Ажлын байрны хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал
- 2010 – Хөдөлмөр эрхлэх арга хэрэгсэл
- 2011 – Нийгмийн хамгааллын арга хэрэгслүүд
- 2012 – Суурь конвенциуд
- 2013 – Хөдөлмөрийн харилцаа /Төрийн алба/ болон хамтын хэлэлцээр
- 2014 – Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох арга хэрэгслүүд
- /2015 оноос эхэлсэн/ - Төлөөлөх эрх болон Орон нутгийн ажилтнуудын зохион байгуулалтын арга хэрэгсэл

ОУХБ-ЫН ТЕХНИКИЙН ДЭМЖЛЭГ, ЧАДАВХИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ НЬ

ОУХБ нь зөвхөн нэгдэн орсон конвенцийг дагаж мөрдөх асуудлыг удирдан зохицуулдаггүй. Тухайлбал, ОУХБ-ын ажилтан, бусад шинжээчид нь холбогдох арга хэрэгслийг ашиглан улс орнуудад конвенцид заасан үүргээ хэрэгжүүлэх явцад үүссэн эрх зүйн болон практикийн хүндрэлтэй асуудлуудаа шийдвэрлэхэд нь төрөл бүрийн техникийн туслалцаа үзүүлдэг. Техникийн туслалцааны хэлбэрүүдэд зөвлөх, гэрээ хэлэлцээр байгуулан шүүд хамтран ажиллах үйл ажиллагаа ордог ба эдгээр үйл ажиллагааны явцад ОУХБ-ын ажилтнууд нь тухайн хэм хэмжээг бодит амьдрал дээр хэрэгжүүлэх явцад үүсдэг асуудлын зөв шийдлийг олох, хэм хэмжээний талаар олон түмний мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилготой семинар, үндэсний чуулган зохион байгуулах, үндэсний мэргэжилтнүүдийг бэлтгэн тэдний хүч боломжийг бүх нийтийн сайн сайхны төлөө хэрхэн ашиглах талаар техникийн зөвлөгөө өгөх зорилготой төрийн албан хаагчидтай үүлзэн ярилцдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний мэргэжилтнүүдийн дэлхий дахины сүлжээ

Эдгээр техникийн туслалцааны ихэнхийг ОУХБ-аас дэлхийн өнцөг булан бүрт байгуулсан ОУХБ-ын эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарт байх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний мэргэжилтнүүд эрхлэн явуулдаг. Хэм хэмжээний мэргэжилтэн нь ажил олгогч эздийн, ажилтны эрхийг хамгаалах байгууллагатай хамтран ажиллаж конвенцид шинээр элсэх, тайлагнах үүргээ хэрэгжүүлэхтэй холбоотой туслалцаа үзүүлэх, удирдах байгууллагаас заасан хүндрэлийг шийдэх арга замын талаар ярилцах, хууль тогтоомжийн төслийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлэх, хянаж үзэх зэрэг зорилгоор төрийн албан хаагчидтай үүлздаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний мэргэжилтнүүд нь дараах улс орнуудад байрладаг. Үүнд:

Африк: Претория, Кайро, Дакар, Яоунде
Америк: Лима, Сан Хосе, Сантьяго
Карибын тэнгис: Испаний боомт
Арабын улсууд: Бейрут
Зүүн Ази: Бангкок
Өмнөд Ази: Шинэ Дели
Зүүн Европ болон Төв Ази: Москва



ОУХБ-ын Олон улсын сургалтын төв

ОУХБ Италийн Засгийн газартай хамтран 1964 онд Италийн Туринд Олон улсын сургалтын төвийг ахисан түвшний мэргэжлийн сургалтын байгууллага хэлбэрээр үүсгэн байгуулсан. Олон улсын сургалтын төв нь төрийн албан хаагч, ажил олгогч, ажилтан, хуульч, шүүгч, хууль эрх зүйн багш нарт олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар сургалт явуулахын зэрэгцээ хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, бүтээгдэхүүний сайжруулалт, үйлдвэрийн хөгжил, даяарчлал, эмэгтэй ажилтны эрх гэх мэт олон сэдвээр курс дамжаа зохион байгуулдаг. Энэ төв нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст зориулсан сургалт, боловсролын чухал ажлыг явуулж ОУХБ-ын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд өөрийн хувь нэмрээ оруулдаг.

Сургалт, боловсролын төв нь Тэнгисийн цэргийн хөдөлмөрийн академиас зохион байгуулж байгаа Засгийн газар, хөлөг онгоц эзэмшигч болон далайчдад зориулсан тэдний чадавхийг сайжруулах зорилготой тусгайлсан курсын хөтөлбөрийг 2006 оны Далай дахь хөдөлмөрийн конвенцийн дагуу явуулдаг.

