



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН  
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



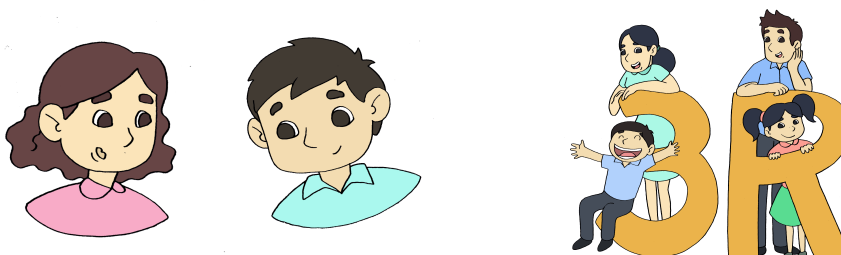
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ  
ГЭР БҮЛ, ХҮҮХЭД, ЗАЛУУЧУУДЫН  
ХӨГЖЛИЙН ГАЗАР



Олон Улсын  
Хөдөлмөрийн  
Байгууллага



Европын Холбоо  
санхүүжүүлэв



# АМЬДРАХ УХААНЫ СУРГАЛТ

Хүүхэд, залуучууд, гэр бүлийн  
эрх, үүрэг, оролцоо

## Модуль 11. Ухаалаг ажилтан



Бусокорн Суриясарн, Нелиэн Хаспелз, Розалинда Терхост







ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН  
ХАМГААЛЛЫН ЯАМ



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ  
ГЭР БҮЛ, ХҮҮХЭД, ЗАЛУУЧУУДЫН  
ХӨГЖЛИЙН ГАЗАР



Олон Улсын  
Хөдөлмөрийн  
Байгууллага



Европын Холбоо  
санхүүжүүлэв

# АМЬДРАХ УХААНЫ СУРГАЛТ

Хүүхэд, залуучууд, гэр бүлийн  
эрх, үүрэг, оролцоо

## Модуль 11. Ухаалаг ажилтан

Бусакорн Суриясарн, Нелиэн Хаспелз, Розалинда Терхорст

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2020  
Анхны хэвлэл 2020

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

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) хаягаар мэдээлэл авна уу.

*Амьдрах ухааны сургалтын багц: Хүүхэд, залуучууд, гэр бүлийн эрх, үүрэг, оролцоо*, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчоо, БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан товчоо — Бээжин: ОУХБ, 2020

ISBN: 978-92-2-0325605 (хэвлэмэл) ISBN: 978-92-2-0325612 (веб pdf)

Мөн Англи хэлээр: 3-R Trainers' Kit: Rights, Responsibilities and Representation for Children, Youth and Families. ISBN: 978-92-2-0325599 (web pdf), Ulaanbaatar, 2020

|                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------|
| <b>МЭДЭГДЭЛ: 2020 ОНЫ ШИНЭЧИЛСЭН ХЭВЛЭЛ (МОНГОЛ, АНГЛИ ХУВИЛБАР)</b> |
|----------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Энэхүү сургалтын багцыг Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар Европын Холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем(GSP+)-д Монгол Улсын статусыг тогтвортой хадгалах нь төслийн II үе шат(MNG/17/50/EUR)”-ны хүрээнд зөвлөх Бусакорн Суриясарн, Х.Өлзийтунгалаг нар Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газартай хамтран боловсруулав. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Энэхүү сургалтын багцын үндсэн мэдээллийг дараах эх үүсвэрээс авч, Монгол Улсын нөхцөлд нийцүүлэн боловсруулав: Empowerment for Children, Youth and Families: 3-R Trainers' Kit on Rights, Responsibilities and Representation, ISBN: 92-2-117849-8 (print), 92-2-117850-1 (web pdf), 92-2-117851-X (CD-ROM), Bangkok (2006) болон the 2017 edition, ISBN 978-92-2-130249-0 (print); 978-92-2-130250-6 (web pdf). |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уг сургалтын багцыг Европын Холбооны санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр гаргав. Сургалтын багцад тусгагдсан үзэл бодол нь Европын Холбооны албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй болно. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

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

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

ОУХБ-ын хэвлэл, цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) хаягаар авах боломжтой.

|                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уг сургалтын багцын агуулга, түүнд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлыг зохиогчид өөрсдөө хариуцах бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй болно. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Хавтасны болон дотор зургийг Ай Си Си Ди ХХК зурав.  
Хэвлэлийн эх, график дизайныг Соёмбо принтинг ХХК-д бэлтгэж, Монгол Улсад хэвлэв.

## ӨМНӨХ ҮГ

Сүүлийн 10 жилд Монгол Улсын Засгийн газраас Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага(ОУХБ)-ын 1999 оны 182 дугаар конвенц болон Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцыг хэрэгжүүлэх чиглэлд олон тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн билээ. Энэхүү хүчин чармайлт нь “Тогтвортой хөгжлийг хангах хөтөлбөр 2030”-ын хүрээнд дэвшүүлсэн 2030 он гэхэд албадан хөдөлмөр, орчин үеийн боолчлол, хүн худалдаалах гэмт хэргийг, 2025 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах зорилтуудтай бүрэн нийцэж байгаа юм.

Тогтвортой хөгжлийн эдгээр зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд өнөөгийн нөхцөл дэх хүүхдийн болон албадан хөдөлмөрийн талаарх ойлголтыг дээшлүүлэх шаардлага зайлшгүй байгааг холбогдох талууд онцолж байна. Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр болон бусад хэлбэрийн хүчирхийлэлд өртөж болзошгүй хүүхэд, залуучууд, гэр бүлтэй ажиллах чиг үүрэг бүхий төрийн болон иргэний нийгмийн байгууллагуудын хувьд ийм хэрэгцээ шаардлага бүр чухлаар тавигдаж байгаа юм.

“Амьдрах ухааны сургалт: Хүүхэд, залуучууд, гэр бүлийн эрх, үүрэг, оролцоо” сэдэвт сургагч багшид зориулсан сургалтын энэхүү багц нь энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, оролцогч талуудын чадавхыг бэхжүүлэх зорилготой. ОУХБ-аас анх 2006 онд боловсруулан гаргасан уг сургалтын багц гарын авлага олон оронд амжилттай хэрэглэгдэж байгаагийн дотор Монгол Улсад ОУХБ-АЙПЕК хөтөлбөрийн хүрээнд 2007 оноос хэрэглэж эхэлсэн юм. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар (ГБХЗХГ) энэхүү сургалтын багц гарын авлагыг төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын чадавхыг бэхжүүлэхэд хамгийн тохиромжтой, ач холбогдолтой хэмээн үзэж, Монголын нөхцөлд нийцүүлэн боловсруулахаар шийдвэрлэсэн билээ.

ОУХБ-аас Европын Холбооны дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлж буй төслийн<sup>1</sup> хүрээнд уг багц гарын авлагыг ийнхүү шинэчлэн боловсруулж, агуулгыг үндэсний сургагч багш нараар хэлэлцүүлэн баталгаажууллаа. Энэхүү сургалтын багцыг олон хүн ашиглаж, хамгийн хэрэгцээтэй зорилтот бүлэгтээ хүрч үр өгөөжөө өгнө гэж найдаж байна. Энэ цаг үед нүүрлээд буй КОВИД-19 цар тахал эмзэг бүлгийн, ялангуяа хүүхдийн аж байдалд хар сүүдрээ тусгаж, шинэ эрсдэл үүсгэж байна. Үүнээс үүдээд ирэх жилүүдэд эдийн засагт гарч болзошгүй таагүй өөрчлөлтийн нөхцөлд дэлхий даяар засгийн газар, төрийн байгууллагууд, хувийн хэвшил, үйлдвэрчний эвлэлүүд болон иргэний нийгмийн байгууллагууд 2025 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг, 2030 он гэхэд албадан хөдөлмөр, орчин үеийн боолчлол, хүн худалдаалах гэмт хэргийг устгах зорилтуудыг хэрэгжүүлэх тун амаргүй сорилттой тулгарч байна. Энэхүү үйлсэд уг сургалтын багц бага ч болов хувь нэмрээ оруулна гэж найдаж байна.

Энэхүү багц гарын авлагыг шинэчлэн боловсруулж гаргах боломжийг бүрдүүлж, санхүүгийн харамгүй туслалцаа үзүүлсэн Европын Холбоонд ОУХБ, ГБХЗХГ гүн талархлаа илэрхийлье. Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хэнийг ч орхигдуулахгүй хамтдаа хөгжих зарчмыг хэрэгжүүлэхэд тус дөхөм болж, хүн амын эмзэг бүлгийг дэмжих чиглэлд бидний хамтын ажиллагаа үргэлжилнэ гэж найдаж байна.

Мижидсүрэнгийн Энх-Амар  
Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг  
Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын  
хөгжлийн газрын дарга

Клэйр Куртье-Мюлдэр  
ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг  
хариуцсан товчооны захирал

<sup>1</sup> Төслийн бүтэн нэр: “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар Европын Холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем(GSP+)-д Монгол Улсын статусыг тогтвортой хадгалах нь төслийн II үе шат” (MNG/17/50/EUR)



## АГУУЛГА

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Өмнөх үг                                                                                                                                      | iii       |
| Талархал                                                                                                                                      | vii       |
| Модулийн агуулга                                                                                                                              | 1         |
| <b>Сэдэв 11.1 Үүрэг хариуцлага</b>                                                                                                            |           |
| <b>Дасгал 11.1.1 Сайн ажилтан сонгох нь</b>                                                                                                   | <b>4</b>  |
| CX 11.1.1 А: Самбарын цаасан дээрх үзүүлэнгийн загвар:<br>Сайн ажилтан сонгох нь                                                              | 9         |
| CX 11.1.1 Б: Гурван ажилтны талаарх мэдээллийн жагсаалт                                                                                       | 10        |
| CX 11.1.1 В: Ажилтнуудыг харьцуулсан загвар                                                                                                   | 11        |
| <b>Дасгал 11.1.2 Ажил болон гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага</b>                                                                  | <b>12</b> |
| CX 11.1.2 А: Ажил болон ар гэрийн нөхцөл байдал                                                                                               | 16        |
| <b>Сэдэв 11.2 Хөдөлмөрлөх эрх</b>                                                                                                             | <b>18</b> |
| <b>Дасгал 11.2.1 Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх</b>                                                                                   | <b>20</b> |
| CX 11.2.1 А: Ажилчдын суурь эрхийн тухай түүхүүд                                                                                              | 23        |
| Нэмэлт мэдээлэл: ОУХБ, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ,<br>Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх,<br>Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж | 27        |
| <b>Дасгал 11.2.2 Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалтыг устгах,<br/>эрх тэгш байдлыг дэмжих</b>                                         | <b>32</b> |
| CX 11.2.2 А: Жишээ ба асуултууд: Хөдөлмөрийн хүрээний<br>ялгаварлан гадуурхалт                                                                | 36        |
| <b>Дасгал 11.2.3 Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдэе</b>                                                                                          | <b>37</b> |
| CX 11.2.3 А: Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдсэн тухай жишээнүүд                                                                                 | 40        |
| <b>Дасгал 11.2.4 Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт</b>                                                                   | <b>43</b> |
| CX 11.2.4 А: Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний<br>ажилтай холбоотой өгөгдлүүд                                          | 49        |
| CX 11.2.4 Б: Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний<br>ажлын талаарх сорил: Асуулт, хариулт                                 | 50        |
| CX 11.2.4 В: Авах арга хэмжээг эрэмбэлэх: Багаар ажиллах заавар                                                                               | 53        |
| Нэмэлт мэдээлэл: Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүүхэд болон<br>насанд хүрэгчид                                                                 | 55        |
| <b>Сэдэв 11.3 Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд</b>                                                                                                      | <b>60</b> |
| <b>Дасгал 11.3.1 Эхчүүдийн хамгаалал</b>                                                                                                      | <b>61</b> |
| CX 11.3.1 А: Эхчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн<br>нөхцөл байдлыг тодорхойлсон карт                                                                | 64        |
| Нэмэлт мэдээлэл: Эхчүүдийн хамгаалал: ОУХБ-ын 183-р конвенц болон<br>Монгол улсын хууль тогтоомж                                              | 65        |

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Дасгал 11.3.2 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй</b>                                  | <b>67</b> |
| СХ 11.3.2 А: Аюултай болон хортой нөхцөл                                                     | 71        |
| Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй                                      | 72        |
| <b>Дасгал 11.3.3 Эрх тэгш хандлага: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл</b>               | <b>77</b> |
| СХ 11.3.3 А: Дүрд тоглоход зориулсан ХДХВ/ДОХ-той холбоотой түүхүүд                          | 80        |
| Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн хүрээнд эрх тэгш хандах: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл | 81        |
| <b>Унших материал</b>                                                                        | <b>83</b> |

## ТАЛАРХАЛ

Монгол Улсын нөхцөлд нийцүүлэн боловсруулсан энэхүү багц гарын авлага нь ГБХЗХГ, ОУХБ-ын хамтын ажиллагаа, тууштай хүчин чармайлтын үр дүн юм.

Энэхүү ажилд олон улсын зөвлөх Бусакорн Суриясарн мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгч үнэтэй хувь нэмэр оруулсныг талархан тэмдэглэж байна.

Мөн ГБХЗХГ-аас байгуулсан сургалтын багцыг шинэчлэн боловсруулах ажлын хэсгийн дараах гишүүдэд талархлаа илэрхийлье. Үүнд:

- Пүрэвсүрэнгийн Алгирмаа (Модуль 4, 9, 10)
- Гомбын Ариунчимэг (Модуль 11)
- Жанцандоржийн Азжаргал (Модуль 2, 4, 9)
- Батсүхийн Батсайхан (Модуль 1, 3)
- Цанлигийн Баттуяа (Модуль 4)
- Сосорбурамын Болорцэцэг (Модуль 10, 11)
- Шархүүгийн Галбадрах (Модуль 6, 7)
- ЛГБТ Төв (Модуль 6)
- Баянбаатарын Оюундарь (Модуль 5, 8)
- Борбандийн Санжид (Модуль 3)
- Хуажингийн Өлзийтунгалаг (Сургагч багшийн гарын авлага).

Түүнчлэн энэхүү ажлыг санаачлан эхлүүлж, дэмжсэн ГБХЗХГ-ын дарга асан Очирбатын Алтансүхэд талархаж байна. Сургалтын багцыг үндэсний нөхцөлд тохируулан боловсруулахад шаардагдах мэдээллээр хангаж, монгол орчуулгыг хянан дэлгэрэнгүй санал, зөвлөмж өгч хувь нэмрээ оруулахын зэрэгцээ уг ажлыг уялдуулан зохицуулах үүрэг гүйцэтгэсэн ГБХЗХГ-ын Гэр бүл, хүүхэд хамгааллын бодлогын хэрэгжилт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн Жанцандоржийн Азжаргал, Монгол Улсын Боловсролын Их Сургуулийн Нийгмийн ажлын тэнхимийн ахлах багш Хуажингийн Өлзийтунгалаг нарт талархлаа илэрхийлье. Мөн орчуулагчаар ажилласан Ванжилын Бэрцэцэг, Баттулгын Нармандах, монгол хэлээрх хувилбарыг хянан тохиолдуулсан Балчиндоржийн Туяа нарт талархаж байна.

ОУХБ-ын зүгээс уг ажилд Амгалангийн Лхагвадэмбэрэл, Баярсайханы Баярцэцэг, Бээжин дэх товчооны Париссара Льюкийт, Бангкок дахь Зохистой хөдөлмөрийг дэмжих багийн Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн Барати Флюг нар хөтөлбөрийн, захиргааны болон мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж ажилласан болно.





## МОДУЛЬ 11. УХААЛАГ АЖИЛТАН

### Модулийн агуулга

Энэхүү модульд ажилтны хүлээх үндсэн үүрэг хариуцлагын талаар ярилцаж, хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхийн тухай мэдлэг олгоно. Эхний хэсэгт оролцогчид ажил болон гэр бүлийн хүрээнд хүлээх үүрэг хариуцлагын талаар ойлголттой болно. Хоёр дахь хэсэгт 1998 онд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн орнууд гаргасан хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүдтэй танилцана. Ингэхдээ дэлхий нийтийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн амин чухал зарчим болох “ялгаварлан гадуурхахгүй байх” болон “эвлэлдэн нэгдэх эрх”-ийг онцлон авч үзэх болно. Сэдвийн төгсгөлд гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөрийн тухай танилцуулна. Төгсгөлийн гурав дахь хэсэгт ажлын байран дахь эрүүл мэнд: эхчүүдийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай ажилтнуудад ялгаварлалгүй тэгш хандах тухай авч үзнэ.

Энэ модуль 3 сэдвээс бүрдэнэ:

Сэдэв 11.1 Үүрэг, хариуцлага

Сэдэв 11.2 Хөдөлмөрлөх эрх

Сэдэв 11.3 Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд

| Сэдэв 11.1 Үүрэг хариуцлага                                                                   | Зорилго                                                                                                                                                                                                                                                      | Хугацаа  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Дасгал 11.1.1<br>Сайн ажилтан сонгох нь                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Хөдөлмөр эрхлэхэд шаардагддаг үндсэн ур чадварууд, хүлээлтийн тухай танилцуулах</li> <li>Сайн ажилтны үндсэн шинж чанар, ур чадварыг тодорхойлох</li> </ul>                                                           | 90 минут |
| Дасгал 11.1.2<br>Ажил болон гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг, хариуцлага                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудад тулгардаг бэрхшээлийг мэдэх</li> <li>Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудад ажил, амьдралд нь тэгш боломжоор хангах арга замын талаар эргэцүүлэх</li> </ul>      | 90 минут |
| Сэдэв 11.2 Хөдөлмөрлөх эрх                                                                    | Зорилго                                                                                                                                                                                                                                                      | Хугацаа  |
| Дасгал 11.2.1<br>Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн талаар мэдлэгтэй болох</li> </ul>                                                                                                                                           | 90 минут |
| Дасгал 11.2.2<br>Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалтыг устгах, эрх тэгш байдлыг дэмжих | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, тэгш бус байдлыг тодорхойлох</li> <li>Эрх тэгш байдал гэж юу болох, энэ нь ажил, амьдралд яагаад чухал болохыг ойлгох</li> <li>Хүмүүсийн ялгаатай байдлыг хүндлэх</li> </ul> | 90 минут |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Дасгал 11.2.3<br>Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдэе                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулагдах эрхийн ач холбогдлыг ойлгох</li> <li>Эвлэлдэн нэгдэхийн давуу талыг мэдэх</li> <li>Үйлдвэрчний эвлэл болон зохион байгуулагдсан бусад бүлгүүдийн талаар мэдээлэлтэй болох</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 80 минут       |
| Дасгал 11.2.4<br>Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Монголын нийгэмд гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхэд болон насанд хүрэгчдийг ажиллуулах талаар нийтлэг ямар хандлага, ойлголт байдаг талаар ойлголт авах</li> <li>Монголд болон дэлхий даяар гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхэд болон насанд хүрэгчдийг ажиллуулж байгаа нөхцөл байдалтай танилцах</li> <li>Гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхдийн хөдөлмөр ашиглахыг багасгах, гэрийн үйлчилгээнд ажилладаг залуу ажилтнуудыг хамгаалах, тэдний зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрхэн дэмжих талаар мэдлэгтэй болох</li> </ul> | 105-120 минут  |
| <b>Сэдэв 11.3 Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд</b>                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |
|                                                                            | <b>Зорилго</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Хугацаа</b> |
| Дасгал 11.3.1<br>Эхчүүдийн хамгаалал                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Эмэгтэй ажилчдын хамгааллын арга хэмжээнд хамрагдах эрхийн талаар ойлголттой болох</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 60 минут       |
| Дасгал 11.3.2<br>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажлын байрны эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдлын талаар ойлголттой болох</li> <li>Аюулгүй, эрүүл ажлын байрыг бий болгохын тулд авах арга хэмжээг тодорхойлох</li> <li>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой ажилчдын эрхийн талаар ойлголттой болох</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                        | 95 минут       |
| Дасгал 11.3.3<br>Эрх тэгш хандлага: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ажлын байр болон нийгэм дэх эрх тэгш хандлагын талаар ойлголттой болох</li> <li>ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудад ажлын байр болон нийгэмд тулгардаг асуудлуудыг тодорхойлох</li> <li>ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын эрхийн талаар ойлголттой болох</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                      | 90 минут       |
| <b>Нийт хугацаа: 13 цаг 10 минут - 13 цаг 25 минут</b>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |



### Дасгал сонгох талаар сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын эрх тэгш байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дараах дасгалаар танилцуулах болно:

11.1.2 Ажил болон гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага

11.2.1 Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх

11.2.2 Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалтыг устгах, эрх тэгш байдлыг дэмжих

11.2.4 Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт

11.3.1 Эхчүүдийн хамгаалал

## Сэдэв 11.1 Үүрэг хариуцлага



### Агуулга

Энэ сэдэвт орсон дасгалууд нь ажил, амьдралын үүрэг, хариуцлагын тухай онцлох болно. Эхний дасгал нь анх ажилд орж байгаа залуучуудаас ажил олгогч, удирдлага, хамтран ажиллаж буй хүмүүс ямар хүлээлттэй байдгийг ойлгуулж, шинэ ажилдаа амжилт гаргахад нь дэмжлэг болох зорилготой. Хоёр дахь дасгал нь ажил хөдөлмөр болон ар гэрийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа хэрхэн шударга, оновчтой хуваарилах талаар мэдлэг олгоход чиглэсэн болно.