ОУХБ-ЫН “ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭНИЙ СУУРЬ ЗАРЧИМ, ЭРХИЙН” ТУХАЙ ТУНХАГЛАЛ

ОУХБ нь 1998 онд нийгмийн шударга ёсыг тогтоох зайлшгүй суурь үндэс нь болно хэмээн үзэж 4 үндсэн зарчмын хэрэглээ болон холбогдох эрхийг олгох асуудлыг сайжруулах тусгай арга хэмжээ авчээ.

Хөдөлмөрлөх эрх ба суурь зарчмын тухай ОУХБ-ын тунхаглалыг хэрэгжүүлснээр ОУХБ-ын гишүүн үлсүүд нь ОУХБ-ын гишүүний хувьд заавал биелүүлэх ёстой эвлэлдэн нэгдэх эрх, хамтарсан хэлэлцээрт хүрэх эрхийг ойлгон хүлээн авах, бүх төрлийн албадан буюу хүч хэрэглэсэн хөдөлмөрийг арилгах, хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг устгах зэрэг ОУХБ-ын гишүүний хувьд үндсэн үнэт зүйлс болсон зүйлийн төлөө ажиллах үүрэгтэй гэдгээ ойлгон хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Эдгээр зарчмыг бүрдүүлэгч суурь 8 конвенцид хараахан нэгдэх боломжгүй байгаа нөхцөлд ч дээрх үүргийг заавал биелүүлэх үүрэг хүлээж байдаг. Үүний зэрэгцээ ОУХБ нь эдгээр зорилтыг биелүүлэхэд улс орнуудад шаардлагатай техникийн туслалцааг үзүүлэх үүрэгтэй.

Энэ тунхаглалын дагалдах баримт бичгийг дээрх зарчим болон эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор гишүүн орнуудын хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор боловсруулсан. Гишүүн орнууд нь холбогдох конвенцид элсээгүй бол дээрх үндсэн эрхийг хангаж байгаа талаараа жил тутам тайлангаа хүргүүлж байх үүрэгтэй. Эдгээр тайланг Удирдах зөвлөлийн бие даасан шинжээчдийн зөвлөлийн тусламжтай хянан үзээд тэдгээр шинжээчдийн тайлбарыг жилийн тайлангийн Оршил хэсэгт тусгадаг. Үүнээс гадна Ерөнхий захирал нь жил бүр дээрх 4 суурь зарчим болон холбогдох эрхийн аль нэгтэй холбоотой Дэлхийн тайланг бэлтгэн суурь конвенцид нэгдсэн, нэгдээгүй улс орнуудын нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр ОУХБ-аас техникийн түслалцаа үзүүлэх шинэ чиглэлийг санал болгодог.

Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар тайланг хянаж үзсэний дараа Удирдах зөвлөл нь дараагийн дөрвөн жилд техникийн түслалцаа үзүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулна. Тунхаглал, холбогдох баримт бичигт заасан тухайн зарчим, эрхүүдийг сурталчлах, техникийн түслалцаа үзүүлэх, харилцан ярилцах замаар үндсэн тунхаглалд нэгдэх нөхцлийг бий болгох үүрэгтэй. Энэ тунхаглал болон дагалдах бичиг баримтын зорилго нь зэрэгцсэн хэм хэмжээ тогтоох бус харин ч гишүүн улс орнууд үндсэн зарчим, хөдөлмөрлөх эрхийг хангах конвенцийн үндсэн заалтад бүрэн нийцүүлэх явдал юм. Энэ зорилгод хүрсний дараа бүх гишүүн улс орон эдгээр арга хэрэгсэлтэй холбоотой ОУХБ-ын хяналтын тогтолцоог дагаж мөрдөх ёстой.

ОУХБ-ын “ШУДАРГА ДАЯАРЧЛАЛЫН ТӨЛӨӨ НИЙГМИЙН ШУДАРГА ЁСНЫ ТУХАЙ” ТУНХАГЛАЛ

Дэлхий дахинд үүссэн санхүүгийн хямрал, эдийн засгийн уналтаас үүдэн ажилгүйдэл нэмэгдэх, нийгмийн хамгаалал ёс төдий, хангалтгүй болох зэргээр олон улсын хөдөлмөр эрхлэлтэд тодорхойгүй зүйлс өргөн хүрээтэй бий болсонтой холбогдуулан ОУХБ-ын гишүүн орнуудын Засгийн газар, ажилтан болон ажил олгогч нар 2008 оны 6 сард ОУХБ-ын ажлын хөтөлбөр боловсруулж, даяарчлалын улмаас өсөн нэмэгдэж буй хүндрэлийг үр дүнтэй даван туулах чадавхийг хөгжүүлэх тухай тунхаг гаргасан. Энэ нь 1919 оны ОУХБ-ын дүрэм батлагдсанаас хойш Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганаас гарсан бодлого зарчмын гурав дахь том баримт бичиг болсон юм. Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал нь 1944 оны Филадельфийн Тунхаглал болон 1998 оны Хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчмууд ба эрхийн тухай тунхалалыг тус тус гаргаж байсан. ОУХБ-ын 2008 оны тунхаг нь даяарчлалын эрин зуунд ОУХБ-ын өнөөгийн үзэл бодлыг илэрхийлж байдаг.