### Үндсэн мэдээлэл

- Хүн бүр бусдыг анх хараад нас, хүйс, гадна төрхөөр нь дүгнэдэг. Гадна төрхөөр нь ажлын ур чадварыг мэдэх боломжгүй ч царайлаг, эрүүл чийрэг бие бялдартай хүмүүс нийтлэг төрхтэй хүмүүсээс илүү давуу талтай байдаг. Харамсалтай нь ийм төрлийн ялгаварлах хандлага ихээхэн түгээмэл байдаг.
- Хүнийг үндэс угсаа, шашин шүтлэг, шилжин суурьшигч гэх мэтээр ялгаварлах хандлага бас л нийтлэг бөгөөд ажил олгогчид нэг нутгийн ажилтнууддаа давуу тал олгож, өөр гарал үүсэл, шашин шүтлэгтэй бусад хүмүүст доогуур зэрэглэлийн ажил хуваарилах хандлагатай байх нь бий.
- Ажил олгогч болон удирдах ажилтнууд өөрсдийн удирдлага дор ажилладаг хүмүүсийг шаргуу ажиллаж, өндөр чанартай бүтээгдэхүүн гаргахыг хүсдэг. Сайн ажилтан байхын тулд харилцааны ур чадвартай, удирдлага болон хамтран ажиллагчидтайгаа сайн харилцаатай байх хэрэгтэй.
- Ажлын ачааллаа хуваалцаж, ажил болон ар гэрийнхээ өмнө хүлээсэн үүргээ тэнцүүлэн авч явах нь гэр бүл, нийгэм, ажлын хамт олны гишүүн бүрийн үүрэг хариуцлага болохыг ухаарах хэрэгтэй.
- Ажил олгогч нь гэр бүлтэй ажилтнууддаа зориулсан арга хэмжээ авдаг байх нь чухал бөгөөд аз жаргалтай ажилтнууд илүү бүтээлч үр дүнтэй ажилладаг.
- Өрх гэр доторх үүрэг, хариуцлага, гэр бүлдээ анхаарал тавих, орлого олоход эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс адилхан үүрэгтэй болохыг хүүхдэд бага наснаас нь ойлгуулж, сургаж байх хэрэгтэй.



### Дасгал

1.1.1 Сайн ажилтан сонгох нь

1.1.2 Ажил болон гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага



### Холбогдох сэдвүүд

2.1 Хүн бүр эрхтэй

4.1 Гэр бүлд хэн нь юу хийдэг вэ, хэн нь үгээ хэлдэг вэ?

10.2 Ухаалаг ажил хайгч

11.2 Хөдөлмөрлөх эрх

## Дасгал 11.1.1 Сайн ажилтан сонгох нь



### Зорилго

- Хөдөлмөр эрхлэхэд шаардагддаг үндсэн ур чадварууд, хүлээлтийн тухай танилцуулах
- Сайн ажилтны үндсэн шинж чанар, ур чадварыг тодорхойлох



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрэгчид



### Хугацаа

90 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Хагас тойргоор хана болон самбараас зайтай сууна.



### Ашиглах материал

- 3 ажилтны мэдээллийг бичих самбарын цаас (Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 А-д буй зааварчилгааг харна уу.)
- Цаасан скоч, самбарын үзэг
- Оролцогч бүрд хоёр өөр өнгийн саналын 5 хуудас ("Бэлтгэл" хэсгийг уншина уу.)



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.1.1 А: Самбарын цаасан дээрх үзүүлэнгийн загвар: Сайн ажилтан сонгох нь

11.1.1 Б: Гурван ажилтны талаарх мэдээллийн жагсаалт

11.1.1 В: Ажилтнуудыг харьцуулсан загвар



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Сайн ажилтан сонгох нь: 1-р үе – 15 минут
2. Сайн ажилтан сонгох нь: 2-р үе – 10 минут
3. Сайн ажилтан сонгох нь: 3-р үе – 20 минут
4. Сонголт хийх явцын тухай ярилцах – 20 минут
5. Сайн ажилтны онцлог, ур чадваруудыг тодорхойлох нь – 20 минут
6. Дүгнэлт – 5 минут

## Бэлтгэл

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 А-д буй зааварчилгааны дагуу гурван ширхэг самбарын цаас, А-4 хэмжээтэй цаасыг хуваан бэлдсэн 32 ширхэг цаасыг саналын хуудас (өөр өөр өнгөтэй) 2 багц байхаар бэлдэнэ. Нэг өнгийн багцыг нь ажилтны багт, нөгөө өнгийн багцыг ажил олгогчдын багт тараана. Оролцогч бүрд нэг өнгийн 5 саналын хуудас хэрэгтэй (Оролцогчдыг 2 багт хуваана: жишээ нь  $24/2 = 12 \times 5 = 60$  ширхэг нэг өнгийн хуудас, мөн нөгөө өнгийн хуудас 60 ширхэг).



### Сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Энэ дасгал гадна төрхөөр нь болон шилжин суурьшсан эсэхээс нь шалтгаалан ялгаварлан гадуурхах эсвэл давуу байдал олгох талаар авч үзнэ. Нас, хүйсээр нь (ялгаварлан гадуурхалтын нийтлэг хоёр шалтгаан) ялгаварлахаас сэргийлж хорь орчим насны гурван эмэгтэйн зөвхөн нийгмийн ур чадвар болон ажлын бүтээмжид нь анхаарлаа хандуулахыг оролцогчдоос хүснэ. Дасгалыг ажиллах явцад сургагч багш зорилтот бүлгийн онцлогт тохируулан өгөгдлийг өөрчилж болно. Жишээ нь оролцогчид нас залуу байвал залуу “ажилтан” сонгох, эсвэл ихэнх оролцогч эрэгтэй байвал хүйсийг өөрчилж болно.

## Алхам 1. Сайн ажилтан сонгох нь: 1-р үе – 15 минут

Энэ дасгал нь сайн ажилтны үндсэн шинж, ур чадваруудыг тодорхойлох зорилготойг оролцогчдод тайлбарлана. Энэ нь оролцогчдод сайн ажил олох, удирдлага, хамтран ажиллагчидтайгаа нөхөрсөг харилцаа тогтооход туслах болно.

- Оролцогчдыг ажилтан, ажил олгогч гэсэн хоёр бүлэгт хуваана. Хоёр бүлгийг өрөөний хоёр талд суулган, оролцогч бүрд таван саналын хуудас өгнө (ажилтнуудад нэг өнгийн хуудас, ажил олгогчдод өөр өнгийн хуудас).
- Гурван ажилтны мэдээлэл бүхий урьдчилан бэлдсэн самбарын цаасаа хүн бүрд харагдахаар газар байрлуулна.
- Гурван ажилтны анхны мэдээлэл болох нэр, нас, гадна төрхийг бичнэ (Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 А-г харах).
- Эдгээр гурван ажилтан нэг байгууллагад, адил ажил хийдэг болохыг тайлбарлах хэрэгтэй. (Оролцогчдын мэдэх ажлын байрыг сонгох нь илүү үр дүнтэй. Үүнд: оёдлын үйлдвэрийн ажилчин, зочид буудлын цэвэрлэгч, зоогийн газрын тогооч, албан газрын нарийн бичгийн дарга, гэрийн үйлчлэгч зэрэг) Зураг бүрийн доод талын эхний баганад нэр, нас, гадна төрхийг бичнэ.

Бүх ажилтан болон ажил олгогч нарыг гурван ажилтны мэдээлэлтэй танилцахыг хүснэ.

- Оролцогчид гадна төрх, нэр, насыг нь үндэслэн зөвхөн нэг ажилтныг сонгон түүний зургийн дор саналын хуудас наана.
- Сургагч багш саналын тоог бүртгэж, хоёр дахь баганад ажилтнуудын өгсөн саналын нийлбэр дүн, гурав дахь баганад ажил олгогчдын өгсөн саналын нийлбэр дүнг тус тус бичнэ.
- Багуудаас тус бүр хоёр оролцогчийг гаргаад, ийм сонголт хийх болсон шалтгааныг асууж, саналын хуудсуудыг буцаан авч, дасгалыг үргэлжлүүлнэ.

### Алхам 2. Сайн ажилтан сонгох нь: 2-р үе – 10 минут

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 Б-д заасны дагуу гурван эмэгтэй ажилтны дараагийн мэдээллийг танилцуулна (Мэдээлэл 2). Үүнд:

- Ажилтан 1: шаргуу бөгөөд ажлын бүтээмж өндөр.
- Ажилтан 2: шаргуу биш бөгөөд ажлын бүтээмж муу.
- Ажилтан 3: ажлын бүтээмж дундаж.

Самбарын цаасны эхний баганад ажилтан 1, 2, 3 тус бүрийн талаар “Бүтээмж өндөр”, “Бүтээмж дундаж”, “Бүтээмж доогуур” (Мэдээлэл 2) гэх зэргээр товч мэдээлэл бичнэ (Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 В-гийн жишээг харна уу). Дараа нь:

- Өмнөх болон шинэ мэдээлэлд үндэслэн ажилтан, ажил олгогч нарыг дахин санал өгөхийг хүснэ.
- Саналыг ахин тоолж, харгалзах баганад бичнэ.
- Ажилтан болон ажил олгогчдын санал тус бүрийг хооронд нь харьцуулна.
- Ажилтан болон ажил олгогчдын дундаас ахин хоёр хүн сонгож, яагаад ийм сонголт хийх болсон шалтгааныг асууна.
- Саналын хуудсыг буцаан авч үргэлжлүүлнэ.

### Алхам 3. Сайн ажилтан сонгох нь: 3-р үе – 20 минут

Үлдсэн мэдээлэлд үндэслэн санал хураах ажиллагааг үргэлжлүүлнэ. Мэдээлэл 3, 4, 5 гэх мэтээр ахин 3 шат үргэлжилнэ.

- Санал хураах алхам бүрд 10 минутын хугацаа өгнө.
- Өгөгдсөн хугацаа дуусахад ажилтнууд болон ажил олгогчдын сонголтын үр дүнг харьцуулан, бүлэг тус бүрээс өмнө нь гараагүй хоёр хүнийг гаргаж, шалтгааныг нь сонсоно.

### Алхам 4. Сонголт хийх явцын тухай ярилцах – 20 минут

Дараах асуултын дагуу хэлэлцүүлэг хийнэ. Үүнд:

- Ажилтны хувьд хамтран ажиллах хүн сонгоход хэцүү байв уу?
- Ажил олгогчийн хувьд ажилтан сонгох хэцүү байсан уу?
- Шинэ мэдээлэл нэмэгдэхэд сонголтоо өөрчилж байсан уу? Яагаад?
- Ажилтны багийн хувьд ажилтан сонгоход юу хамгийн чухал байсан бэ?
- Ажил олгогч багийн хувьд ажилтан сонгоход юу хамгийн чухал байсан бэ?
- Сайн ажилтан сонгоход ажил олгогч болон ажилтны хооронд ямар ялгаа байна вэ? Яагаад?
- Өөрийн байгууллагад хамтран ажиллах хүн, ажилтан сонгох нь найзаа сонгох сонголтоос өөр байсан уу, ялгаагүй байсан уу? Яагаад?



### Алхам 5. Сайн ажилтны шинж, ур чадваруудыг тодорхойлох нь – 20 минут

Ажилтны болон ажил олгогчдын багуудыг дотор нь 2 жижиг дэд бүлэгт хувааж, тус тусдаа бүлгээр ажиллах даалгавар өгнө. Дараах байдлаар даалгаврыг танилцуулна:

- Баг тус бүр дараах 2 жагсаалтыг гаргахад зориулж 10 минут зарцуулна:
  - 1) Ажилтан/хамтран ажиллагчдын сайн чанарууд
  - 2) Ажилтан/хамтран ажиллагчдын муу чанарууд

Даалгаврыг гүйцэтгэхдээ хоёр баг нь ажилтны өмнөөс, нөгөө хоёр баг нь ажил олгогчийн өмнөөс жагсаалт гаргах болно гэдгийг анхааруулна.

Жагсаалтаа гаргаж дуусангуут бүгдэд харагдахуйцаар байрлуулахыг хүснэ.

- Бүх оролцогчдод жагсаалттай танилцахад зориулж хэдэн минут өгөөд, байр байрандаа суухыг хүснэ.

Дараах асуултын дагуу жагсаалтаа хэлэлцэнэ:

- Сайн хамтран ажиллагч байхын тулд ямар байх ёстой вэ?
- Муу хамтран ажиллагч ямар байдаг вэ?
- Сайн ажилтан байхын тулд ямар байх ёстой вэ?
- Муу ажилтан ямар байдаг вэ?

Оролцогчид сайн ажилтан байхын тулд түүний ажлын бүтээмж болон чанар сайн байж, улмаар ажил олгогч болон хамтран ажиллагчидтайгаа нөхөрсөг харилцаатай байх хэрэгтэйг ойлгож авсан байх болно.

Дараах зан чанарт ихэнх хүмүүс таагүй ханддаг:

- ✖ залхуу
- ✖ бусдад туслах хүсэлгүй
- ✖ ажлын бүтээмж муу
- ✖ байнга хоцордог, ажил тасалдаг
- ✖ хэт их чалчаа, хов зөөдөг
- ✖ нөхөрсөг бус
- ✖ удирдлага болон хамтран ажиллагчидтайгаа хүндлэлгүй харьцдаг
- ✖ бусдыг буруутгадаг

Харин дараах онцлогтой хүмүүс илүү их хүндлэл хүлээж, үнэлэгддэг:

- ✓ ажлаа сайн мэддэг
- ✓ эелдэг, эерэг, найрсаг
- ✓ хамт ажиллагчиддаа хүлээцтэй ханддаг
- ✓ бусдыг хүндэлдэг, шударга, найдвартай, ажлыг шударгаар хуваалцдаг, бусдыг ашиглаад байдаггүй
- ✓ хангалттай бүтээмжтэй, бас чанартай ажиллаж чаддаг
- ✓ бусдын хэрэгт хэт дурлахгүй ч бусдыг сонирхож, хүндэлж байгаагаа илэрхийлж чаддаг
- ✓ хамт ажиллахад гар нийлдэг.

### Алхам 6. Дүгнэлт – 5 минут

Дараах санааг тусган дүгнэлт хийнэ:

- Хүн бүр бусдыг анх хараад нас, хүйс, гадна төрх, яриа зэрэг хамгийн эхэнд нүдэнд тусдаг шинжээр нь дүгнэдэг. Хэдийгээр нас, хүйс, гадна төрх нь тэдний ажлын ур чадварыг илэрхийлдэггүй ч хүмүүс тодорхой ажлын байранд ажилтан сонгохдоо тодорхой дүр төрхийг (царайлаг, эсвэл нийтлэг төрх) илүүд үзэх нь бий. Ийм төрлийн ялгаварлан гадуурхал маш түгээмэл байдаг.
- Хүнийг үндэс угсаа, шилжин суурьшигч эсэхээр нь ялгаварлах хандлага мөн нийтлэг бөгөөд ажил олгогчид өөртэйгээ нэг угсааны ажилтнуудад давуу тал олгож, өөр угсааны өөр газраас ирсэн хүмүүсийг доогуур зэрэглэлийн ажилд авах хандлага байдаг.
- Ажил олгогч болон удирдах ажилтнууд өөрсдийн удирдлага дор ажилладаг хүмүүсийг шаргуу ажиллаж, хамгийн өндөр чанартай бүтээгдэхүүн гаргахыг хүсдэг. Харин ажилтнууд гар нийлэн ажиллаж чаддаг хүнтэй хамтрахыг хүсдэг.
- Сайн ажилтан байхын тулд харилцааны ур чадвартай, удирдлага болон хамтран ажиллагчидтайгаа нөхөрсөг харилцаатай байх хэрэгтэй.
- Ажлын чанар болон тоон үзүүлэлтийг анхааран, сайн гүйцэтгэлтэй байхын зэрэгцээ эерэг хандлага, эелдэг харилцаа таныг сайн ажилтан болгоно.





### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 А: Самбарын цаасан дээрх үзүүлэнгийн загвар: Сайн ажилтан сонгох нь

#### Зааварчилгаа:

1. Насны хувьд ойролцоо 3 залуу эмэгтэй/эрэгтэй ажилтны зургийг байрлуулах самбарын 3 цаас бэлдэнэ.

**№ 1** эрүүл, царайлаг, оролцогчидтой ижил үндэстэн хүний зураг

**№ 2** царайлаг биш, жирийн төрхтэй, оролцогчидтой ижил үндэстэн хүний зураг

**№ 3** эрүүл, царайлаг гэхдээ оролцогчдоос өөр үндэстэн хүний зураг.

#### Самбарын цаасан дээрх үзүүлэнгийн загвар:



#### Ажилтан No. 1 (2, 3)

Жирийн  
хүний зураг  
(сэтгүүлээс авч  
болно)

| Мэдээлэл                                                                                                                                                                              | Ажилтны өгсөн үнэлгээ | Ажил олгогчдын өгсөн үнэлгээ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| <b>Мэдээлэл 1:</b> Нэр, нас, гадна төрх<br><b>Мэдээлэл 2:</b> Бүтээмж<br><b>Мэдээлэл 3:</b> Ажлын чанар<br><b>Мэдээлэл 4:</b> Зан төлөвийн шинжүүд<br><b>Мэдээлэл 5:</b> Төрх араншин |                       |                              |



2. Ажилтан болон ажил олгогч саналын хуудсаа хийх саналын хайрцаг, эсвэл уутыг самбарын цаасны дор байрлуулна.


**Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 Б: Гурван ажилтны талаарх мэдээллийн жагсаалт**

**Зааварчилгаа:** 2,3,4-р алхмуудад дараах мэдээллийг өгнө. Хоёр дахь баганад самбарт бичих жишээг өгсөн байгаа.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Мэдээлэл 1: Нэр, нас, гадна төрх</b><br>Ажилтан 1 - Нийтлэг нэр, 24 настай, царайлаг<br>Ажилтан 2 - Нийтлэг нэр, 26 настай, нийтлэг төрхтэй<br>Ажилтан 3 - Гадаад (шилжин суурьшигч) хүний нэр, 25 настай, гадаад хүн гэдэг нь илэрхий төрхтэй                                                  | Нэр, 24, царайлаг<br>Нэр, 26, жирийн<br>Нэр, 25, шилжин суурьшигч, эсвэл өөр үндэстэн |
| <b>Мэдээлэл 2: Бүтээмж</b><br>Ажилтан 1 - хурдан ажилладаг, ажлын бүтээмж өндөр<br>Ажилтан 2 - чадвартай, гэхдээ шаргуу биш, ажлын бүтээмж муу<br>Ажилтан 3 - шаргуу ажилладаг, удаан, болгоомжтой, ажлын бүтээмж дундаж                                                                           | Бүтээмж өндөр<br>Бүтээмж муу<br>Бүтээмж дундаж                                        |
| <b>Мэдээлэл 3: Ажлын чанар</b><br>Ажилтан 1 - ажлын чанар муу<br>Ажилтан 2 - ажлын чанар сайн<br>Ажилтан 3 - ажлын чанар дундаж                                                                                                                                                                    | Чанар муу<br>Чанар сайн<br>Чанар дундаж                                               |
| <b>Мэдээлэл 4: Зан төлөвийн шинжүүд</b><br>Ажилтан 1 - алдаандаа хамтран ажиллагчдаа буруутгадаг.<br>Ажилтан 2 - тоглоом тохуу хийх, шоолох, заримдаа хамт ажилладаг эмэгтэй хүний биед зөвшөөрөлгүй хүрдэг<br>Ажилтан 3 - хамтран ажилладаг хүнд нь шударга бус хандахад тэднийг дэмжиж, тусалдаг | Хамтрагчдаа буруутгадаг<br>Шооч, бэлгийн дарамт үзүүлэгч<br>Тусархаг хамтрагч         |
| <b>Мэдээлэл 5: Төрх араншин</b><br>Ажилтан 1 - үргэлж зан ааш муутай байдаг<br>Ажилтан 2 - хөгжилтэй, заримдаа хэт чанга дуутай<br>Ажилтан 3 - үргэлж зан ааш сайтай байдаг                                                                                                                        | Муухай ааштай<br>Хөгжилтэй, заримдаа хэт чанга<br>Сайхан зан ааштай                   |

 Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.1 В: Ажилтнуудыг харьцуулсан загвар

**Зааварчилгаа:** Хоёр дахь санал асуулгын үед гурван ажилтны самбар дараах байдалтай байна.

| <br><b>Ажилтан 1</b><br>(царайлаг) | Мэдээлэл            | Ажилтны өгсөн оноо | Ажил олгогчийн өгсөн оноо |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------------|
|                                                                                                                     | 1. Нэр, нас 24      | 7                  | 6                         |
|                                                                                                                     | 2. Өндөр бүтээмжтэй |                    |                           |
|                                                                                                                     | 3. ...              |                    |                           |
|                                                                                                                     | 4. ...              |                    |                           |
|                                                                                                                     | 5. ...              |                    |                           |
|                                                                                                                     | Нийт                |                    |                           |

| <br><b>Ажилтан 2</b><br>(жирийн) | Мэдээлэл       | Ажилтны өгсөн оноо | Ажил олгогчийн өгсөн оноо |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|---------------------------|
|                                                                                                                     | 1. Нэр, нас 26 | 3                  | 3                         |
|                                                                                                                     | 2. Бүтээмж муу |                    |                           |
|                                                                                                                     | 3. ...         |                    |                           |
|                                                                                                                     | 4. ...         |                    |                           |
|                                                                                                                     | 5. ...         |                    |                           |
|                                                                                                                     | Нийт           |                    |                           |

| <br><b>Ажилтан 3</b><br>(шилжин суурьшигч) | Мэдээлэл             | Ажилтны өгсөн оноо | Ажил олгогчийн өгсөн оноо |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|---------------------------|
|                                                                                                                               | 1. Нэр, нас 25       | 2                  | 3                         |
|                                                                                                                               | 2. Дундаж бүтээмжтэй |                    |                           |
|                                                                                                                               | 3. ...               |                    |                           |
|                                                                                                                               | 4. ...               |                    |                           |
|                                                                                                                               | 5. ...               |                    |                           |
|                                                                                                                               | Нийт                 |                    |                           |

## Дасгал 11.1.2 Ажил болон гэр бүлийнхээ өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлага



### Зорилго

- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудад тулгардаг бэрхшээлийг мэдэх
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудад ажил, амьдралд нь тэгш боломжоор хангах арга замын талаар эргэцүүлэх



### Зорилтот бүлэг

Хөдөлмөр эрхэлдэг залуучууд, насанд хүрэгчид



### Хугацаа

90 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Тойрон явах боломжтой задгай том талбай



### Ашиглах материал

Самбарын цаас, самбарын үзэг, цаасан скоч, ширээ, сандал, цаасан хайрцаг, мөн ажлын байр болон айл хөршийн орчинг бий болгоход ашиглаж болох бусад зүйлс ("Бэлтгэл" хэсгийг харна уу)



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.1.2 А: Ажил болон ар гэрийн нөхцөл байдал



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд<sup>2</sup>

1. Дүрд тоглох дасгалыг танилцуулах – 10 минут
2. Дүрд тоглох: 1-р үе – 20 минут
3. Дүрүүдийн талаар ярилцах: 1-р үе – 10 минут
4. Дүрд тоглолтыг дүгнэж, ярилцах: 2-р үе – 25 минут
5. 156-р конвенцын тухай ярилцах – 15 минут
6. Дүгнэлт – 5 минут

<sup>2</sup> WWRGE Manual-Cambodia by Rosalinda Terhorst et al. (ILO: Bangkok, 2004), Exercise 4.12: Workers with Family Responsibilities, p. 99.

### Бэлтгэл

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.2 (Ажил болон ар гэрийн нөхцөл байдал)-ыг анхааралтай уншиж, зохиомжийг сайтар ойлгосон байх хэрэгтэй. Дасгал эхлэхээс өмнө өрөөг үйлдвэр, байшин, орон сууцны барилга, автобусны зогсоол, хүнсний зах бүхий дүүрэг байдлаар зохион байгуулж засна. Эдгээр газруудын хаягийг хийж хананд байрлуулна. Үйлдвэрийн орчин бүрдүүлэхийн тулд ажилчдад зориулсан эгнээ бүхий ширээ, ажил олгогчдод зориулсан ажлын ширээ байрлуулна. Хамгийн багадаа 5-6 байшин буюу 1 нь гол дүрийн гэр бүл, 2 дахь нь эмээгийнх, 3-4 дэх байшингууд нь түүний найзууд болон хөршүүдийнх байхаар орчин бүрдүүлнэ. Автобусны хоёр буудал хийнэ. Нэг нь орон сууцны ойролцоо, нөгөө нь үйлдвэрийн урд байна. Хүнсний захыг автобусны буудлын хажууд, байшингуудын ойролцоо байхаар зохион байгуулна.

### Алхам 1. Дүрд тоглох дасгалыг танилцуулах – 10 минут

Энэ дасгалаар оролцогчдод ажил болон гэр бүлийн өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа хэрхэн тэнцвэртэй зохицуулах талаар суралцах болно гэдгийг хэлнэ. Ярьж өгөх түүхэнд хүн бүр дүрд орж тоглоно гэдгийг тайлбарлаад дараах дүрүүдийг оролцогчдод хуваарилна:

- Нэг эмэгтэй (түүнд нэр өгөх)
- Эмэгтэйн нөхөр
- Бага насны 2 хүүхэд
- Эмээ
- Хөрш (2-3)
- Эмэгтэйн нөхрийн найзууд (3-4)
- Ажил олгогч, эсвэл үйлдвэрийн дарга
- Автобусны жолооч
- Дэлгүүрийн эзэн (3-4)
- Эмэгтэй болон түүний нөхрийн хамтран ажиллагчид (бусад оролцогчид)

Оролцогчид өрөөнд дараах байдлаар зогсоно:

- Эмэгтэй, нөхөр, хүүхдүүдийн хамт байшингуудын дэргэд.
- Хөршүүд нь тэдний дэргэд.
- Эмээ, өвөө нь арай зайдуу.
- Хөршүүд болон эмээ, өвөө нарын хооронд дэлгүүрийн эзэд байна.
- Дэлгүүрийн эздийн урд автобусны буудал байх бөгөөд тэнд автобусны жолооч сууж байна.
- Өрөөний нөгөө талд буюу үйлдвэрийн урд автобусны бас нэг буудал байх бөгөөд тэнд ажил олгогч болон хамтран ажиллагчид нь сууна.
- Эмэгтэй, түүний нөхрийн хамт ажилладаг хүмүүс жижиг бүлэг болон сууна.

### Алхам 2. Дүрд тоглох: 1-р үе – 20 минут

Сургагч багш эмэгтэй ажилтны амьдралын нэг өдрийн үйл явдлыг оролцогчдод ярьж өгнө. Оролцогчид өгөгдсөн дүрийн дагуу өөрийн дүрд орж тоглоно. Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.2 А-д буй түүхийг уншиж өгөөд оролцогчдод өөрийн дүрийг бүтээх хугацаа өгнө. Оролцогчид бүтээлч байхын зэрэгцээ цагаа барих хэрэгтэй.

### Алхам 3. Дүрүүдийн талаар ярилцах: 1-р үе - 10 минут

Ажилтан эмэгтэйн нэг өдрийн талаар товчхон ярилцана. Ингэхдээ дүрүүдийн зан байдалд анхаарал хандуулна. Тэд яагаад аз жаргалтай, гунигтай эсвэл ууртай байсан бэ? Эрэгтэй, эмэгтэй

хүмүүсийн ажлын ачааллын талаар тэд юу гэж бодож байгааг ярилцаарай. Ингэхдээ ярилцлагыг товчхон хийнэ.

#### Алхам 4. Дүрд тоглолтыг дүгнэж, ярилцах: 2-р үе - 25 минут

Оролцогчдыг хуучин байранд нь суулгаад түүхийг дахин ярина, гэхдээ энэ удаа дараах асуудлыг дурдана: эмээ нь хүндээр өвдөж, ач нараа асрах нь бүү хэл өөрөө асруулах шаардлагатай болно. Дүрд тоглох 2-р үе Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.2 А-ын түүхийг уншиж оролцогчдоос өөрсдийн дүрдээ тоглохыг хүснэ.

Дараах асуултын дагуу оролцогчидтой ярилцаарай:

- Энэ сэдвээр дүрд тоглоход ямар мэдрэмж төрсөн бэ?
- Хоёр дахь сэдвээр дүрд тоглоход эхнийхээс өөр байсан уу? Яагаад?
- Эхний болон хоёр дахь сэдвийн нөхрийн дүрийн тухай юу гэж бодож байна вэ?
- Хэрэв чи энэ эмэгтэй, түүний нөхөр байсан бол юуг өөрөөр хийх байсан бэ?
- Эмэгтэйн амьдралыг хэн, ямар аргаар илүү хялбар болгож чадах вэ?
- Эмэгтэйд хандсан даргын хандлага шударга байсан гэж бодож байна уу? Яагаад? Яагаад үгүй гэж?
- Дарга эмэгтэйд тусалж чадах байсан уу? Тийм бол яаж?
- Чамд заримдаа ийм асуудал тулгардаг уу? Хэрэв тийм бол чи хэрхэн зохицуулдаг вэ?

Дүгнэлтээ хийхдээ олон эмэгтэй “давхар ачаа үүрч” (ажил дээрээ ч, гэртээ ч байнгын ачаалалтай) ажилладаг талаар онцлоорой. Эрэгтэй, эмэгтэй ихэнх хүмүүс эмэгтэйчүүдийн үүрч байгаа давхар ачааллыг хэвийн үзэгдэл гэж үздэг. Гэвч энэ нь үеэ өнгөрөөсөн үзэл бөгөөд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн хэн хэн нь адил орлого олж байгаа орчин үеийн нөхцөлд тохиромжгүй хандлага юм. Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалд эмэгтэйчүүд илүү өртөмтгий байдаг. Учир нь тэд гэр бүлийн асуудлаа (хүүхдүүд болон хөгшдийг асран халамжлах зэрэг) зохицуулах шаардлагатай тулгардаг. “Хэвийн” нөхцөлд тэд асуудлыг ихэнх тохиолдолд зохицуулж чаддаг. Харин бага зэрэг өөрчлөлт гарахад (жишээ нь, хоёрдугаар түүхийн бие нь өвдсөн эмээ) томоохон асуудал үүсдэг. Гэр бүлийн гишүүд ар гэрийн ажлаа хамтран үүрж байж л шийдэж чадна. Ажил олгогчид гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эмэгтэй ажилтанд ялгавартай хандах хандлага их байдаг бөгөөд энэ түүх дээр гэр бүлийн асуудлаа шийдэж чадахгүй бол ажлаасаа халагдах болно гэж эмэгтэй ажилтанд хэлж байна.

Өөрт тохиолддог асуудлуудаа ярилцахыг оролцогчдоос хүсээрэй. Тэдний ихэнх нь ижил төрлийн асуудалтай тулгарч байдаг учир үүнийг хэрхэн шийдвэрлэдэг талаар ярилцаарай. Эмэгтэйчүүд нөхрөө гэрийн ажилд туслаач гэж хүсдэг үү? Нөхөр нь үүний хариуд хэрхэн ханддаг вэ? Боломжит шийдлийг оролцогчдод хэлэхээсээ өмнө тэдний юу хүсдэг болон нөхцөл байдлыг хэрхэн өөрчилж болохыг асуугаарай. Мэдээж энэ бүхнийг өөрчлөхөд цаг хугацаа шаардлагатай. Гэвч юу ч хийхгүй бол юу ч өөрчлөгдөхгүй. Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс гэртээ энэ талаар ярилцдаг, ажлын ачааллаа гэр бүлийн гишүүд шударга хуваарилахыг дэмждэг байх хэрэгтэйг хэлээрэй.

#### Алхам 5. 156-р конвенцын тухай ярилцах – 15 минут

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага(ОУХБ)-гаас гаргасан гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудын тухай олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар маш товч тайлбарлана (Ингэхдээ дараагийн Дасгал 11.2.1-д байгаа “Нэмэлт мэдээлэл: ОУХБ, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ болон хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх” материалыг ашиглаарай).



ОУХБ-ын 156-р конвенц нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд энэхүү үүргээ хуваалцах, тэдэнд адил тэгш боломж олгож тэгш хандахыг дэмждэг. Энэ конвенцод нэгдсэн улс орнууд хөдөлмөр эрхэлж буй хүн ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүйгээр, эрхэлж буй ажил болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагаа зохицуулан ажиллах боломжийг нь бүрдүүлсэн үндэсний бодлогыг боловсруулах үүрэгтэй. Уг конвенцоор ОУХБ-ын гишүүн орнууд хүүхэд асрах болон гэр бүлд чиглэсэн тусламж, нийгмийн үйлчилгээг төлөвлөх, хөгжүүлэх арга хэмжээ авахыг дэмждэг. Мөн гэр бүлийн үүрэг хариуцлага нь дангаараа ажлаас халагдах үндэслэл бүхий шалтгаан биш гэдгийг заасан байна.

Дараах асуултыг ашиглан энэ конвенцын талаар ярилцаарай:

- Энэ конвенцын талаар юу гэж бодож байна вэ?
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг илүү тэгш хуваарилж, гэр бүлд тохиолддог гэнэтийн асуудлыг шийдвэрлэх арга хэмжээг гэр бүл дотроо авч болно гэж та бодож байна уу? Хэрэв тийм бол та асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх байсан бэ?
- Дүр тоглолтын гол дүрийн эмэгтэйд тохиолдсон шиг асуудлыг шийдэх арга хэмжээг таны ажлын байран дээр авах боломжтой юу?
- Дээрх асуудлыг ажлын байран дээр шийдвэрлэх ямар бодлого, арга хэмжээ байж болох вэ?

Олонх улс орны хууль тогтоомжид гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудад төдийлөн анхаарал хандуулдаггүй. Гэхдээ хөдөлмөрийн хуулинд энэ тухай заалт огт байхгүй, эсвэл цөөн заалт орсон байх нь гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилчдыг дэмжих арга хэмжээг гэр бүл болон ажил олгогчтойгоо ярилцаж, хэлэлцэх боломжгүй гэсэн үг биш юм. Гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг тэгш хуваарилах асуудалд ханддаг хандлага, уламжлалыг өөрчлөх боломжит арга хэмжээнээс дурдвал:

- Өөрийн өрх бүл дотроо гэрийн ажлыг шударгаар хуваарилах асуудлыг ярилцах, тохиролцох, хэрэгжүүлэх
- Гэрийн ажил хийх, гэр бүлээ асран халамжлах нь өрхийн гишүүн бүрийн үүрэг бөгөөд бүгд адил тэгш хувь нэмэр оруулж болохыг охид, хөвгүүдэд багаас нь зааж сургах
- Эцэг, эхэд хүүхэд асрах чөлөө олгох
- Эмэгтэй, эрэгтэй хэн ч байсан гэр бүлийнхээ өвчтэй гишүүнийг асрах чөлөө өгөх
- Хүүхэд, хөгшдийг асран халамжлах нөхцөлөөр хангах
- Ажлын уян хатан хуваарь нэвтрүүлэх

Эдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд, гэр бүлийн бусад гишүүд, засгийн газар, ажил олгогч зэрэг бүх талын оролцоо шаардлагатай. Оролцогч бүх тал хандлагаа өөрчилж хүүхэд, хөгшдийг асран хамгаалах үүргийг хуваалцах хэрэгтэй. Ажил олгогч гэр бүлд таатай ажлын байрыг бий болгож чадвал ажилтнууд нь өндөр бүтээмжтэй, идэвхтэй, тогтвор суурьшилтай байдаг учир компанийн өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлдэг.

## Алхам 6. Дүгнэлт – 5 минут

Дараах санааг нэгтгэн дүгнэлт хийгээрэй:

- Гэр бүл, ажлын байр, нийгмийн хүрээнд ажлын ачааллаа хуваалцаж, ажил болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлагыг тэнцүүлэн авч явах нь хүн бүрийн үүрэг юм.
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилтнуудад зориулсан арга хэмжээ авдаг ажил олгогч илүү амжилттай байдаг. Сэтгэл ханамжтай ажилтнууд илүү бүтээмжтэй байдаг.
- Гэрийн ажил, гэр бүлээ асрах, орлого олох зэрэгт эрэгтэй, эмэгтэй хүний аль аль нь үүрэг хариуцлага хүлээдэг болохыг хүүхдүүд бага наснаасаа ойлгох хэрэгтэй.





## Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.1.2 А: Ажил болон ар гэрийн нөхцөл байдал

**Зааварчилгаа:** Дасгалыг эхлэхээс өмнө доор өгөгдсөн нөхцөлийг анхааралтай уншина. Алхам 2 (1-р үе), Алхам 4 (1-р үе)-д дүрд тоглох оролцогчдод уншиж өгөх түүхийг бэлдэнэ.