Энэ тунхаглал, ажлын хөтөлбөр нь дэлхий нийтийн мөн чанартай болохыг илэрхийлсэн: Бүх гишүүн орон нь хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, нийгмийн захиалга, хөдөлмөрлөх эрх гэсэн стратегийн зорилтуудад үндэслэсэн бодлого хэрэгжүүлэх ёстой. Үүний зэрэгцээ эдгээр стратеги зорилтууд нь өөр хоорондоо харилцан нэг нэгэнтэйгээ нягт уялдаа холбоотой хэрэгжүүлэх салангид бус, харилцан нэг нэгнээ дэмжсэн зорилтууд болохыг хүлээн зөвшөөрч олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний үүргийг дээрх зорилтуудад хүрэх хамгийн үр дүнтэй арга хэмээн тодорхойлсон.

Мөн тунхаглалд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ тогтоох бодлого нь хөдөлмөрийн ертөнцөд ямар ач холбогдолтой болох, байгууллагын дүрэмд заасан зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хэм хэмжээ нь нэн чухал үүрэгтэйг тодорхойлон улмаар ОУХБ-ын үйл ажиллагааны тулгын чулуу болохыг онцлон тэмдэглэсэн. Гишүүн орнууд нь ОУХБ-ын стратегийн зорилтыг хэрхэн биелүүлэх вэ гэдэг нь гишүүн орон тус бүр одоогийн олон улсын үүрэг хариуцлага үндсэн зарчим, хөдөлмөрлөх эрх, олон улсын бусад хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хүрээнд гүйцэтгэх ёстой зүйл юм гэдгийг зааж өгсөн.

Тунхаглалд ОУХБ нь Ажлын хөтөлбөрийг сурталчлахад гишүүн орнуудад туслалцаа үзүүлж ОУХБ-ын өдөр тутмын үйл ажиллагаа болон удирдамжаар хангах, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар гишүүн орны бодит хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх, ОУХБ-ын үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх, эвлэлдэн нэгдсэн улс орнуудын нөхцөл байдлыг хянан үзэх, техникийн туслалцаа, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, судалгааны ажил хийх, мэдээлэл цуглуулах, хуваалцах чадварыг хөгжүүлэх зэрэг чиглэлээр туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх талаар заасан байна.

ОУХБ-ын холбогдох баримт бичиг

4

ЭХ СУРВАЛЖ

“Бид нийгмийн шударга ёсыг золиослон хөгжиж болохгүй. Бид хүний эрхийн үндсэн хэм хэмжээг тусгасан суурь үзүүлэлтүүдгүйгээр өрсөлдөж чадахгүй. Энэ нь бидний хувьд ч үнэн бөгөөд бүх дэлхийн хувьд ч гэсэн адилхан юм.”

– Африкийн Үндэсний Конгрессийн Ерөнхийлөгч
Нелсон Мандела, 1994.

Энэ гарын авлагад Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь дэлхийн эдийн засаг хүн бүрт давуу тал, түүний баталгааг бий болгох чухал арга хэрэгсэл мөн гэдгийг харуулахыг хичээсэн. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, нийгмийн хамгаалал, хүүхдийн хөдөлмөртэй тэмцэхээс эхлээд мэргэжлийн сургалт хүртэлх олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь маш найдвартай нэр хүндтэй ажлын байрыг бий болгохоос гадна үндэсний хэмжээнд болон үйлдвэрийн газрын түвшинд эдийн засгийн давуу байдлыг бий болгодог. Улс орон бүр өөрийн нэгдэн орсон конвенцийн болон ОУХБ-ын дүрмийн дагуу хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх баталгааг хяналтын тогтолцоо нь олгож байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоо нь улам бүр өргөжин хөгжиж өнөөгийн дэлхий дахины хэрэгцээ шаардлагыг хангаж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцооны нөлөөгөөр амжилтад хүрсэн маш олон тохиолдол байна. Гэвч цаашид хийх ажил маш их байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоо нь улс орнуудын Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын үйл ажиллагаандаа баримтлах үндсэн арга хэрэгсэл болохын хувьд олон нийтийг оролцуулан улам илүү их үүргийг гүйцэтгэж чадна. Хувь хүмүүс, төрийн бүс байгууллага, үйлдвэрийн газрын менежер, идэвхитэн сонгуультай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаарх мэдлэгээ дээшлүүлэн Засгийн газарт дээрх конвенцийг дагаж мөрдөх, элсэх сэтгэгдэл төрүүлэн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх явцад үүссэн асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд холбогдох ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагатай хамтран ажиллана.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаарх энэхүү гарын авлага зөвхөн ОУХБ-ын гишүүдийн чадавхийг сайжруулах төдийгүй нийгэм бүхэлдээ эдгээр хүчирхэг зэвсгийг хөгжлийн арга хэрэгсэл болгон ашиглах боломжийг олгож байна.