### Дүрд тоглолт: 1-р үе

- Цаг 5:30. Эмэгтэй босож, хувцсаа өмсөв.
- Хүүхдүүдээ сэрээж, хувцаслав.
- Хүүхдүүдээ тоглож байх хооронд өглөөний цай бэлдэв. Нөхөр нь сэрж, хувцаслаад хамтдаа цайгаа уув.
- Эмэгтэй хүүхдүүдээ эмээд нь хүргэж өгөх хооронд нөхөр нь хөршүүдтэйгээ хууч хөөрч байв.
- Эмэгтэй хадмынхаасаа ирээд нөхрийнхөө хамт ажилдаа явахаар автобусны буудал руу явж, үйлдвэр рүү явдаг автобусанд суулаа.
- Тэд ажлаа хийж, өдрийн хоолоо бусад ажилчдын хамт үйлдвэрийн цайны газар идэв.
- Ажлын өдөр дуусахад эмэгтэй гэртээ харихаар автобусны буудал руу яарав. Харих замдаа эмээгийнхээс нь хүүхдүүдээ авав. Харин нөхөр нь хамт ажилладаг найзуудтайгаа хэсэг хугацаа өнгөрөөгөөд гэртээ ирэв.
- Эмэгтэй хүүхдүүдийнхээ хамт харих замдаа автобусны буудлын хажуугийн дэлгүүрээс хүнс худалдан авав.
- Гэртээ ирэнгүүт оройн хоолоо бэлдэх зуур нөхөр нь хүүхдүүдтэйгээ тоглож байв.
- Хамтдаа оройн хоолоо идээд, эмэгтэй хүүхдүүдээ унтуулахаар явлаа.
- Эмэгтэй аяга тавгаа угааж, цэвэрлэгээ хийж байх зуур нөхөр нь найзуудтайгаа хамт зурагт үзэхээр явлаа. Тэд орой 22 цагт хамтдаа унтахаар хэвтлээ.

### Дүрд тоглолт: 2-р үе

- Цаг 5:30. Эмэгтэй босож, хувцсаа өмсөв. Дараа нь хүүхдүүдээ сэрээж, хувцаслав.
- Хүүхдүүдээ тоглож байх хооронд өглөөний цай бэлдэв. Нөхөр нь сэрж, хувцаслаад хамтдаа цайгаа уув.
- Эмэгтэй хүүхдүүдээ харуулахаар хөршийндөө хүргэж өгөв.
- Эмэгтэй хадам ээжийнхээ төлөө санаа зовж байсан тул тэднийхээр орж хоол цайг нь бэлдэж өгөөд гарав. Харин нөхөр нь автобусанд суугаад ажилдаа явжээ.
- Эмэгтэй хадмынхаа гэрээс гараад автобусанд сууж, ажил руугаа очиход дарга нь түүнийг маш ууртай угтав. Эмэгтэй учирсан бэрхшээлээ тоочиж, өдрийн цайны цагаар нөхөж ажиллав.
- Хадам ээжийнхээ төлөө санаа нь зовоод шөнө унтаж чадаагүй, бас өдрийн хоолоо идээгүй тул тэрээр маш их ядарч байв. Улмаар ажил дээрээ алдаа гаргав. Дарга нь маш их уурлаж, ахиад нэг л алдаа гаргавал ажлаас хална хэмээн хашгичин загнав.
- Ажлын өдөр дуусахад эмэгтэй нөхрийнхөө хамт автобусанд суун харив.

- Эмэгтэй харин шууд хадмындаа очиж хоолыг нь бэлдэж өгөв.
- Харих замдаа дэлгүүр орж, мөн хүүхдүүдээ аваад, очингуутаа хоолоо бэлдэж эхлэв. Харин нөхөр нь оройн хоол оройтууллаа, өлсөж байна хэмээн уцаарлаж байлаа.
- Оройн хоолны дараа хүүхдүүдээ унтуулаад, хадмынх руугаа дахин очиж, хэрэгтэй зүйлийг нь бэлдэж, оронд нь оруулж өгөв.
- Нөхрийнх нь найзууд гэрт нь ирж, дэмий ярин оройг өнгөрөөв.
- Эмэгтэйг гэртээ ирэхэд нөхөр нь аль хэдийн унтсан байх тул эмэгтэй гэр орноо цэвэрлэж, аяга саваа угаачихаад шөнө дунд орондоо оров.

## Сэдэв 11.2 Хөдөлмөрлөх эрх



### Агуулга

Энэ бүлэгт нийт ажилтны эдлэх ёстой суурь эрхийн талаар авч үзнэ. Эхний дасгал нь ажлын байранд бүтээмжтэй, сэтгэл ханамжтай байх чухал нөхцөл болох хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудлыг танилцуулна. Харин хоёр дахь дасгал нь ажлын байранд ялгаварлан гадуурхахгүй, эрх тэгш байх тухай ойлголтыг танилцуулж, хөдөлмөрийн хүрээнд олон янз байдлыг хүлээн зөвшөөрөх нь ажилтнуудад ч, тухайн бизнесийн байгууллагад ч сайнаар нөлөөлдөг тухай тайлбарлана. Оролцогчид эмэгтэй ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхдаг нийтлэг үндэслэл, шалтгааны талаар ойлголттой болж, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн эрх тэгш байдлыг хэрхэн дэмжих талаар ойлголт авна. Гурав дахь дасгалаар хамтын ажиллагаа нь ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах хамгийн үр дүнтэй арга болохыг ойлгуулна. Монголд хүүхдийг гэрийн ажилд оролцуулах нь нийтлэг байдаг тул сүүлийн дасгалаар гэрийн үйлчилгээний зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлдэг хүүхдүүдийг хэрхэн хамгаалах тухай авч үзнэ.



### Үндсэн мэдээлэл

- Хөдөлмөрийн хүрээний дараах дөрвөн суурь зарчим, эрхийг бүх улс орон хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх ёстой. Үүнд:
  1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрх
  2. Албадан болон заавал хийх хөдөлмөрийн бүхий л хэлбэрийг устгах
  3. Хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах
  4. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхлыг устгах
- Ажил, амьдралд эрх тэгш байдлыг хангах эхний алхам бол хүмүүсийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэх юм.
- Эмэгтэй, эрэгтэй бүх хүн хүйс, арьсны өнгө, угсаа, гарал, шашин шүтлэгээсээ үл хамааран ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүй байх, ажил болон амьдралд тэгш боломжоор хангагдах эрхтэй.
- Хүн бүр багаасаа бусдыг ухвар мөчид төсөөлөл буюу өрөөсгөл хандлагаар бус, харин бодит баримтад үндэслэн үнэлж сурах хэрэгтэй. Ингэснээр ялгаварлан гадуурхах үзэл багасаж, хүмүүсийн дунд илүү эрх тэгш байдал тогтооход нөлөөлнө.
- Ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэж, эрх тэгш байдлыг дэмжих нь хамгийн зөв, ухаалаг алхам юм.
- Ямар нэгэн арга хэмжээг хамтдаа авч хэрэгжүүлэх нь ухаалаг алхам байдаг. Ингэснээрээ хүмүүс хэлэлцээ хийх илүү чадвартай, итгэл үнэмшил төрүүлэхүйц, мэдлэг мэдээлэлтэй болж, улам илүү хүчирхэг болдог. Бусдын дэмжлэгийг мэдрэх тусам хүн өөртөө улам итгэлтэй болно.
- Хүүхэд онцгой эрх эдэлдэг бөгөөд тэд насанд хүртлээ хүчирхийлэл, мөлжлөг, аюултай хөдөлмөрөөс хамгаалагдах ёстой. Хүүхдээр гэрийн ажил хийлгэж болох боловч гэрийн үйлчилгээнд хүүхдийн хөдөлмөр ашиглахыг хуульчлан хориглох шаардлагатай.
- Ажил олгогч өрхүүдийн гэрийн үйлчилгээний ажилтан авах эрэлт их байдаг. Хэрэв гэрийн үйлчилгээнд ажиллагчдад хүндэтгэлтэй хандаж, ажиллаж амьдрах зохистой нөхцөлөөр хангаж өгвөл энэ нь насанд хүрсэн олон хүнд сэтгэл ханамжтай, бүтээмжтэй ажлын байр болж болно.



### Дасгал

- 11.2.1 Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх
- 11.2.2 Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалтыг устгах, эрх тэгш байдлыг дэмжих
- 11.2.3 Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдэе
- 11.2.4 Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт



### Холбогдох сэдвүүд

- 2.1 Хүн бүр эрхтэй
- 2.2 Хүүхдийн эрх
- 2.3 Эвлэлдэн нэгдэх миний, бидний эрх
- 4.2 Хүүхдийн хөдөлмөр гэж юу вэ?
- 10.1 Ухаалаг шилжин суурьшигч
- 11.1 Үүрэг хариуцлага
- 11.3 Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд

## Дасгал 11.2.1 Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх



### Зорилго

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн талаар мэдлэгтэй болох



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрэгчид



### Хугацаа

90 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Тойрог, эсвэл хагас тойргоор



### Ашиглах материал

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.1 А-д буй 4 түүхийн нэг багц, 4 ширхэг самбарын цаас, эсвэл самбар, цаасан скоч



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.2.1 А: Ажилчдын суурь эрхийн тухай түүхүүд

Нэмэлт мэдээлэл: ОУХБ, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх, Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Багаар ажиллах тухай танилцуулга – 15 минут
2. Багийн ажлаа танилцуулах – 20 минут
3. Түүхүүдийг ярилцах – 20 минут
4. ОУХБ-ын хэм хэмжээг танилцуулах – 30 минут
5. Дүгнэлт – 5 минут

### Бэлтгэл

- Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.1 А (А-4 хэмжээтэй)-д буй хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн талаар өгүүлсэн 4 зурагт түүхийг хэвлэж бэлдэнэ. Сэдэв бүрийн 6 зураг, нийт 24 зураг байна. Бүх зургийг хооронд нь холино.
- Сэдэв бүрийн нэрийг өрөөний нөгөө талаас харагдахаар самбарын цаасан дээр том үсгээр бичиж өрөөний 4 буланд байрлуулна.



### Сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Оролцогч тус бүр нэг зураг авна:

- 24-өөс цөөн оролцогч байгаа тохиолдолд үлдсэн зургуудыг (оролцогчдын тооноос хамаараад түүх тус бүрээс 1-2 зураг) ханан дээр харгалзах гарчгийн дор байрлуулна.
- Хэрэв 24-өөс олон оролцогч байвал зарим оролцогч хосоор ажиллаж, түүхээ хуваалцана, эсвэл түүх нэмж оруулж болно.

### Алхам 1. Багаар ажиллах тухай танилцуулга – 15 минут

Оролцогчид хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн талаар мэдлэгтэй болно гэдгийг хэлнэ. Оролцогч бүрд Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.1 А-ээс нэг нэг зураг өгч, эдгээр зургууд ажилтны суурь эрхийн талаарх 4 түүхийн нэг хэсэг болохыг тайлбарлана. Түүх бүрийн гарчгийг өрөөний 4 буланд байрлуулсан самбарын цаасан дээр бичих ба оролцогчдыг суудлаасаа босоод өрөөн дотор явж, ижил түүхэд хамаарах зурагтай оролцогчдоо олж 1 баг болохыг хүснэ. Оролцогчид 4 баг болсны дараа тэднийг, сэдвийнхээ гарчгийн дор хамтдаа суухыг хүснэ. Ингээд зургийн дагуу түүх зохиож, зургийг үйл явдлын дагуу зөв дарааллаар эвлүүлэн самбартаа тогтооно. Энэ алхмыг 15 минутанд багтаахыг хичээгээрэй.

### Алхам 2. Багийн ажлаа танилцуулах – 20 минут

Баг бүрээс нэг нэг хүн гарч өөрсдийн зохиосон түүхийг танилцуулна.

### Алхам 3. Түүхүүдийг ярилцах – 20 минут

Танилцуулга хийсэн багийн төлөөлөлд талархал илэрхийлнэ. Хэрэв тухайн багийн танилцуулсан түүх огт өөрөөр эргэсэн байвал тэдэнд талархаад, Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.1 А-д үзүүлсний дагуу зургийг зөв дарааллаар байрлуулж түүхийг өөрчилнө. Гэхдээ оролцогчдод тэдний гаргасан хувилбар зөв байж болох бөгөөд эндээс өөр олон түүхийг ярих боломжтой боловч яг энэ хичээл дээр хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн асуудлаар энэ 4 түүхийн тухай ярилцах болно гэдгийг тайлбарлаж өгнө. Ингээд дараах асуултын дагуу хэлэлцүүлэг өрнүүлээрэй:

- Өгөгдсөн 4 түүх юуны тухай өгүүлсэн бэ?
- Ямар эрхүүд зөрчигдсөн бэ?
- Эдгээр түүхийн нийтлэг тал нь юу вэ?
- Та өөрийн туршлагаас өөр жишээ хэлэхгүй юу?
- Таны ярьсан түүх сайнаар дууссан уу? Хэрэв үгүй бол юу болсон бэ?
- Эдгээр 4 түүхийн гол санаа нь юу байсан бэ?



#### Алхам 4. ОУХБ-ын хэм хэмжээг танилцуулах – 30 минут

Оролцогчдод ОУХБ-ын конвенц гэж юу болохыг товч тайлбарлаад, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай танилцуулна (Нэмэлт мэдээлэл: ОУХБ, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх, Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж). Эдгээр зарчим, эрх нь ОУХБ-ын найман суурь конвенцод тусгагдсан бөгөөд бүх гишүүн орнууд эдгээрт нэгдэн орсон эсэхээс үл хамаараад хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг. Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх нь:

1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээр хийх эрх
2. Албадан болон заавал хийх хөдөлмөрийн бүхий л хэлбэрийг устгах
3. Хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах
4. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхлыг устгах

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай 4 түүх тус бүрийг дараах асуултын дагуу ярилцаарай:

- Энэ эрхийн талаар та мэддэг байсан уу?
- Монгол Улсын хууль тогтоомжоор энэ эрх хамгаалагдсан уу?
- Та энэ эрхээ эдэлдэг үү?
- Энэ эрхээ хэрэгжүүлэхийн тулд та юу хийж болох вэ? (Эдгээр эрхийнхээ төлөө тэмцэхэд ажилтнууд эвлэлдэн нэгдэж, зохион байгуулалтад орвол тэднийг илүү хүчирхэг болно гэдгийг онцолно.)



#### Сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Монгол Улс ОУХБ-ын суурь 8 конвенцод нэгдэн орсон бөгөөд үндэсний хууль тогтоомждоо эдгээр зарчим, эрхүүдийг баталгаажуулсан байна. Нэмэлт мэдээлэл хэсэгт орсон Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжийг оролцогчдод тарааж өгнө.

#### Алхам 5. Дүгнэлт – 5 минут

Түүхүүд дээр гарсан үндсэн 4 эрхийн талаар дахин нэг дурдаад хэлэлцүүлгээ дүгнэнэ:

- Бүх улс орон дагаж мөрдөх ёстой хөдөлмөрийн хүрээний 4 суурь зарчим болон эрх байдаг. Үүнд:
  1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрх
  2. Албадан болон заавал хийх хөдөлмөрийн бүхий л хэлбэрийг устгах
  3. Хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах
  4. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхлыг устгах
- Эдгээр зарчим, эрх нь бүх улс орон, хот, хөдөөд, хөлстэй, хөлсгүй ажилд, албан болон албан бус эдийн засагт хөдөлмөр эрхэлж буй бүх хүнд хамаатай.
- Монгол Улсын хууль тогтоомжоор эдгээр зарчим, эрхийг баталгаажуулсан байна.

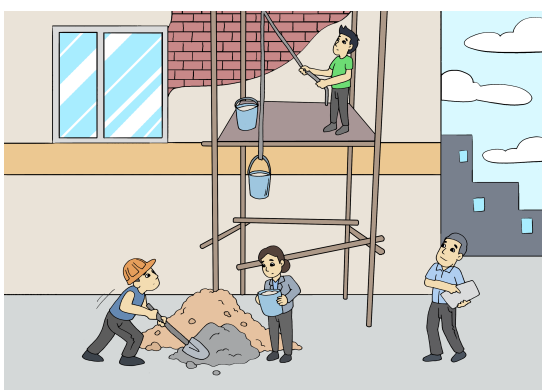




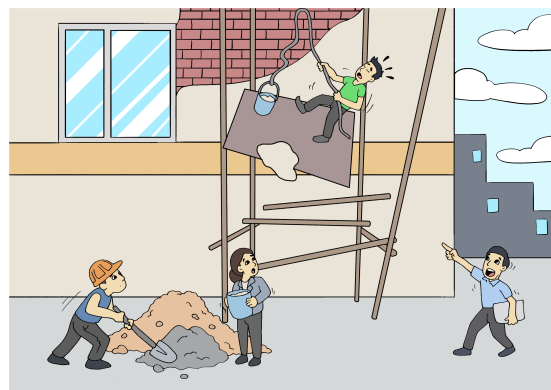
## Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.1 А: Ажилчдын суурь эрхийн тухай түүхүүд

**Зааварчилгаа:** Энд ажилчдын тухай 4 түүх байна. Түүх тус бүр 6 зурагтай бөгөөд А-4 эсвэл А-3 хэмжээтэй нэг багц болгон бэлтгэнэ. 24 зургаа хольж оролцогчдод тарааж өгнө (Тараахдаа зургийг доош харуулна).

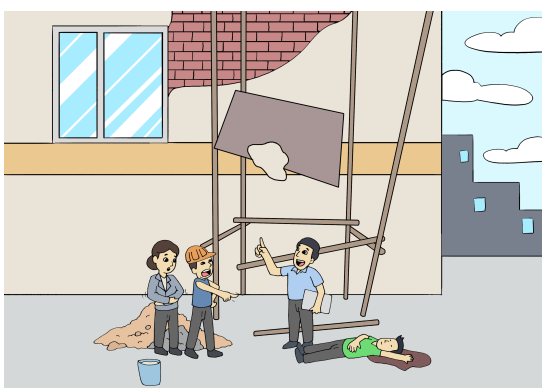
### Түүх 1: Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдэе.



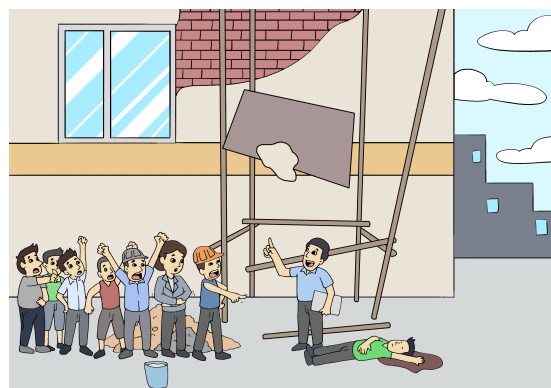
Барилгын ажилчид өндөрт ажилладаг.



Барилгын нэг ажилчин унаж бэртэв.



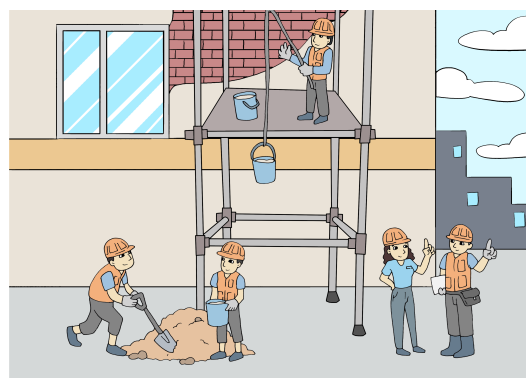
Бусад ажилчид түүнд туслахыг оролдов.  
Харин даамал ажилчны хийж байсан ажлыг  
үргэлжлүүлэн хийхийг шаардав.