Дараагийн хуудсуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хамгийн чухал баримт бичгүүд, нэмэлт мэдээллийн эх сурвалжийн талаар товч авч үзэх болно.

ОУХБ-ЫН ХОЛБОГДОХ БАРИМТ БИЧИГ

- Конвенц, зөвлөмж
- ОУХБ-ын дүрэм
- Шинжээчдийн Зөвлөлөөс гаргасан Конвенци, Зөвлөмжийн талаарх тайлан

Жил бүрийн тайланд дараах зүйлсийг багтаана. Үүнд:

Ерөнхий тайлан: мэдээлж байгаа үүргийн хэрэгжилт, амжилтын тохиолдлууд, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ болон олон талт тогтолцоо /Тайлан III 1А хэсэг/

Ажиглалт: конвенцийг дагаж мөрдөх талаар, уг конвенцид нэгдсэн улс орнуудад зөвлөх /Тайлан III 1А хэсэг/

Ерөнхий судалгаа: Тодорхой асуудлаар конвенцид нэгдсэн болон нэгдээгүй орнуудын тодорхой чиглэлээр хууль болон бодит нөхцөл байдлыг харьцуулан хянан үзэх /Тайлан III 1Б хэсэг/

Конвенцид нэгдэх болон хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой үйл ажиллагааны талаархи мэдээллийн баримт бичгүүд /Тайлан III 2 хэсэг/

- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх хорооны тайлан

Тайлан нь дараах хэсгийг агуулсан байна. Үүнд:

Ерөнхий тайлан

Хувийн хэргийг хянан үзэх

Олон Улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын хэсэгчилсэн тэмдэглэлээс олж харах боломжтой ба Олон Улсын Хөдөлмөрийн бага хурлын хэсэгчилсэн тэмдэглэлээс тусад нь салган авч үзэх.

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны тайлан
Удирдах Байгууллагын баримт бичиг болгон жилд гурван удаа ОУХБ-ын албан ёсны мэдээллийн сэтгүүлд хэвлэдэг.
- Төлөөллийн хяналтын хорооны тайлан
Удирдах Байгууллагын баримт бичигт хэвлэгдсэн /24-р зүйл/
- Нэхэмжлэлийн хорооны тайлан /26-р зүйл/
Удирдах Байгууллагын баримт бичиг болгон ОУХБ-ын албан ёсны мэдээллийн сэтгүүлд хэвлэдэг.

Дээрх бүх мэдээллийг NORMLEX өгөгдлийн сангаас www.ilo.org/dyn/normlex/en хаягаар авч болно.

- Эрх зүйн асуудал болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хорооны баримт бичгүүдийг багтаасан **Удирдах байгууллагын баримт бичгүүдийг** www.ilo.org/public/english/standard/relm/gb/index.htm хаягаар авч болно.
- **Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын баримт бичгүүд**, үүний дотор шинэ конвенц, зөвлөмжийг <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/index.htm> хаягаар харж болно.
- **Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн Тунхаглалтай холбоотой баримт бичгийг** <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE> харах боломжтой.

ОУХБ-ын баримт бичгийг тус байгууллагын оффис, номын сангаас авч болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар судалбал зохих бүтээлүүд

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбогдолтой хийгдсэн ерөнхий ажлууд

- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний зааварчилгаа /2014/-ОУХБ-ын Конвенц, зөвлөмжийн агуулгын талаар асуудал тус бүрээр дүгнэлт гаргадаг.
- ОУХБ-ын Ерөнхий Захирлын туслах асан Николас Валтикосын /1918-2003/ дурсгалд зориулсан хуулийн эссений цуглуулга гаргасан. Үүнд, 29 өгүүлэгийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний удирдлага болон хэм хэмжээ тогтоох асуудалд тусгайлан зориулж бичсэн.
- Олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжтэй холбоотой журмын гарын авлага – Энэхүү гарын авлага нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хүрээнд конвенц, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх ашиглахтай холбоотой үйл ажиллагаа явуулах журмыг тайлбарласан.
- ОУХБ -ын хэм хэмжээтэй холбоотой үйл ажиллагааны талаар ажил олгогчдод зориулсан гарын авлага – ажил олгогчдын тусгайлан ашиг сонирхлын асуудалд анхаарал хандуулсан ОУХБ-ын хэм хэмжээтэй холбоотой үйл ажиллагааны талаар зааварчилгаа өгнө.
- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний цахим номын сан – ILSE 2014 CD ROM Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар ОУХБ-ын үндсэн баримт бичгүүдийг үүсгэсэн.