Ажилчид дургүйцэн барилгын даамлын тушаалыг  
эсэргүүцэв.

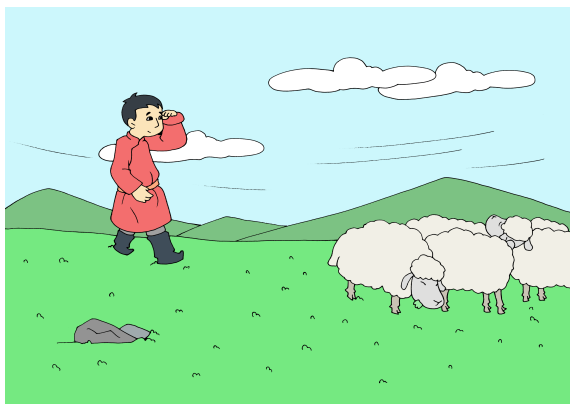


Ажилчид болон ажил олгогчид ажлын байрны  
аюулгүй байдлыг сайжруулах талаар ярилцаж,  
зөвшилцөв.



Ажилчид аюулгүй орчинд дахин ажиллаж эхлэв.

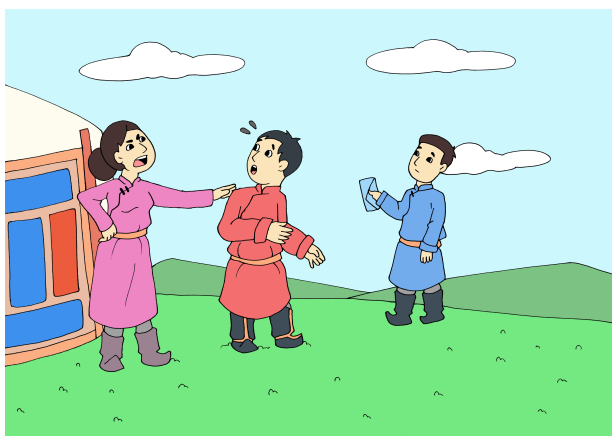
**Түүх 2: Албадан хөдөлмөрийг хориглож, чөлөөт хөдөлмөрийг дэмжье.**



Туслах малчин хүү маш хүйтэн өдөр малаа хариулж явна.



Түүний найз нь ирж яаралтай хэл дуулгав.



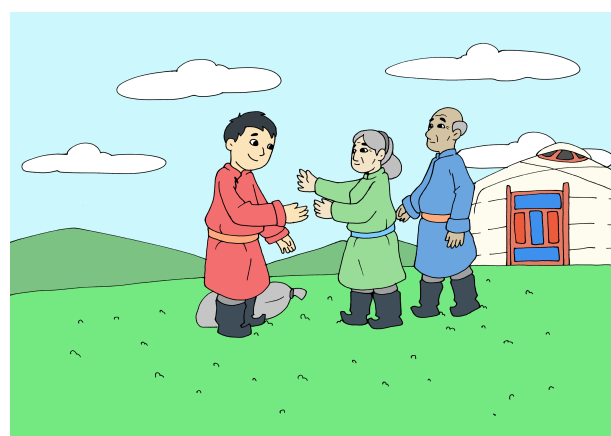
Ээжийнх нь бие муудсан тул туслах малчин хүү очиж уулзахыг хүссэн ч айлын эзэн явахыг зөвшөөрсөнгүй.



Туслах малчин хүү ээжийнхээ төлөө санаа зовж, даарч, өлсөж маш гунигтай байлаа.



Туслах малчин хүү зугтав.



Одоо тэр гэр бүлдээ эргэн ирж, аз жаргалтай байна.

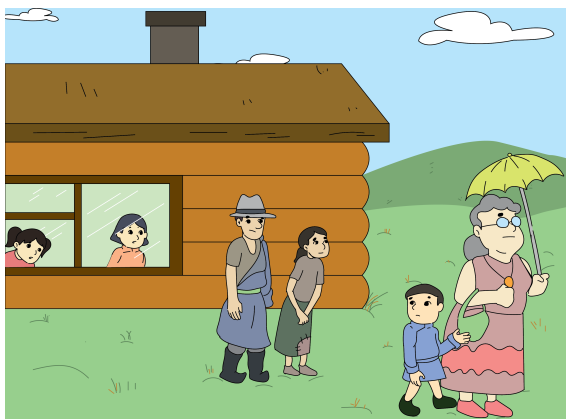
**Түүх 3: Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгаж, боловсрол эзэмшихийг дэмжье.**



Нэгэн хүү хоёр эгчтэйгээ хамт гэрээсээ холгүй тоглож байна.



Эцэг, эх нь нэгэн танихгүй хүнтэй ирж хүүхдүүдийг харлаа.



7 настай хүү тэр танихгүй хүнтэй хамт явахаар боллоо.



Сунгааны үеэр хүү мориноосоо унаж гараа хугалав.

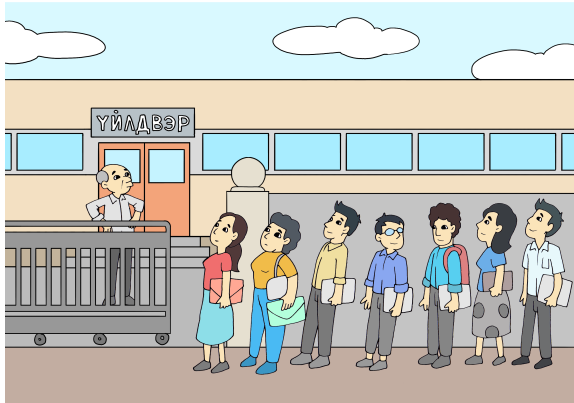


Морины эзэн хууль зөрчсөн тул шийтгэл хүлээж, нийгмийн ажилтан хүүг гэрт нь буцаав.

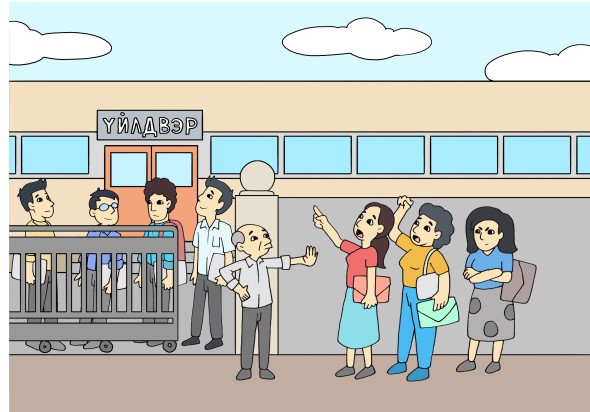


Хүү буцаад сургуульдаа найзууд дээрээ ирлээ.

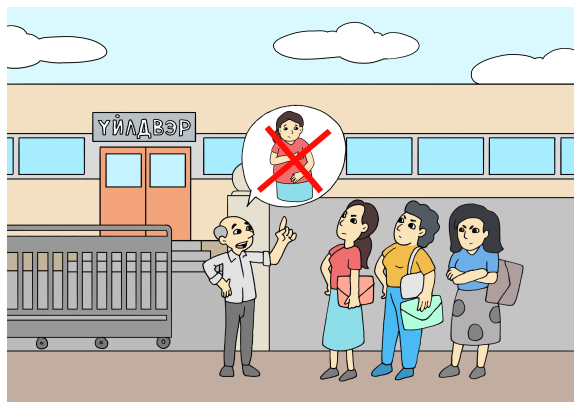
**Түүх 4: Ялгаварлан гадуурхалтыг устгаж, эрх тэгш байдлыг дэмжье.**



Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ажилд орохоор үйлдвэрийн гадаа хүлээж байна.



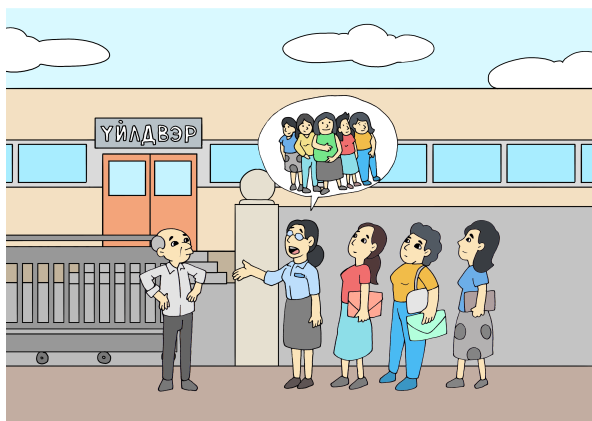
Эмэгтэйчүүдийг ажилд авсангүй.



Учрыг лавлахад эмэгтэйчүүд жирэмсэн болдог тул тэднийг ажилд авахгүй гэлээ.



Эмэгтэйчүүд бухимдан үйлдвэрчний эвлэлд хандав.



Үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан эмэгтэйчүүдийн хамт үйлдвэрийн эзэнтэй уулзаж ярилцав.



Үр дүн: үйлдвэрт эмэгтэйчүүд эрчүүдийн адил ажлын байртай боллоо.





**Нэмэлт мэдээлэл: ОУХБ, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх, Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж**

### **Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тухай**

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) нь засгийн газар, ажил олгогчид болон ажилчдын хамтын хүчээр хүний амьдрах, хөдөлмөрлөх нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор 1919 онд байгуулагдсан юм. ОУХБ ийнхүү байгуулагдахдаа дараах 3 үндсэн үзэл баримтлалд тулгуурлажээ:

1. Нийгмийн шударга ёсыг хангах замаар энх тайвныг дэмжих
2. Ганцаарчилсан бус хамтын шийдвэрийг хүлээн зөвшөөрөх
3. Аливаа улс орон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг дордуулах замаар өрсөлдөөнд давуу тал олох ёсгүй гэсэн үзлийг төлөвшүүлэх<sup>3</sup>

1944 онд ОУХБ-ын гишүүн орнууд Филадельфийн тунхаглалыг батлан гаргаж, дараах зарчмуудыг тусгасан байна. Үүнд:

- Хөдөлмөр бол бараа биш
- Үзэл бодлоо илэрхийлэх болон эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь хөгжил дэвшлийн үндэс юм.
- Ядуурал нь хөгжил цэцэглэлтэд аюул занал учруулдаг.
- Арьс өнгө, итгэл үнэмшил буюу хүйс үл харгалзан хүн бүр эрх чөлөө, нэр төр, эдийн засгийн аюулгүй байдал, эрх тэгш боломж хангагдсан нөхцөлд өөрийн аж байдал, оюуны хөгжлөө хангах эрхтэй.

ОУХБ 1946 онд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага(НҮБ)-ын анхны төрөлжсөн байгууллага болсон бөгөөд өөрийн дүрэм, гишүүнчлэл, зохион байгуулалтын бүтэц, төсөв санхүү болон хүний нөөцтэй. 2017 оны 2-р сарын байдлаар тус байгууллагад дэлхийн 187 орон гишүүнээр элссэн байна. ОУХБ өөрийн өвөрмөц гурван талт бүтцээрээ олон улсын бусад байгууллагаас ялгардаг. Өөрөөр хэлбэл тус байгууллагын үйл ажиллагаанд ажил олгогчдын болон ажилчдын төлөөлөгчид засгийн газрын төлөөлөлтэй эн тэнцүү эрхтэй оролцдог.

Эдүгээ ОУХБ эрх чөлөө, эрх тэгш, аюулгүй байдал хангагдсан, хүний нэр төрийг эрхэмлэсэн нөхцөлд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс зохистой, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэх боломж бололцоог бий болгохыг зорьж байна. ОУХБ-ын үндсэн зорилтууд нь:

- Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийг дэмжих
- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст хөдөлмөр эрхлэх, орлого олох илүү өргөн боломжийг бүрдүүлэх
- Нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлж, үр өгөөжийг дээшлүүлэх
- Нийгмийн зөвшил, гурван талт хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх
- Хөдөлмөрийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалтыг устгаж, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах

### **Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ**

ОУХБ-ын үйл ажиллагааны нэг үндсэн хэлбэр нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох бөгөөд үүгээрээ 1919 онд байгуулагдсан цагаасаа хойш хөдөлмөрийн хүрээнд нийгмийн шударга ёсыг дэмжин ажиллаж байна. Тус байгууллагын гишүүн орнуудын ажилчид, ажил олгогчид болон

<sup>3</sup> Briefing Kit Gender Issues in the World of Work (ILO: Geneva, 1995).

засгийн газрын гурван талын төлөөлөлтэйгөөр жил тутам хуралддаг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар эдгээр хэм хэмжээг батлан гаргадаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь конвенц буюу зөвлөмжийн хэлбэрээр гардаг бөгөөд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, адил тэгш боломж, үл ялгаварлал, ажилчдын бусад эрх зэрэг хөдөлмөрийн хүрээний бараг бүхий л асуудлыг хамарсан байдаг. 2019 оны 11-р сарын байдлаар Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас нийт 190 конвенц, 6 протокол, 206 зөвлөмж батлаад байна<sup>4</sup>.

### **Конвенц нь:**

- Заавал биелэгдэх шинжтэй олон улсын гэрээ
- ОУХБ-ын гишүүн орнууд нэгдэн ороход нээлттэй
- Конвенцод нэгдэн орсон улс орон тухайн конвенцыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.
- Нэгдэн орсон улс орон шаардлагатай тохиолдолд шинээр хууль тогтоомж батлан гаргах буюу хүчин төгөлдөр буй хууль тогтоомждоо өөрчлөлт оруулж, хэрэгжүүлнэ.
- Нэгдэн орсон улс орон конвенцын шаардлагуудыг хууль тогтоомждоо төдийгүй бодит амьдралд хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

### **Зөвлөмж нь:**

- Нэгдэн орж, соёрхон батлах шаардлагагүй
- Улс орнууд конвенцыг хэрэгжүүлэхдээ баримтлах удирдамж болдог
- Ихэвчлэн конвенцод нэмэлт байдлаар ордог.

### **ОУХБ ба жендэрийн эрх тэгш байдал**

Эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг хангах нь “зөв” төдийгүй зайлшгүй хийх шаардлагатай “ухаалаг” алхам тул ОУХБ-ын нэг чухал зорилт байдаг. Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт амь бөхтэй оршсоор байгаа нь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх, хүний эрхийг зөрчиж, нийгмийн шударга ёсыг алдагдуулан эдийн засгийн өсөлтийг сааруулж, хөдөлмөрийн зах зээл, аж ахуйн нэгжүүдийн үр ашгийг бууруулж байна.

ОУХБ нь хөдөлмөрийн хүрээний нэг суурь зарчим болох адил тэгш боломж олгож, эрх тэгш хандах зарчмыг дараах үндсэн 3 ач холбогдолтой гэж үздэг. Үүнд:

1. Хүний эрхийг хангаж, ардчиллыг бодитой хэрэгжүүлэх зайлшгүй чухал нөхцөл
2. Илүү сайн ажил эрхлэх, мэргэжлийн сургалт болон нийгмийн хамгаалалд хамрагдахад адил тэгш боломж олгох замаар нийгмийн шударга ёсыг хангах
3. Шийдвэр гаргах, хөгжлийн болон хөдөлмөрийн бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжилтийг нь хангах үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжих замаар тогтвортой хөгжлийг хангах.

<sup>4</sup> ОУХБ-аас гаргасан конвенцын жагсаалт:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>, протоколын жагсаалт:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005::NO::>, зөвлөмжийн жагсаалт:  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010::NO::> (2019 оны 11-р сарын 14-нд үзэв).

ОУХБ нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах хоёр талт аргыг баримталдаг. Үүнд:

1. Бүх бодлого, хөтөлбөр, үйл ажиллагаанд жендэрийн асуудлыг тусгах
2. Жендэрийн тэгш бус байдлыг шийдвэрлэхийн тулд нэг хүйсийн онцлогт тохирсон (өөрөөр хэлбэл зөвхөн эрэгтэй буюу эмэгтэй хүмүүст зориулсан), эсвэл хамтад нь хамруулсан арга хэмжээ авах.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чухал нөлөө үзүүлсэн ОУХБ-ын дараах конвенцууд байдаг. Үүнд:

- Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100-р конвенц
- Алагчилахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111-р конвенц
- Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий ажилчдын тухай 1981 оны 156-р конвенц
- Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183-р конвенц
- Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай 2011 оны 189-р конвенц
- Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны 190-р конвенц

### **Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх**

1998 онд ОУХБ-ын гишүүн орнууд “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхаглал”-ыг баталсан бөгөөд эдгээр суурь зарчим, эрх нь суурь найман конвенцод тусгагдсан юм. Энэхүү тунхаглалаар ОУХБ-ын бүх гишүүн орон тус байгууллагын гишүүнийхээ хувьд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийг хангах амлалтаа дахин нотолж, суурь конвенцуудад нэгдэн ороогүй байсан ч тэдгээрт тусгагдсан заалтууд нийт ажилчдад хамаарч үйлчилнэ гэдгийг баталгаажуулсан юм. Энэ нь ОУХБ-ын бүх гишүүн орон эдгээр зарчим, эрхийг хүндэтгэх, дэмжих, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй гэсэн үг юм. Суурь 8 конвенцод тусгагдсан үндсэн 4 зарчим нь:

### **Эвлэлдэн нэгдэх, зохион байгуулах эрхийг дэмжих**

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87-р конвенц: Ажилчид болон ажил олгогчид ашиг сонирхлоо хамгаалах, дэмжих зорилгоор өөрийн саналаар байгууллага байгуулах буюу нэгдэн орох эрхтэй.
- Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98-р конвенц: Зохион байгуулах эрхээ хэрэгжүүлж буй ажилчдыг (болон ажил олгогчдыг) хамгаалах, ажилчдын болон ажил олгогчдын байгууллагуудын ажилд хөндлөнгөөс оролцохгүй байх, сайн дураар хамтын хэлэлцээ хийхийг дэмжих.

### **Албадан хөдөлмөрийг устгах, чөлөөт хөдөлмөрийг дэмжих**

- Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 1973 оны 29-р конвенц
- Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105-р конвенц

### **Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, боловсролыг дэмжих**

- Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138-р конвенц: 15 нас хүрээгүй хүн хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон.



- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182-р конвенц: Боолчлолын бүх хэлбэр, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн биеийг үнэлэх, садар самуун сурталчилгааны үйлдвэрлэл, үзүүлбэрт ашиглах, хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлж болзошгүй ажил, мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, худалдаалах зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд оролцуулах зэрэг хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах.

### Ялгаварлан гадуурхалтыг таслан зогсоох, эрх тэгш байдлыг дэмжих

- Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100-р конвенц: Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил үнэлэмжтэй ажилд адил тэнцүү цалин хөлс (цалин хөлс, бусад мөнгөн тэтгэмж) авах эрхтэй. Энэ нь ижил төрлийн ажил, эсвэл ижил үнэлэмжтэй боловч өөр ажил хийж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс хүйсийн ялгаваргүйгээр тэнцүү цалин хөлс авна гэсэн үг юм.
- Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111-р конвенц: Арьс, өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, яс үндэс буюу нийгмийн гарал үүслээс үл хамааран ажилтан бүр ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд адил хандлага, эрх тэгш боломжоор хангагдах эрхтэй.