ОУХБ-ын хэм хэмжээ тогтоох үйл ажиллагаа, хяналтын тогтолцоо

- Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх хороо: Нийгмийн захиалга, итгэл үнэмшлийн үр нөлөө, түүний үечлэл /2011/ – Олон улсын хөдөлмөрийн 100 дугаар бага хурал, Хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх тухай хуралдааны хорооны 85 жилийн ойд зориулсан энэхүү судалгаа нь тус байгууллагаас явуулсан үйл ажиллагааны ач холбогдлыг онцлон тэмдэглэх зорилго дэвшүүлсэн.
- Конвенц, зөвлөмжийн шинжээчдийн хороо: үйл ажиллагааны үечлэл, үр нөлөө –ОУХБ-ын Шинжээчдийн Хорооноос Конвенц, Зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр явуулж байгаа үйл ажиллагаа, бүтцийг тайлбарлан сүүр 8 конвенцийг ашиглахтай холбоотой гарсан ахиц, амжилтын тохиолдлыг авч үзсэн. Түүнчлэн 1998-2002 онд гарсан давуу тал ба техникийн конвенциудын болон 1978-2003 онд сүүр конвенциудыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой гарсан амжилтыг жагсаан бичсэн.
- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороо: түүний 50 гаруй жилийн үйл ажиллагааны үр нөлөө –сүүлийн 25 жилийн туршлагаас сонгон авч судалсны үндсэн дээр өөрийн удирдах үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлсэн арга хэлбэрийг хянан үзсэн.
- Хөдөлмөрлөх эрхийг хүний эрх болгон хамгаалах нь: Олон улсын удирдлагын одоо ба ирээдүй /хэлэлцүүлэг/ - ОУХБ-ын Конвенц, зөвлөмж хэрэгжүүлэх Шинжээчдийн хорооны 80 жилийн ойд зориулсан олон улсын коллоквиумын хэлэлцүүлэг, Женев хот, 2006 оны 11 сарын 24-24 /Англи, Франц, Испани хэл дээрх өгүүллэгүүд/

Эвлэлдэн нэгдэх эрх

- **Эвлэлдэн нэгдэх эрх** – ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны гаргасан шийдвэр, зарчмуудыг ашиглах нь: 2006 оны 5 дахь хэвлэл - Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны 339-р тайлан /2005 оны 11 сар хүртэл гаргасан зарчим, шийдвэрийг дүгнэн үзсэн./
- **Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө:** Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87, Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай 1949 оны 98 дугаар конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх тайлангуудад хийсэн 1994 оны Ерөнхий Судалгаа
- **Ажил хаялт зохион байгуулах эрхтэй холбоотой ОУХБ-ын зарчим** - ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооноос гаргасан ажил хаялт зохион байгуулах, үлс төрийн жагсаал цуглаан зохион байгуулах, хэрэв энэхүү эрхийг зөрчвөл нөхөн төлбөр авах баталгаа гаргах, аливаа жагсаал цуглааны эсрэг хүч хэрэглэн эрх зөрчих үйлдлээс хамгаалах зэрэг зарчмыг авч үздэг.
- **Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө:** Хэрэглэгчийн гарын авлага – Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, зарчим, журам – “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай ОУХБ-ын хууль: хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба журмууд”, /Женев, 1995 он/. ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлийн Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хэм хэмжээ болон зарчим тэдгээрийн хэрэглээ, практик нөлөө, болон журмуудыг хэрхэн ашиглах талаар тайлбарласан.
- **“Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай ОУХБ-ын хууль: хэм хэмжээ ба журам”** Нэгдүгээр хэсэгт, ОУХБ-ын хөдөлмөрийн харилцаа, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зохицуулсан конвенц, зөвлөмжөөс хураангуйлан авсан текстүүдийг багтаасан. Хоёрдугаар хэсэгт, ОУХБ-ын удирдах зөвлөлийн үйл ажиллагааг зохицуулах журмаас хураангуйлан авсан зааварчилгаа багтаажээ.

Хүүхдийн хөдөлмөр ба албадан хөдөлмөр

- **Орлого ба ядуурал: Албадан хөдөлмөрийн эдийн засаг, 2014** – Албадан хөдөлмөр эрхлэхэд хүргэдэг хүчин зүйлүүдийн талаар судалгаа хийсэн ба эдгээрээс хамгийн ноцтой нь хууль бус орлого байсан. Орлогын тэгш бус байдлыг албадан хөдөлмөр хэрэглэсэн улс орон, бүс нутгаар тодорхой өгүүлсэн.
- **Хөдөө аж ахуйн салбарын ажил эрхлэлтэд хүүхдийн хөдөлмөрийг дуусгавар болгон Залуу ажилтанг хүчирхийлэлтэй ажлын нөхцлөөс хамгаалах, 2013 он** – энэхүү тайланд дэлхий дахины түвшинд хөдөө аж ахуйн салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн тоо хэмжээний талаар орчин үеийн статистик тоо баримт, нарийвчилсан мэдээллийг өгсөн. Энэ нь хөдөлмөрийн харилцааны тодорхойгүй байдал, бодит ажилтай холбоотой ялгаварлан гадуурхалт болон тусгаарлалт, энэ төрлийн хөдөлмөрийн эрсдэл аюул, эрсдэлд өртөх магадлал, хүүхдүүд, гэрийн үйлчилгээний ажилтан хохирч болох эрхийн зөрчлийг хянаж үзсэн.
- **Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн тайлан: Эдийн засгийн эмзэг байдал, нийгмийн хамгаалал, хүүхдийн хөдөлмөрийн эсрэг тэмцэл, 2013 он** – Энэхүү шинэ тайлан нь хүүхдийн хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалалтай үялдуулан хэд хэдэн нийгмийн зорилгыг гүйцэлдүүлж болох тухай бодлого тодорхойлох зорилготой.

Далайн хөдөлмөр ба загас, агнуурын салбарын ажилтны асуудал

- **Далайн хөдөлмөрийн конвенц, 2006 он:** Олон улсын хүндрэлтэй байгаа дэглэмд эрх зүйн анхан шатны арга хэмжээ авах нь, 2011 он – М.Л.МакКоннел, Д.Девлин, К. Доумбиа-Хенри – Хөдөлмөрийн болон тэнгисийн хуулийн хүрээнд ярилцан сэдвийн аннотацийн хувилбарыг гаргасан.
- **Далайн хөдөлмөрийн конвенц 2006 /2009/-н дагуу** хяналт шалгалт хийх ажилтнуудын талаарх зааварчилгаа - энэ номонд багтсан зааварчилгаанууд нь Далай дахь хөдөлмөрийн конвенцийн дагуу боомтуудын хүлээх хариуцлагыг хэрэгжүүлэх олон улсын чухал хүчин зүйл болдог. Эдгээрийг ОУХБ-с 2008 оны 9 сард **Далайн хөдөлмөрийн конвенц /2006/-ийн** мужийн хяналт хийх зааварчилгааны хамт баталсан.
- **Өнөөгийн тэнгисийн цэргийн хөдөлмөрийн хуулийн асуудлууд** – Далайчдын Олон улсын Дүрэмт Хувцасны Таних Тэмдэг бичиг баримтууд /Дэлхийн Тэнгисийн Цэргийн Сургуулийн Тэнгисийн Цэргийн Асуудлын талаарх сэтгүүл, 2003, боть 2, №2/
- **Танкны жолоочоос завь руу:** ОУХБ-ын Загас агнуурын салбар дахь хөдөлмөрийн тухай конвенц дэх шинэ ажил, Далайн Хөгжил ба Олон Улсын Хууль, 39-р боть, 2008, 119-128 хуудас

Эхчүүдийн хамгаалал

- **Ажлын байран дахь эх, эцгийн эрх: дэлхий дахин дахь хууль ба практик, 2014 он** – Энэ судалгаа нь 185 орны эхийн ба эцгийн эрхэт ёс ямар байгаа тухай судалгааг амралт, тэтгэмж, ажил эрхлэлт, эрүүл мэндийг хамгаалах, ажил дээр хүүхдээ хөхөөр хооллох, хүүхдийн асаргаа зэрэг асуудлыг багтсан байна.

Албан бус эдийн засаг

- **Албан бус эдийн засаг ба зохистой хөдөлмөр: албан ёсны эдийн засагт шилжих шилжилтийг дэмжих бодлого зөвлөмж, 2014 он** – Энэхүү практик бодлогын эх сурвалж нь уг сэдвээр мэдлэг олгохын хамт албан бус эдийн засагт чиглэсэн бодлогын шинэчлэл болон албан хэлбэрт шилжих шилжилтийг дэмжсэн тэргүүн түршлагыг багтаажээ.