**Монгол Улс ОУХБ-ын суурь 8 конвенцод бүгдэд нь нэгдэн орсон байна.** Гэхдээ Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 болон 105-р конвенцыг хэрэгжүүлэхэд гарч буй тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор баталсан Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны конвенцын 2014 оны протокол(Протокол 29)-д нэгдэн ороогүй байгаа юм. Энэхүү протоколд албадан хөдөлмөрийг устгах, түүнээс урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай арга хэмжээ авах, тухайлбал, албадан хөдөлмөрт өртөж болзошгүй эмзэг бүлгийнхэн болон ажил олгогчдыг сургах, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, хэрэгжилтийг нь сайжруулах, хяналтын үйл ажиллагааг бэхжүүлэх, түүнчлэн тухайн улсын нутаг дэвсгэр дээр байгаа эсэхээсээ буюу эрх зүйн байдлаасаа үл хамааран бүх хохирогч нөхөн олговор авах, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх боломжоор хангах ёстой гэж заажээ. Протокол 29 нь албадан хөдөлмөр болон хүн худалдаалах гэмт хэргийн уялдаа холбоог онцолж, албадан хөдөлмөр хийлгэж буй этгээдэд шийтгэл хүлээлгэхийн чухлыг дахин бататгасан байна.<sup>5</sup>

### Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх Монгол Улсын хууль тогтоомжид тусгагдсан байдал

- **Эвлэлдэн нэгдэх, зохион байгуулах эрх:** Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16-р зүйлд Монгол Улсын иргэн үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, үг хэлэх, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, нам, олон нийтийн бусад байгууллага байгуулах, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх, тайван жагсаал, цуглаан хийх эрхтэй гэж заасан байна. Хөдөлмөрийн тухай хууль(1999)-иар хамтын хэлэлцээ хийх журам, түүнтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль(1991)-д үйлдвэрчний эвлэл байгуулах болон нэгдэх эрх, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн мөн эсэхтэй холбогдуулан иргэдийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд ажил олгогч хөндлөнгөөс оролцохоос хамгаалагдах болон үйлдвэрчний эвлэлийн бусад эрхүүдийг баталгаажуулсан байна. Төрийн албаны тухай хууль(2017)-иар төрийн жинхэнэ албан хаагч нь ажил хаялт төлөвлөх, зохион байгуулах, түүнд оролцохыг хориглосон байна. Монгол Улсын хууль тогтоомжоор гадаадын иргэд эвлэлдэн нэгдэж, зохион байгуулагдах болон хамтын хэлэлцээ хийх эрхүүдээ хэрэгжүүлэх боломжгүй бололтой<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> ОУХБ, Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Албадан хөдөлмөр, 2016 оны 6-р сар.

<sup>6</sup> ОУХБ, Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө, 2016 оны 7-р сар

- **Албадан хөдөлмөр:** Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 16-р зүйлийн 4 дэх хэсэг, Хөдөлмөрийн тухай хууль(1999)-ийн 7-р зүйлд албадан хөдөлмөрийг хориглосон байдаг. Мөн Эрүүгийн хууль(2015)-ийн 13.13-р зүйлд бусдыг албадан хөдөлмөрлүүлсэн бол гэмт хэрэгт тооцож, торгох, нийтэд тустай ажил хийлгэх, зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл 5 хүртэл жилийн хугацаагаар хорих ял шийтгэхээр заасан байна. Үүнээс гадна, Хүн худалдаалахтай тэмцэх хууль(2012)-иар бэлгийн болон хөдөлмөрийн мөлжлөгийн зорилгоор хүн худалдаалахыг хориглосон байна.
- **Хүүхдийн хөдөлмөр ба боловсрол:** Монгол Улсад 15 нас хүрээгүй хүүхэд хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон байна. Хөдөлмөрийн хуульд 2016 онд орсон нэмэлт, өөрчлөлтийн дагуу мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 15 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно гэж заажээ. 16 насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй боловч Хөдөлмөрийн сайдын 2016 оны 2-р сарын А/36-р тушаалаар албан ба албан бус хэвшилд 18 нас хүрээгүй хүүхдийг амь нас, эрүүл мэнд, ёс суртахуун, аюулгүй байдал, өсөлт хөгжилтөд нь сөргөөр нөлөөлөхүйц хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байр, ажил мэргэжлээр ажиллуулахыг хориглосон байна.
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт тооцогдох ажлыг хүүхдээр албадан хийлгэсэн бол Эрүүгийн хууль(2015)-ийн дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ (Хүүхдийн хөдөлмөр, хүүхдэд аюултай ажлын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг Дасгал 4.2.1-д буй “Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхдийн хөдөлмөр: Гол нэр томьёо, тоо баримт, шалтгаан, үр дагавар”, мөн Дасгал 4.2.2-т буй “Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд” гэсэн хэсгээс авна уу).

Мөн 2016 онд шинэчлэн батлагдсан Хүүхдийн эрхийн тухай хууль, Хүүхэд хамгааллын тухай хууль болон Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуульд хүүхдэд боловсрол эзэмшүүлэх, боловсролын байгууллагуудад хүүхдийг бүх төрлийн хүчирхийллээс хамгаалахад Боловсрол, соёл, шинжлэх, ухаан, спортын яамны хүлээх үүргийг тодорхойлсон байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нийгмийн харилцаанд тэгш оролцохыг дэмжсэн Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн хамгааллын комиссын дүрэм 2016 онд батлагдан гарчээ.

- **Ялгаварлан гадуурхалтыг устгах, эрх тэгш байдлыг дэмжих:** Монгол Улсын Үндсэн хуульд ялгаварлан гадуурхахыг хориглож, эрх тэгш байдлыг дэмжсэн тодорхой заалтууд туссан байна. Тухайлбал, “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно (14-р зүйл)”, “улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёлын амьдрал, гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрхтэй (16-р зүйл)” гэсэн байдаг. Мөн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль(2011)-иар улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж өгсөн байна. Мөн тус хуулиар хөдөлмөрийн хүрээнд жендэрт суурилсан хүчирхийллийг хориглож, ийм хүчирхийлэл үйлдэгч этгээдийг Зөрчлийн тухай хуульд оруулсан 2020 оны нэмэлт, өөрчлөлтийн дагуу торгох, албадан сургалтад хамруулах буюу баривчлах шийтгэл ногдуулахаар заасан байна. Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.”

## Дасгал 11.2.2 Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалтыг устгах, эрх тэгш байдлыг дэмжих<sup>7</sup>



### Зорилго

- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, тэгш бус байдлыг тодорхойлох
- Эрх тэгш байдал гэж юу болох, энэ нь ажил, амьдралд яагаад чухал болохыг ойлгох
- Хүмүүсийн ялгаатай байдлыг хүндлэх



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрэгчид



### Хугацаа

90 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Алхам 1-3, 5-ын үед хагас тойргоор; бусад үед оролцогчид тойргоор зогсох, хөдөлж явах орон зайтай байх



### Ашиглах материал

- Самбарын цаас, самбарын үзэг, цаасан скоч
- Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.2 А-д байгаа түүх, асуултуудыг хэвлэж бэлдэнэ.



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.2.2 А: Жишээ ба асуултууд: Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалт



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдлын асуудлаар багаар ажиллах – 20 минут
2. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдлын тухай ярилцах – 25 минут
3. Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын тухай ярилцах – 15 минут
4. “Жимсний салат” тоглоом – 20 минут
5. Ажлын байран дахь ялгаатай байдлын тухай ярилцах – 5 минут
6. Дүгнэлт – 5 минут

<sup>7</sup> Equality and Non-Discrimination at Work in East and South-East Asia: Guide, and Exercise and Tool Book for Trainers (ILO: Bangkok, 2011).

## Бэлтгэл

Алхам 4-т зориулж жимсний салатанд орох орцыг өнгийн картууд дээр тэмдэглэнэ. Нэг карт дээр нэг орц, нэг ижил өнгийн 3-4 карт дээр ижил төрлийн орц бичнэ. Жишээ нь манго, гадил, өргөст хэмх, хан боргоцой, улаан алим, ногоон алим, давс, перец зэргийг 21-28 оролцогчдод зориулж бичиж бэлдэнэ. Оролцогчдын тооноос шалтгаалан аль болох олон карт бэлдэхийг хичээгээрэй.

### Алхам 1. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдлын асуудлаар багаар ажиллах – 20 минут

Энэ сэдэв нь оролцогчдод хөдөлмөрийн хүрээнд гардаг ялгаварлан гадуурхалтын талаар ойлголт өгч, эрх тэгш байдлыг хэрхэн хангах тухай танилцуулна. Хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн харилцан адилгүй нөхцөл байдлыг авч үзэх бүлгийн ажлыг танилцуулна. Оролцогчдыг 4 багт хуваан, баг тус бүрд Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.2 А-д буй жишээнүүдээс нэгийг сонгож, асуултуудын хамт өгнө. Асуултад хариулж ярилцахад 15 минутын хугацаа өгнө.

### Алхам 2. Ажлын байран дахь жендэрийн тэгш бус байдлын тухай ярилцах – 25 минут

Баг тус бүр 5 минутын хугацаанд асуултын хариулт болон жишээг тайлбарлана. Баг бүрийн тайлбарын дараа гол асуудлыг нэгтгэн дүгнэнэ:

**Жишээ 1:** Өлзий, Туяа хоёрт шударга бус зүйл тохиолджээ. Хоёулаа адилхан 2 жил ажилласан, ижил ажил хийдэг тул сарын цалин хөлс нь адил байх ёстой. Хүн бүр **ижил үнэлэмжтэй ажилд адил тэнцүү цалин хөлс цалин хөлс** авах эрхтэй.

**Жишээ 2:** Долгор, Идэрээ хоёрын ажил олгогч нь эмэгтэйчүүдийг, тэр тусмаа хүүхэдтэй эмэгтэйг гэр бүлийнхээ үүрэг хариуцлагаас болж ажлаа сайн хийж чадахгүй гэдэг шалтгаанаар эрэгтэй ажилчид авахыг илүүд үздэг байна. Хэдийгээр эмэгтэй ажилтан ур чадварын хувьд албан тушаал дэвших илүү боломжтой ч түүгээр нь үнэлдэггүй. **Албан тушаал ахиж дэвших боломж** хүн бүрд **тэгш олгогдох** ёстой.

**Жишээ 3:** Солонго, Чимгээ хоёрын түүх нь **хөдөлмөр эрхлэхэд хүйсийн баримжаагаар ялгаварлан гадуурхсан** жишээ юм. Үүнд ажилд орж чадсан жирийн эмэгтэйгээс илүү ур чадвартай ч хүйсийн баримжаанаасаа болоод ялгаварлан гадуурхагдсан трансжендэр эмэгтэйн тухай өгүүлсэн байна.

**Жишээ 4:** Эмэгтэйчүүд гэр бүлтэй болохоороо сайн ажиллах боломжгүй гэж дарга нь үздэг учир эмэгтэй ажилтнуудыг сургалтад хамруулах дургүй. Ийм хандлага хэдий шударга бус ч маш түгээмэл байдаг. Төрөх насны олон эмэгтэй сайн ажилтан байсан ч хөдөлмөр эрхлэх явцдаа ялгаварлан гадуурхалтад нэлээд их өртдөг. Ажилтан бүр **сургалтад хамрагдах тэгш эрхтэй**.

Ялгаварлан гадуурхалт болон эрх тэгш байдлыг дараах байдлаар энгийн ойлгомжтой тодорхойлж, ярилцлагаа дүгнээрэй:

- Эрх тэгш байдал гэж хүн бүр ажилдаа ч, амьдрал дээр ч хөгжин дэвших боломжоор хангагдаж, тэдэнд шударга, тэгш ханддаг байхыг хэлнэ.
- Ялгаварлан гадуурхалт гэж хүмүүст харилцан адилгүй боломж олгож, ялгаатай хандах явдал бөгөөд ингэснээрээ тухайн хүний хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл, яс үндэс, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, нийгмийн гарал, шилжин суурьшигч эсэх, улс төрийн

үзэл, хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн байдал зэргээс нь болж хүмүүст харилцан адилгүй боломж олгож, ялгаатай хандахыг хэлнэ.

### Алхам 3. Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын тухай ярилцах – 15 минут

Эдгээр жишээ нь хүйсээр болон жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын зарим тохиолдлыг харуулсан гэдгийг тайлбарлаарай. Оролцогчдын мэдэх өөр ямар үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхалт гардаг талаар асууж, жишээ хэлэхийг хүснэ. Нэрлэсэн үндэслэлүүдийг самбарын цаасан дээр жагсаан бичиж ярилцана.

Хэд хэдэн хариулт сонссоны дараа амьдрал дээр болон ажил, сургуулийн орчинд арьсны өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, нийгмийн гарал, улс төрийн үзэл бодол, шилжин суурьшигч эсэх, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн байдал, түүнчлэн нас, гадна төрх зэргээр нь ялгаварлан гадуурхах явдал нийтлэг гардаг болохыг хэлнэ.

Хүмүүс яагаад ялгаварлан гадуурхдаг болохыг асууна. Зарим нэг хариултын дараа дараах санааг тодотгон хэлж өгнө:

- Ялгаварлан гадуурхалт нь бусад хүмүүсийн талаарх ухвар мөчид төсөөлөл буюу өрөөсгөл хандлагаас үүддэг.
- Өрөөсгөл хандлагатай хүн шинэ мэдээлэл сонсоод яах ийхийн завдалгүй дүгнэлт хийх гэж яардаг.
- Ийм өрөөсгөл хандлага нь бидний сэтгэхүйд нөлөөлж, улмаар хүнийг бодит чадвараар нь бус, харин баримтад тулгуурлаагүй урьдчилсан төсөөллийнхөө дагуу сөргөөр дүгнээд эхэлбэл асуудал дагуулдаг.
- Өрөөсгөл хандлагаа өөрчлөхгүй бол энэ нь биднийг ялгаварлан гадуурхалтад хүргэдэг.
- Хүн бүр бага наснаасаа эхлэн бусдыг ухвар мөчид төсөөлөл буюу өрөөсгөл хандлагаар бус, харин бодит баримтад үндэслэн дүгнэж сурах хэрэгтэй. Ингэснээр ялгаварлан гадуурхалт багасаж, тэгш байдал нэмэгдэнэ.
- Ялгаварлан гадуурхалтыг багасгаж, эрх тэгш байдлыг дэмжих нь гэр бүл, бизнес, нийгмийг илүү сайн сайхан руу хөтөлдөг тул зөв бөгөөд ухаалаг алхам юм.

### Алхам 4. “Жимсний салат” тоглоом – 20 минут

Ялгаатай байдлын талаар ойлголт авахын тулд “Жимсний салат” хэмээх тоглоом тоглоно гэдгийг оролцогчдод хэлнэ. Эхлээд оролцогч бүрд нэг нэг карт өгөөд том тойрог болон зогсохыг хүснэ. Тэгээд хүн бүр өөрийн картаа шалан дээр тавьж, ижил орц бүхий карттай хүмүүс нэг дор зогсохгүй байхаар зохицуулна.

“Жимсний салат” тоглоомын дүрмийг танилцуулна:

- Сургагч багш карт дээрх орц бүрийн нэрийг чангаар уншина. Дуудсан орцын нэр бүхий карт авсан бүх хүн гүйж, хоорондоо байраа солино.
- Сургагч багш “жимсний салат” гэж хэлэх үед бүгд байраа солино. Гэхдээ манго зөвхөн мангоны байранд, алим зөвхөн алимны байранд гэх мэтээр хоорондоо солигдож зогсоно. Оролцогчид өөрт оногдсон орцны нэрийг сольж болохгүй. Зөвхөн адил орцтой хүмүүстэй байраа солино.

Хамгийн эхний орцын нэрийг дуудаж тоглоомоо эхэлнэ. Дараа нь өөр орц нэрлэх гэх мэтээр хэд хэдэн орц нэрлэнэ. Бүгд байраа хэд хэдэн удаа солих хүртэл тоглоно.



**Алхам 5. Ажлын байран дахь ялгаатай байдлын тухай ярилцах** – 5 минут

“Жимсний салат” тоглоомыг тоглож дуусаад оролцогчдоос яагаад энэ тоглоомоор ажлын байр, сургууль, нийгэм дэх ялгаварлан гадуурхалт, тэгш байдлын тухай ойлгуулна гэснийг таасан хүн байгаа эсэхийг асууна. Хэд хэдэн хариулт сонсоод дараах байдлаар тайлбарыг өгнө.

- Малайз, Индонез, Сингапурт жимсний салат их алдартай. Эдгээр улсын иргэд арьсны өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг өөр олон үндэстэн хамтдаа аж төрж, ажилладаг нийгмийнхээ олон янз байдлыг “жимсний салат”-тай зүйрлэдэг. Малайз, Сингапурт хятад, малай, энэтхэг болон өөр олон үндэстнээс бүрдсэн нийгмээ мөн ингэж нэрлэдэг.
- Жимсний салатны энэхүү хандлага нь нийгэм дэх олон янз, ялгаатай байдлыг эрхэмлэж, бүх хүнийг нас, хүйс, жендэр, арьсны өнгө, үндэс угсаанаас нь үл хамааран хүндлэх тухай юм.

**Алхам 6. Дүгнэлт** – 5 минут

Дараах санааг онцлон дүгнэлт хийнэ:

- Эмэгтэй, эрэгтэй бүх хүн хүйс, бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаа, илэрхийлэл, үндэс угсаа, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, үндэс угсаа, нийгмийн гарал, шилжин суурьшигч эсэх, улс төрийн үзэл бодол, хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн байдал зэргээс үл хамааран ажил, амьдралд ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалагдах, эрх тэгш хандлага, боломж эдлэх эрхтэй.
- Хүн бүр бага наснаасаа эхлэн бусдыг ухвар мөчид төсөөлөл буюу өрөөсгөл хандлагаар бус, харин бодит баримтад үндэслэн дүгнэж сурах хэрэгтэй. Ингэснээр ялгаварлан гадуурхалт багасаж, эрх тэгш байдлыг нэмэгдүүлнэ.
- Бие биеийнхээ ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч, хүндэтгэлтэй хандах нь нийгэмд ч, ажлын байранд ч сайхан харилцаа, эрүүл орчныг бүрдүүлэх зайлшгүй нөхцөл юм.
- Бие биеийнхээ ялгаатай байдалд хүндэтгэлтэй хандах нь жендэрийн, олон угсаатны, шашны болон ажил, амьдралын бусад хүрээнд эрх тэгш байдлыг хангах эхний алхам нь харилцан адилгүй олон янз байдлыг хүндэтгэхээс эхэлнэ.
- Ажлын байран дээр өөртэйгөө ижил хүйсийн буюу ижил угсааны хүмүүст илүү хандах, эсвэл арьс өнгөөр ялгаварласан буюу бэлгийн сэдэлтэй наргиан наадам хийх явдлыг тэвчиж болохгүй.
- Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг тэмцэж, эрх тэгш байдлыг дэмжих нь хамгийн зөв, ухаалаг алхам юм.





### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.2 А: Жишээ ба асуултууд: Хөдөлмөрийн хүрээний ялгаварлан гадуурхалт

**Зааварчилгаа:** Энэ хуудсыг хувилаад жишээ бүрийг тусд нь хайчилж бэлдэнэ. Баг тус бүрд нэг жишээг асуултуудын хамт өгнө. Нэр, цалингийн нийт дүн болон мөнгөн дэвсгэрт, ажлын байр зэргийг тухайн нөхцөлд тохируулан өөрчилж болно.



**Жишээ 1:** Өлзий (эрэгтэй), Туяа (эмэгтэй) хоёр нэгэн жижиг байгууллагад ажилладаг. Тэд яг ижил ажлыг ажлын 8 цагийн турш хийж гүйцэтгэдэг. Тэд энэ компанид 2 жил ажиллаж байгаа боловч Өлзий сард 680,000 төгрөг авдаг бол Туяа 520,000 төгрөгөөр цалинждаг.



**Жишээ 2:** Долгор 40 настай, эмэгтэй, 12 жилийн ажлын туршлагатай. Түүний хамтран ажиллагч Идэрээ 35 настай эрэгтэй, 6 жилийн ажлын туршлагатай. Тэд хоёулаа бүрэн дунд боловсролтой. Долгор хамтран ажиллагчдынхаа дунд нэр хүндтэй, сайн ажилтан гэдгээрээ нэртэй бол, Идэрээ жирийн нэгэн ажилтан, Долгорын адил нэр хүндтэй биш. Идэрээ даргатайгаа илүү их цагийг зарцуулдаг, тэд оройд хамтдаа шар айраг уухаар явцгаадаг. Долгор, бага насны хоёр хүүхдийн ээж, хүүхдүүдээ асарч, гэр бүлдээ хоол хийхээр гэртээ яаран харина. Долгор ахлах болохыг хүсдэг боловч дарга Идэрээг сонгохоор төлөвлөж байгааг тэр сонсов.



**Жишээ 3:** Солонго (залуухан трансжендэр эмэгтэй), Чимгээ (залуухан бүсгүй) хоёр дөнгөж нээгдсэн зочид буудалд угтагчаар орохоор өргөдөл өгчээ. Мэргэжлийн сургалтын төвийн зочин угтагчийн дамжааг тэд хоёулаа сайн төгссөн. Солонго сурталчилгааны ажилд нэн чухал ур чадвар болох компьютерийн мэдлэг сайтай. Харин Чимгээ компьютерийн ерөнхий мэдлэгтэй. Гэтэл Чимгээг ажилд сонгогдсоныг Солонго сонсоод сэтгэлээр унан тэр буудалд ажилладаг өөрийн найзаасаа яагаад өөрийгөө ажилд орж чадаагүй болохыг асуухад царайлаг эмэгтэйчүүд илүү их үйлчлүүлэгчдийг татдаг учир зочид буудлын менежментийн бодлогоор “жинхэнэ” залуу эмэгтэйг ажилд авахыг илүүд үздэг гэж хэлжээ.



**Жишээ 4:** Оёдлын үйлдвэр 60 оёдолчинтой, тэдний 30 нь залуу эмэгтэй, 30 нь залуу эрэгтэй. Үйлдвэр шинэ оёдлын машин худалдан авсан бөгөөд түүн дээр ажиллах 20 оёдолчинг сургах болов. Сургалтад хамрагдах ажилчдын нэрсийг танилцуулахад ажилчид маш их гайхав. 18 эрэгтэй, 2 эмэгтэй ажилчин сургалтад суухаар болжээ. Үүнийг дарга нь тайлбарлахдаа эмэгтэйчүүдийг сургалтад хамруулбал тэд жирэмсэн болж, хүүхэд гаргана, хүүхэд, гэр бүлийн үүрэг хариуцлага бүхий эмэгтэйчүүдийн ажлын бүтээмж буурах тул дэмий зүйлд мөнгө үрсэн болно гэж хэлжээ.



#### Асуултууд (баг тус бүрд хувилж өгнө)

- Энэ жишээн дээр гарч буй нөхцөл байдлын талаар юу гэж бодож байна вэ?
- Яагаад ийм зүйл болдог вэ?
- Танд таалагдав уу? Тийм бол яагаад, үгүй бол яагаад?
- Танд ийм зүйл тохиолдож байсан уу?
- Та үүнийг шударга гэж бодож байна уу?
- Энэ талаар юу хийх хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?

## Дасгал 11.2.3 Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдэе



### Зорилго

- Эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулагдах эрхийн ач холбогдлыг ойлгох
- Эвлэлдэн нэгдэхийн давуу талыг мэдэх
- Үйлдвэрчний эвлэл болон зохион байгуулагдсан бусад бүлгүүдийн талаар мэдээлэлтэй болох



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрсэн ажилтнууд



### Хугацаа

80 минут



### Суудал зохион байгуулалт

3 баг болж, баг багаараа сууна.



### Ашиглах материал

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.3 А-д байгаа 3 түүхийг олшруулж бэлтгэнэ.



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.2.3 А: Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдсэн тухай жишээнүүд



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд<sup>8</sup>

1. Багийн ажил – 15 минут
2. Багийн ажлаа хэлэлцэх – 30 минут
3. Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдсэн жишээ – 10 минут
4. Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчдын холбоодын үүрэг – 15 минут
5. Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрх -5 минут
6. Дүгнэлт – 5 минут

<sup>8</sup> WWRGE Manual-Cambodia by Rosalinda Terhorst et al. (ILO: Bangkok, 2004), Exercise 4.4: Right to Organize, p. 64.

## Бэлтгэл

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.3 А-д байгаа 3 түүхийг хувиан олшруулна. Зургууд А4 хэмжээтэй байгаа. Түүх бүрийн картуудыг сайтар холино. Харин өөр түүхийн карттай хольж болохгүй.

Түүх 1-д бие даан ганцаараа арга хэмжээ авахад ямар үр дүн гардгийг, харин Түүх 2 ба 3-т хамтын хүч, хамтын хэлэлцээний тухай харуулна.

Сургагч багш нар хичээлээс өмнө оролцогчдын гишүүнээр элсэх боломжтой байгууллага болон олон нийтийн бүлгийг судлах хэрэгтэй. Тэдэнд тухайн байгууллага, олон нийтийн бүлгийн нэр, холбоо барих хүний утас, хаяг зэрэг бодит мэдээллийг өгөх хэрэгтэй.

## Алхам 1. Багийн ажил – 15 минут

Энэ дасгалаар ажлын байранд асуудлыг хамтаараа хэрхэн шийдвэрлэхийг үзнэ гэдгийг хэлнэ. Оролцогчдыг 3 багт хувааж, баг тус бүрд Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.3 А-д буй ажлын байранд эвлэлдэн нэгдсэн тухай жишээнүүдээс нэг нэгийг өгнө. Түүх бүр 4 зурагнаас бүрдэх бөгөөд багууд 10 минутад багтаан өөрсдийн авсан зургийг эвлүүлж, түүндээ түүх зохиох ёстой. Үүний дараа багаасаа нэг хүнийг сонгож, өөрсдийн зохиосон түүхийг бусаддаа ярина.

## Алхам 2. Багийн ажлаа хэлэлцэх – 30 минут

Дээрх гурван багийг өөрсдийн зохиосон түүхийг 3 минутын хугацаанд танилцуулахыг хүснэ.

Танилцуулга бүрийн дараа тухайн түүхийн талаар ярилцаарай. (Сургалтын хэрэглэгдэхүүнд зурагтай холбогдох түүх өгөгдсөн байгаа боловч оролцогчид өөр санаа гаргаж болно. Зургуудаас ажлын байранд эвлэлдэн нэгдэх тухай санааг гаргаж илэрхийлж байвал бусад нарийн тайлбар нь чухал биш юм). Дараах асуултын дагуу хэлэлцүүлгийг өрнүүлээрэй:

- Асуудал юунд байсан бэ?
- Ямар арга хэмжээ авсан бэ?
- Авсан арга хэмжээний үр дүн нь юу байв?
- Та барилгын ажилчны түүхийг илүү амжилттай төгсгөж чадах уу?
- Эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулагдахын давуу тал юу вэ?
- Таны ажлын байр болон орон нутагт үүнтэй адил асуудал гарч байсан уу?
- Та ямар нэгэн зүйл хийсэн үү? Үгүй бол яагаад? Тийм бол ямар үр дүн гарсан бэ?

## Алхам 3. Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдсэн жишээ – 10 минут

Оролцогчдоос олон нийтийн ямар нэг бүлэг, байгууллагын гишүүн эсэхийг асуугаад хэрэв тийм бол ямар байгууллага болохыг, мөн яагаад нэгдэх болсон, хэрэв үгүй бол яагаад гэдгийг асууна.

Мөн тэд ямар арга хэмжээ авч байсан болон ямар үр дүнд хүрч байсан талаар жишээ яриулж, бусад оролцогчдод хамтаараа нэгдэн арга хэмжээ авах нь ямар үр дүнтэй, чухал болохыг тайлбарлан ойлгуулна. Хамтран зохион байгуулалтад орох нь ганцаараа байхаас илүү хүчтэй, нөлөөтэй байдаг, мөн ажил олгогчдын хувьд ч гомдол мэдүүлж байгаа хэсэг бүлэг хүмүүсийг ажлаас халахын оронд ганцаараа гомдол гаргаж байгаа ажилчныг халах нь илүү амархан байдаг.



### Сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Эвлэлдэн нэгдэж, зохион байгуулалтад орохын давуу талыг таван сумны домгоор жишин тайлбарлаж болно. Нэг сумыг хугалахад маш амархан бол багцалсан 5 сумыг хугалахад хэцүү.

Оролцогчдод хэрэгтэй байж болох ямар байгууллага, олон нийтийн бүлгүүд байж болох талаар ярилцаарай.

### Алхам 4. Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчдын холбоодын үүрэг – 15 минут

Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчдын эрх ашгийг хамгаалсан байгууллагын гүйцэтгэх үүргийн талаар дараах асуултуудын дагуу ярилцана:

- Үйлдвэрчний эвлэл, холбоонд эмэгтэй хүн гишүүн болж, удирдлагад нь ажиллаж болох уу?
- Эмэгтэй хүн үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн болсноор өөрт нь болон үйлдвэрчний эвлэлд ямар ач холбогдолтой вэ?
- Танд тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэл юу хийгээсэй гэж хүсэж байна вэ?
- Тавьсан ийм тодорхой зорилгодоо хэрхэн хүрч болно гэж та бодож байна вэ?

### Алхам 5. Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрх – 5 минут

Хүн бүр эвлэлдэн нэгдэж байгууллага байгуулах эрхтэй бөгөөд гишүүний хувьд үр ашгийг нь хүртэх боломжтой гэдгийг тайлбарлана. Ажилчдын зохион байгуулалтын хэлбэрүүдийг жишээ болгож хэлнэ. Ажилчид зохион байгуулалтад ороход чухал үүрэг гүйцэтгэж чадах олон янзын байгууллага байна. Тухайлбал, үйлдвэрчний эвлэл нь хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой олон асуудлыг шийдвэрлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэдэг. Тэд ажил олгогчтой хэлэлцээ хийхэд нь ажилчдад туслах, холбогдох яам, төрийн байгууллагад асуудал тавьж, гомдол гаргахыг дэмжиж, шахалт үзүүлэх боломжтой. Мөн нийт ажилтны цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг сайжруулах асуудлаар хамтын хэлэлцээ хийж болно. Түүнчлэн хөдөлмөр эрхэлж буй эхчүүдийн хамгаалал, хүүхэд асрах үйлчилгээг сайжруулах, ажилчдын боловсрол, эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудлаар сургалт явуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулахын төлөө хэлэлцээ хийх боломжтой.

Хоршоо буюу хадгаламж, зээлийн сонирхлоор нэгдсэн бүлгүүд нь гишүүддээ үйлчилдэг зохион байгуулалтын нэг хэлбэр болдог. Жишээ нь бүтээгдэхүүнээ хоршоогоор дамжуулан худалдах нь хувиараа худалдахаас илүү ашигтай, мөн түүхий эд буюу тоног төхөөрөмжийг нийлээд бөөнөөр авах нь жижиглэнгээр авснаас илүү хямд тусдаг. Зохион байгуулалтад орсон бүлгүүд зээл авах боломж илүү байдаг.

### Алхам 6. Дүгнэлт – 5 минут

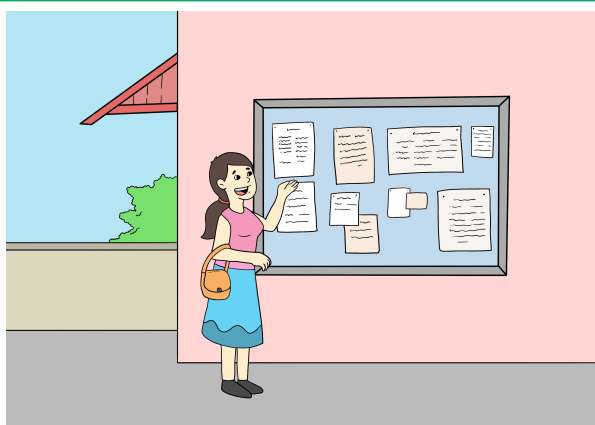
Хүмүүсийг илүү хүчтэй болгодог тул эвлэлдэн нэгдэж хамтдаа арга хэмжээ авах нь ухаалаг сонголт гэдгийг дахин нэг дурдаад ярилцлагаа дүгнэнэ:

- Ерөнхийдөө илүү хүчирхэг болно.
- Хэлэлцээ хийх чадавх сайжирна.
- Нэр хүнд, нөлөө нэмэгдэнэ.
- Мэдлэгээ тэлнэ.
- Бусдын дэмжлэгийг авснаар өөртөө итгэх итгэл тань нэмэгдэнэ.

## Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.3 А: Ажлын байрандаа эвлэлдэн нэгдсэн тухай жишээнүүд

**Зааварчилгаа:** Энд ажилчны тухай 3 түүх байна. Түүх бүрд 4 зурган карт байгаа. Картуудыг А-4 юмуу А-3 хэмжээтэйгээр хувиалан бэлдэж, Алхам 1-д ашиглана. Оролцогчдод тараахаасаа өмнө картуудаа хооронд нь сайтар холино (зургийг харуулж болохгүй).

### Түүх 1: Хоёр ажил горилогч



Нэгэн залуу бүсгүй ажлын байрны заруудыг үзэж байна.



Нэгэн залуу авга ахаасаа найзынх нь компанид ажилд ороход туслахыг хүссэн.



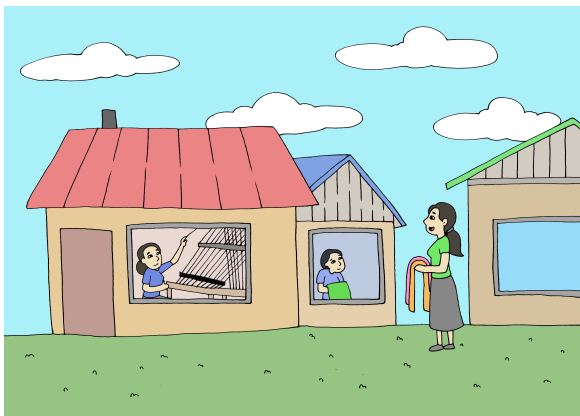
Ажилд авах ярилцлагын үед ярилцлага авч байсан хүн залуу эмэгтэйтэйгээс гэрлэсэн эсэх, хэзээ хүүхэдтэй болох талаар асуусан.



Ажилд авах ярилцлагын үед ярилцлага авч байсан хүн чамайг дээрээс санал болгосон тул ажилд авна гэж залууд хэлсэн.



## Түүх 2: Үйлдвэрлэл эрхлэгч эмэгтэйчүүд



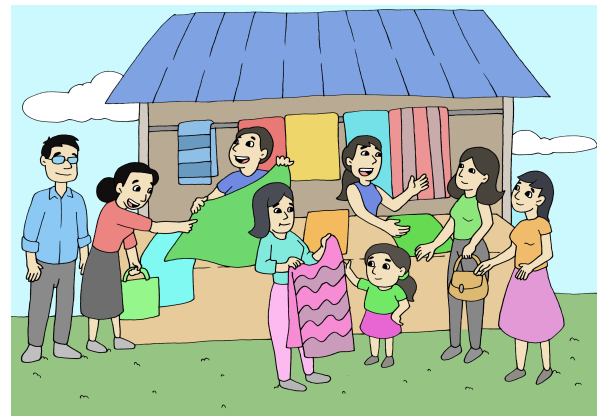
Эмэгтэйчүүд хувцас оёж, нэхдэг.



Тэд хамтдаа бизнес хийхээр төлөвлөв.



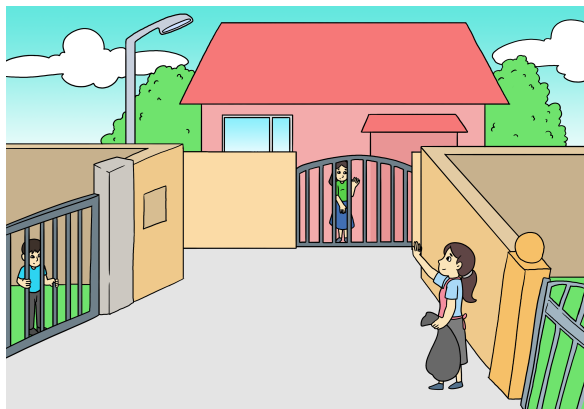
Тэд бизнесээ эхлүүлэхээр нэгдэн, орон нутгийн жижиг, дунд үйлдвэрийг дэмжих санд хандаж, бизнесийн төслөө танилцуулав.



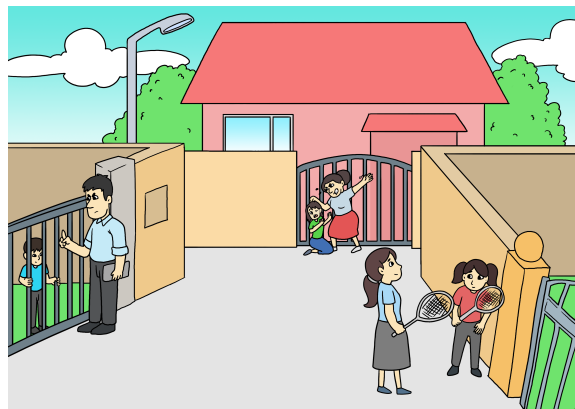
Хоршоо болж зохион байгуулагдсан эмэгтэйчүүд одоо шинэ дэлгүүртээ өөрсдийн оёсон бүтээгдэхүүнээ борлуулдаг болсон байна.



### Түүх 3: Гэрийн үйлчилгээний ажилчид



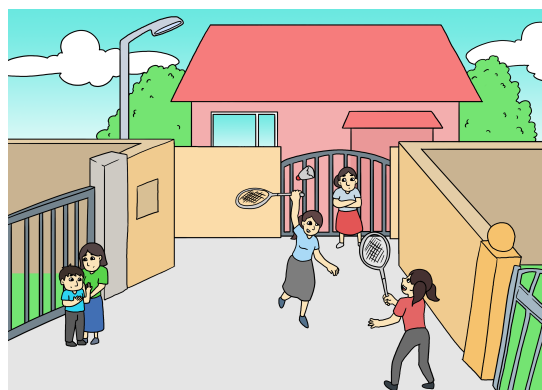
Өсвөр үеийн охид хотын нэг хорооллын өөр өөр айлд гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг.



Нэг охин ажил олгогчийн хүчирхийлэлд байдаг бол, нөгөө охиныг гэрээс гарахыг зөвшөөрдөггүй байв.



Нийгмийн ажилтан гэрийн үйлчилгээний ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар ярилцахаар ажил олгогчид болон охидтой уулзалт зохион байгууллаа.



Ажил олгогчид болон гэрийн үйлчлэгчид ойлголцож, одоо сайн харилцаатай болсон байна.