Худалдааны болон хөдөлмөрлөх эрх

- **Чөлөөт Худалдааны Гэрээний нийгмийн хэмжигдэхүүн, 2013 он** – Энэ тайлан нь нийгмийн асуудлыг тусган үйлдвэрийн газар, ажилтанд үзүүлэх нөлөөг багтаасан одоогийн худалдааны бүх гэрээг ойлгомжтой хянан үзсэн. Мөн төрөл бүрийн нийгмийн асуудлыг багтаасан худалдааны гэрээний тоо нэмэгдэж буйтай холбогдон үүсэх хүндрэлийг үнэлэхэд тусалдаг.
- **ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн тайлбарууд: АНУ-ын чөлөөт худалдааны гэрээний хөдөлмөртэй холбоотой заалт, санкцид тулгуурласан хэмжилт хийхийн ач холбогдол, 2013 он** – Энэ судалгааны ажил нь АНУ-ын гурван худалдааны гэрээ болох CAFTA-DR, АНУ-Бахрейн болон АНУ-Перугийн Чөлөөт Худалдааны Гэрээнүүдэд хөдөлмөрийн асуудлаар сүүлийн үед гаргасан гомдлыг авч үзэн уг гэрээнд багтсан хөдөлмөрийн заалтуудыг зохицуулах механизмд ОУХБ-ын удирдах байгууллагын тайлбарт урьдчилсан байдлаар хийсэн дүн шинжилгээг багтаасан.

Хөдөлмөрийн удирдлага , хяналт

- **Тодорхойгүй хугацаатай хөдөлмөрийн удирдлагын бүтэц: Бодлого, практик, байгууллага, 2013** – 2008 оны санхүүгийн хямрал нь аливаа улсын Засгийн газар, үндэсний хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцооны хувьд багагүй хүндрэл авчирсан эдийн засгийн огцом өөрчлөлтийн хугацаа хэт удаан үргэлжлэв. Ийм хүндрэлтэй эдийн засгийн нөхцөл байдал нь хөдөлмөр, эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, үйлдвэрлэлийн харилцаа зэрэг салбарт өмнө баримталж байсан бодлого, институцийг дахин авч үзэхийг шаардсан.

Адил тэгш цалин хөлс

- **Тэгш цалин – танилцах зааварчилгаа, 2013 он**– эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн хийсэн ижил хөдөлмөрийг үнэлэн, цалингийн ялгаварлалыг арилгасан нь хүйсийн тэгш эрхийг хангах гол үндэс болсон. Гэвч цалингийн тэгш бус байдал нь үргэлжилсээр байгаа бөгөөд зарим тохиолдолд хүйсээрх цалингийн ялгаа нь зогсонги байдалтай, заримдаа бүр нэмэгдэх төлөвтэй байна.

Интернэт эх сурвалж

- NORMLEX -Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний мэдээллийн тогтолцоо: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тухай /үнэлгээний мэдээлэл, тайлангийн шаардлага, ОУХБ-ын удирдах байгууллагын зөвлөмж гэх мэт/ мэдээллийг авчирсан шинэ мэдээллийн тогтолцоо, үндэсний хөдөлмөрийн, нийгмийн хамгааллын хуулиуд
NORMLEX нь эдгээр асуудлаар ойлгомжтой, хэрэглэгчдэд тустай мэдээллийг олгох ба NATLEX-ийн мэдээллийн сан болон өмнөх APPLIS, ILOLEX Libsynd өгөгдлийн сангуудад байсан мэдээллийг бас багтаадаг.

Дээрх мэдээллийг

www.oilo.org/dyn/normlex/en вебсайтаас авч болно.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. UN Secretary-General, Message for the World Day of Social Justice, 20 February 2014.
2. Global Wage Report 2012/13, *Wage and equitable growth*, ILO, Geneva, 2013.
3. World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 2013.
4. Ibid.
5. OECD, OECD Skills Outlook 2013: *First Results from the Survey of adult skills*, Paris, OECD, 2013.
6. D. Kucera: "Core labour standards and foreign direct investment", in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 1-2 (2002), pp. 31-70.
7. World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 2013.
8. ILO: *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(1), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.
9. See: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>
10. International Finance Corporations, Performance Standard 2, Labor and working conditions, January 2012.
11. ILS, *Social Dimensions of Free-Trade Agreements*, ILO, 2013; See also C. Doumbia-Henry and E. Gravel, "Free Trade Agreements and Labour Rights: Recent Developments", *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 3, pp. 185–206.
12. World Bank: World Development Report, 2004, p.141.
13. T. Aidt; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Washington, DC, World Bank, 2002).
14. OECD: *International Trade and Core Labour Standards* (Paris, 2000).
15. ILO: *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004, p. 64; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People* (Geneva, ILO, 2002), pp. 75-78.
16. ILO *global estimates of forced labour: results and methodology (Special Action Programme to Combat Forced Labour)*, Geneva, 2012.
17. ILO: *Investing in Every Child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour* (Geneva IPEC, 2004), pp.4-5.
18. ILO: *Making progress against child labour, Global estimates and*

- trends 2000-2012*, ILO/IPEC, Geneva, 2013.
19. UCW, *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
 20. ILO: *Equality at work: The continuing challenge – Global Report under the Followup to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2011.
 21. See also M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, *Equal Pay – An introductory guide*, ILO, Geneva, 2013.
 22. W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (Geneva, ILO, 2002), pp. 121-133 and 146.
 23. See http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/131112_opargentinasbrasil_eng.pdf
 24. See France, CEACR, Convention No. 81, observation, 2011:
 25. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:23221512
 26. ILO: *Global Employment Agenda* (Geneva, 2003).
 27. See ILO, *Global Employment Trends 2014: the risk of a Jobless Recovery*, Geneva, ILO, 2014.
 28. ILO: *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4., see also World Bank: *World Development Report*, op. cit., pp. 137-140.
 29. See the final report of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) held in April 2011 (TMEE/C.158-R.166/2011/2) available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed-norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165186.pdf and the Governing Body decision on the Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts (Document GB.312/LILS/6, paragraph 4, as amended) available at <http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/langen/index.htm> WCMS_168107/
 30. ILOSTAT Database on the subject of working time – mean weekly hours actually worked per employed person by sex and economic activity.
 31. S. Lee, D. McCann and J. Messenger: *Working Time around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva, ILO, 2007), p.27.
 32. *2013 World Day for Safety and Health at Work: Facts and Figures*, ILO, Geneva, 2013.
 33. *2010 World Day for Safety and Health at Work*, ILO, Geneva, 2010.
 34. 33 Adapted from R. Silva, M. Humblet: *Standards for the XX1st century: Social security* (Geneva, ILO, 2002).
 35. ILO: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004; *Fair migration: Setting an ILO Agenda*, Report of the ILO Director General to the International Labour Conference, 2014; ILO: *Labour Migration: Facts and Figures*, Fact

sheet, March 2014.

35. ILO, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, 2013.
36. <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>
37. Shipping facts website: <http://www.marisec.org/shippingfacts/index.htm> (consulted April 2014).
38. See <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>
39. This handbook is available on the ILO website in English, French and Spanish at: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-coveredby-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/WCMS_205225/lang--en/index.htm
40. UNEP Green Economy Report: Tourism 2010.
41. Guy Ryder, *Lecture on the Relevance of the ILO in the twenty-first century*, March 31th, 2014.
42. See Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations (Rev. 2012).
43. ILO: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Washington, DC, Washington Branch Office, 2003), p. 29.
44. E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years* (Geneva, ILO, 2001).
45. N. Mandela: "The continuing struggle for social justice", in *Visions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary (Geneva, ILO, 1994), p. 184.

ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмж нь өнөөгийн дэлхийн эдийн засагт нийгмийн шударга ёсыг баталгаажуулах зорилготой эрх зүйн баримт бичиг юм. Засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн хамтран баталсан Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь өргөн хүрээтэй ойлголт, нэр томьёо бий. Тухайлбал, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр, тэгш эрх ба боломж, гурван талт зөвшилцөл, хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, түүнийг дэмжих тухай, мэргэжлийн боловсрол, сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал, нийгмийн бодлого, цалин хөлс, ажлын цаг, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, эхчүүдийн хамгаалал, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, цагаач ажилтан, далайн хөдөлмөр эрхлэгчид, загас агнуурын салбарын ажилтан, боомтын ажилтан, нутгийн уугуул, омгийн гаралтай хүмүүс болон бусад онцгой салбарын ажилтан гэх мэт. ОУХБ нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг нэвтрүүлэх үйл явцыг баталгаажуулсан өвөрмөц хяналтын, гомдол барагдуулах механизмыг боловсронгуй болгох зорилготой ажиллаж байна.

Шинэчлэн засварласан энэхүү гарын авлага мэргэжлийн болон мэргэжлийн бус хүмүүст олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг танин мэдүүлэх, өнөөгийн дэлхийн эдийн засаг дахь ач холбогдлыг сурталчлах зорилготойгоос гадна хөдөлмөрийн хэм хэмжээний ойлголт, нэр томьёог хэрхэн ажил хэрэгтээ хэрэглэх, хэрэгжилтэнд хяналт тавих, цаашид дэлгэрүүлэн үншвал зохих мэдээллийн эх сурвалжийг харах боломж олгоно.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэлтэс
Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо
4, Morillons- CH-1211 Geneva 22
Утас: +41227997155 Факс: +41227996771
Цахим хаяг: infonorm@ilo.org
<http://www.ilo.org/normes>