## Дасгал 11.2.4 Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт



### Зорилго

- Монголын нийгэмд гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхэд болон насанд хүрэгчдийг ажиллуулах талаар нийтлэг ямар хандлага, ойлголт байдаг талаар ойлголт авах
- Монголд болон дэлхий даяар гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхэд болон насанд хүрэгчдийг ажиллуулж байгаа нөхцөл байдалтай танилцах
- Гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхдийн хөдөлмөр ашиглахыг багасгах, гэрийн үйлчилгээний ажил хийдэг залуу ажилтнуудыг хамгаалах, тэдний зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг хэрхэн дэмжих талаар мэдлэгтэй болох



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрэгчид (үйлдвэрчний эвлэл, гэрийн үйлчилгээний ажилчдын эрхийг хамгаалах ТББ-ын ажилтнууд)



### Хугацаа

105-120 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Алхам 2-т явах боломжтой зай талбайд, жижиг бүлгээр, бусад алхмуудад бүгд хамт тойрон сууна.



### Ашиглах материал

Самбарын цаас, самбарын үзэг, цаасан скоч



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.2.4 А: Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний ажилтай холбоотой өгөгдлүүд

11.2.4 Б: Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний ажлын талаарх сорил: Асуулт, хариулт

11.2.4 В: Авах арга хэмжээг эрэмбэлэх: Багаар ажиллах заавар

Нэмэлт мэдээлэл: Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүүхэд болон насанд хүрэгчид



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Гэрийн үйлчилгээний ажил гэж юу вэ (гэрийн үйлчилгээний ажилчдын түүхүүд)? – 5-20 минут
2. Тоглоом: Би хаана зогсож байна? – 30 минут
3. Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний ажлын талаарх сорил – 30 минут
4. Авах арга хэмжээг эрэмбэлэх – 35 минут
5. Дүгнэлт – 5 минут

### Бэлтгэл

1. Алхам 1: Юуны өмнө оролцогчдын дунд хүүхэд байхдаа, эсвэл насанд хүрсэн хойноо гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байсан хүн (эрэгтэй, эмэгтэй аль нь ч байж болно) байгаа эсэхийг тодруулна. Хэрэв байгаа бол 2 хүнийг сайн дураараа гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байх үеийн түүхээ, ялангуяа хамгийн таатай, таагүй дурсамж үлдээсэн зүйлсээ хуваалцахыг хүснэ. Хэрэв тийм хүн байхгүй бол сэдвийн зорилгыг танилцуулаад Алхам 2-т шилжинэ.
2. Алхам 2: Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.4-өөс 5 өгөгдөл сонгон авч, 2 ширхэг А-4 хэмжээтэй цаас, эсвэл самбарын цаас бэлдэнэ. Нэг цаасан дээр нь инээмсэглэсэн нүүр зураад ЗӨВШӨӨРНӨ гэж бичнэ. Нөгөөх дээр нь гунигтай нүүр зураад, ЗӨВШӨӨРӨХГҮЙ гэж бичнэ. Хоёр цаасаа өрөөний хоёр эсрэг хананд нааж тогтооно.
3. Алхам 3: Багуудын сорилд хариулсан хариултад өгөх оноог тэмдэглэх хүснэгтийг самбарт, эсвэл самбарын цаасан дээр зурж бэлдэнэ.
4. Алхам 4: Багаар ажиллах асуултуудыг самбарт бичиж бэлдэх.

### Алхам 1. Гэрийн үйлчилгээний ажил гэж юу вэ (гэрийн үйлчилгээний ажилчдын түүхүүд)? – 10 -20 минут

Энэ дасгалын хүрээнд гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүүхэд болон насанд хүрэгчдийн нөхцөл байдлыг танилцуулж, түүнийг сайжруулах талаар юу хийж болохыг ярилцах болно. “Гэрийн үйлчилгээний ажил гэж юу вэ?” хэмээх асуултаар дасгалаа эхэлнэ. Хэд хэдэн хариулт сонсоод дараах тодорхойлолтыг хэлж өгнө:

“Гэрийн үйлчилгээний ажил” гэж бусад айл өрхөд буюу тэдний хэрэгцээнд зориулж хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд хийж гүйцэтгэсэн ажлыг хэлнэ. Гэрийн үйлчилгээний ажилд гуравдагч этгээд болох ажил олгогчийн гэрт хоол хүнс бэлтгэх, цэвэрлэгээ хийх, юм угаах, индүүдэх, хүүхэд, ахмад настан буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн асрах, жолоо барих, гэрийг нь харж хамгаалах, цэцэрлэгжүүлэх зэрэг ажлууд орно.

Харин энэ хичээлд хүүхэд, насанд хүрэгчид дээрх ажлыг гэртээ хийж байгаа нь хамаарахгүй гэдгийг оролцогчдод ойлгуулна.

**(Сонголтоор):** Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байсан туршлагаасаа сайн дураараа хуваалцах оролцогчдыг танилцуулаад хүн бүрд 5 минутын хугацаа өгнө. Нэг хүн ярьж дуусах бүрд оролцогчид талархан алга ташиж, туршлагаасаа хуваалцсаныг нь сайшаах хэрэгтэй. Ялангуяа хүнд хэцүү нөхцөлд орж, түүнийгээ хэрхэн даван туулснаа ярьсан хүмүүст хүндэтгэл үзүүлж, тэрхүү мэдрэмжийг нь ойлгож буйгаа илэрхийлээрэй. Тэдний зоригийг мөн үнэлж магтах ёстой.

Тэднийг ярьж дууссаны дараа сонссон зүйлүүдээ эргэн санаж, гэрийн үйлчилгээний ажилчдын нөхцөл байдлыг сайжруулах талаар тодорхой арга хэмжээ авахын чухлыг онцлох хэрэгтэй.

## Алхам 2. Тоглоом: Би хаана зогсож байна вэ? – 30 минут

Оролцогчдыг зайтай газар гарч зогсохыг хүсээд дараах байдлаар тоглоомын дүрмийг танилцуулна:

- Сургагч багш өгөгдлийг уншихад оролцогчид үүнтэй санал нэгдэж байгаа үгүйгээ илэрхийлж, аль нэг тэмдгийн хажууд очиж зогсоно.
  - Санал нийлж байгаа оролцогч САНАЛ НИЙЛНЭ гэсэн бичигтэй цаасны хажууд очно.
  - Санал нийлэхгүй байгаа оролцогч САНАЛ НИЙЛЭХГҮЙ гэсэн бичигтэй цаасны хажууд очно.
  - Бага зэрэг эргэлзэж байгаа бол эргэлзээнийхээ хэмжээгээр аль нэг тал руу дөхөж зогсоно.
- Оролцогчид тоглоомын дүрмийг сайтар ойлгох хэрэгтэй тул “Миний үс ногоон өнгөтэй” хэмээн хэлээд оролцогчид үүнтэй санал нэгдэж байгаа эсэхийг асууж, аль нэг цаасны дэргэд очиж зогсохыг хүсэх зэргээр сайтар тайлбарлаж өгнө.

Тоглоомыг аль болох шуурхай тоглуулах нь зүйтэй боловч хүн бүрд үзэл бодлоо илэрхийлэх боломж олгоорой. Өгөгдөл уншиж, байршлаа сонгосны дараа цөөн хэдэн оролцогчийг сайн дураараа яагаад энд зогсож байгаагаа тайлбарлахыг хүснэ. Сайн дураар оролцох хүмүүсийг өрөөний хоёр талд болон голд зогсож буй оролцогчдын дундаас тэнцвэртэй сонговол эсрэг тэсрэг, харилцан адилгүй үзэл бодлыг сонсох болно. Ийм тохиолдолд өөр өөрийн байр суурийг хамгаалах товч мэтгэлцээн хийж болно. Хүсвэл мэтгэлцээний дараа байраа солихыг зөвшөөрнө. Энэ алхмын үеэр ямар ч санал бодол илэрхийлсэн шүүмжлэхгүй, сонсоно. Энэ маягаар үргэлжлүүлэн дараагийн өгөгдлийг унших замаар тоглоомоо дуусгана.

Тоглоомын төгсгөлд бүгдийг байрандаа суухыг уриад, дараах асуултын дагуу хэлэлцүүлэг өрнүүлнэ:

- Аль өгөгдөл дээр бүгд санал нэгдсэн бэ? Яагаад гэж бодож байна?
- Аль өгөгдөлтэй оролцогчид санал нийлээгүй вэ? Яагаад гэж бодож байна?
- Гэрийн үйлчилгээний ажлыг хэрхэн үнэлсэн бэ?
- Оролцогчдын үзэл бодол нь бодит баримт, бодол хоёрын алин дээр суурилсан байна вэ? (Дасгал 3.1.2 Баримт уу, үзэл бодол уу -г үзнэ үү)

Багуудаас өөр шинэ мэдээлэл гарахгүй бол дараах гол санааг онцлон хэлэлцүүлгээ дуусгана. Үүнд:

- Гэрийн үйлчилгээний ажлын талаар олон янзын ойлголт, хандлага, хэм хэмжээ байдаг ч бодит байдлыг мэддэг хүн цөөхөн.
- Гэрийн үйлчилгээний ажил нь дэлхий дээрх хамгийн эртний ажил мэргэжлийн нэг бөгөөд айл өрх бүрд л ийм ажлын хэрэгцээ байдаг тул эрэлт их байдаг. Харамсалтай нь энэ ажлын үнэлэмж доогуур, охид, эмэгтэйчүүд голдуу хийдэг ур чадвар шаарддаггүй ажил гэж үзэхийн зэрэгцээ тэднийг бага хөлсөөр ажиллуулах, хүндэтгэлгүй хандах нь элбэг тохиолддог. Нийтлэг тархсан жендэрийн хэвшмэл үзэл нь гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа охид (хөвгүүд), эмэгтэй (эрэгтэй) хүмүүст сөргөөр тусдаг.
- Гэрийн үйлчилгээний ажил нь ядуу айлууд амин зуулгаа залгуулах нэг боломжийн арга учраас ажил олгогчид нь гэрийн үйлчлэгчдээ “гэр бүлийн гишүүн” мэт харьцдаг буянтан гэж үзэх нь ч бий. Энэ үнэн байх тохиолдол байж болох ч бодит амьдрал дээр нөхцөл байдал өөр байгааг баримт нотолгоо харуулж байна.

- Гэрийн үйлчилгээний ажил нь нүдэнд үл үзэгдэх ажил мэргэжил байж ирсэн болохоор энэ ажлыг амжуулж буй хүүхэд, насанд хүрэгчдийн ажиллаж, амьдрах нөхцөлийн тухай хүмүүс төдийлөн сайн мэддэггүй байв. Харин сүүлийн жилүүдэд энэ байдал өөрчлөгдөж байна.
- Хүүхэд өөр айлын гэрийн үйлчилгээнд ажиллах бус, харин өөрийн гэр, орон нутагтаа амьдарч, хүмүүстэй харьцаж, сурч боловсрох замаар насанд хүрээд гэр бүл, ажил амьдралаа авч явахад бэлтгэгддэг.

### Алхам 3. Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний ажлын талаарх сорил – 30 минут

Сорилын дүрмийг танилцуулна. Багуудыг аль болох хурдан хариулахыг хүсээрэй. Хариултыг мэдэж байгаа гэж бодсон хэн ч түүнийгээ чангаар хэлж болно. Эсвэл баг дотроо зөвлөлдөөд хариулна. Хэрэв хариултыг мэдэхгүй бол тааж болно. Онооны хүснэгтэд зөв хариулт бүрд оноо өгөх (Оноог хэрхэн өгөх талаар Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.4 Б-ээс үзнэ үү) ба дараагийн асуултыг асуухаасаа өмнө уг асуултынхаа зөв хариултыг хэлж ярилцана. Сорилын асуултуудыг нэг нэгээр нь уншиж аль болох тайван байдлаар хийлгэнэ. Энэ бол шалгалт биш гэдгийг санах хэрэгтэй. Шуурхай хийх нь зүйтэй ч зөв хариултуудыг тайлбарлах цаг гаргаарай.

Ялсан болон бусад багт баяр хүргэнэ. Оролцогчдоос асуух зүйл байгаа эсэхийг асууж, нэмэлт мэдээлэл хэсэгт байгаа мэдээллийг ашиглан хариулт өгнө. Ингэхдээ дараах хоёр гол санааг самбарын цаас буюу самбар дээр бичиж ярилцаад бүгд ойлгосон эсэхийг нягтална. Үүнд:

- **Гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхдийн хөдөлмөрийн ямар хэлбэрийг устгах шаардлагатай вэ?**

Дараах нөхцөлд хүүхэд ажиллуулахыг хүлцэж, хүлээн зөвшөөрч болохгүй:

- ✗ *хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрээгүй*
- ✗ *аюултай ажил гүйцэтгэх*
- ✗ *боолчлолтой төстэй нөхцөлд*

- **Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт гэж юу вэ?**

Дараах нөхцөлүүд хангагдсан байх:

- ✓ *Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын хүний болон хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхүүд (ялгаварлан гадуурхалт, хүүхдийн болон албадан хөдөлмөрөөс ангид байх, эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулах эрхээ эдлэх)-ийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх;*
- ✓ *Гэрийн үйлчилгээний ажил эрхлэх насны доод хязгаарыг тогтоож, гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж буй хүүхдийг сурч боловсрох боломжоор хангах;*
- ✓ *Зүй бус харьцаа, дарамт, хүчирхийллээс хамгаалагдах;*
- ✓ *Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга (ажлын цаг, цалин хөлс, байр сууц, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, нийгмийн хамгаалал) нөхцөлөөр хангах*





### Сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Монгол Улсад гэрийн үйлчилгээнд ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх сүүлийн үеийн мэдээлэл хомс байна. Айлд гэрийн үйлчлэгч хийж байгаа хүүхдүүдийн суурь судалгааг хамгийн сүүлд 2004 онд хийсэн байна. Уг судалгаанаас үзэхэд гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж буй нийт хүүхдийн гуравны нэг нь хамаатны бус айлд ажиллаж байсан бөгөөд айлд мал малладаг хүүхдүүдийн (ихэнх нь хөвгүүд) олонх нь мал маллахаас гадна ажил олгогчийнхоо гэрийн ажилд туслах үүрэгтэй байв. Мөн судалгаагаар гэрийн үйлчлэгч хүүхдүүдийг гэрийн эзэд зодож, хэл амаар доромжлох, ядарч туйлдтал нь ажиллуулах явдал гардаг гэсэн байна. 6-11 настай бага насны хүүхдүүдийг эцэг, эх нь ажиллуулахаар явуулдаг бөгөөд их ажилд дарагдсан хүүхдүүд хоол тэжээлийн дутагдлаас болж амархан өвддөг болсон байна. Тэдэнд хамгийн бага хөлс өгч, дулаан хувцас ч үгүй байсан байна. Охидын тухайд бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлтэй нь гэрийн эзэн эрэгтэйчүүд архи уугаад тайван байлгадаггүй гэж хариулснаас харагдаж байна (Дасгал 4.2.1-д буй “Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотой гол нэр томьёо, тоо баримт, шалтгаан, үр дагавар”-ын 6 дахь хэсгээс гэрийн үйлчлэгч хүүхдүүдийн хөдөлмөрийн тухай уншаарай).

### Алхам 4. Авах арга хэмжээгээ эрэмбэлэх – 35 минут

Одоо харин оролцогчдод гэрийн үйлчилгээнд хүүхдийн хөдөлмөр ашиглахын эсрэг ямар арга хэмжээ авах, гэрийн үйлчлэгч залуучуудыг хэрхэн хамгаалах, Монгол Улсад гэрийн үйлчилгээнд ажиллагчдыг зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хэрхэн хангах талаар ярилцана гэдгийг хэлнэ. Нийт оролцогчдыг 4-5 баг болгон хуваагаад, Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.4 В-д байгаа багийн ажлын зааварчилгааг тарааж өгнө.

Багууд даалгавраа 20 минутад гүйцэтгэх бөгөөд баг тус бүр багийн ажлынхаа үр дүнг (хариултын хуудсыг ашиглаж болно) 3 минутад багтаан бусдадаа танилцуулахыг хүснэ.

Төгсгөлд нь гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхэд болон насанд хүрэгчдэд тулгамддаг асуудлын мөн чанар, цар хүрээ, тэдний нөхцөл байдлыг хэрхэн сайжруулах талаар олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлэх шаардлагатай, түүнчлэн хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хүүхдэд чанартай боловсрол эзэмшүүлэх, гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд чиглэсэн хууль эрх зүйн болон нийгмийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх нь чухал гэх мэтээр багуудын гаргасан гол саналуудыг онцолно.

### Алхам 5. Дүгнэлт – 5 минут

Үндсэн мэдээлэл хэсгээс 3-4-г сонгон авч, дараах байдлаар дүгнэлт хийнэ:

- Гэрийн үйлчилгээний ажил нь хөнгөн ажил биш бөгөөд голдуу уртасгасан цагаар ажиллахаас гадна хоол хийх, хүүхэд асрах, гэр ахуйн хэрэгслүүд, тоног төхөөрөмж, химийн бодистой ажиллах мэдлэг, чадвар шаарддаг.
- Хүүхэд сурч боловсрох, аливаа хүчирхийлэл, мөлжлөг, аюултай хөдөлмөрөөс хамгаалагдах болон бусад эрхийг эдэлдэг бөгөөд насанд хүртлээ хамгаалуулах эрхтэй.
- Хүүхэд гэрийн ажил хийж болох ч гэрийн үйлчилгээнд хүүхдийн хөдөлмөр ашиглахыг хуулиар нэн даруй хориглох хэрэгтэй.
- Ажил олгогч 14-өөс доош насны хүүхдээр ямар ч төрлийн ажил эрхлүүлэхийг хуулиар хориглосон хэдий ч айлын гэрт хийгддэг ажилд хууль мөрдөхөөс зайлсхийх боломжтой байдаг.
- Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын дийлэнх нь охид, эмэгтэйчүүд байдаг хэдий ч эрэгтэйчүүд, хөвгүүд ч бас ийм төрлийн ажил хийдэг. Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг 5 хүний 4 нь эмэгтэй,



3 хүүхдийн 2 нь охид байна. Хөвгүүд ч охидын адил хоол бэлтгэж, цэвэрлэгээ хийдэг бол насанд хүрсэн эрчүүд гол төлөв цэцэрлэгч, жолооч, хамгаалагч хийдэг.

- Эрэгтэй, эмэгтэй ямар ч хүн гэрийн үйлчилгээний ажил эрхлэхэд шаардагдах ур чадварыг угаасаа мэдэж төрдөггүй. Охин, хүү ялгалгүй эдгээр ур чадварыг гэртээ аав, ээжээсээ, эсвэл ажил дээрээ гэрийн бусад үйлчлэгчдээс сурч авдаг.
- Гэрийн үйлчлэгч ажиллуулдаг олон ажил олгогч сайхан сэтгэлтэй хүмүүс байдаг ч бүгд тийм байж чаддаггүй. Гэрийн үйлчлэгчтэйгээ зүй бус харьцдаг олон ажил олгогч байдаг. Ялангуяа хүүхэд ийм мөлжлөгт өртөх эрсдэл өндөр байна.
- Ядуурал хүүхдийн хөдөлмөрийн нэг үндсэн шалтгаан мөн боловч хүүхдийн хөдөлмөр нь өөрөө эргээд ядуурал ужгирч удамших хүчин зүйл болдог.
- Хүүхэд, насанд хүрэгчид ялгалгүй хүн бүр ижил эрх эдэлж, харилцан үүрэг хариуцлага хүлээдэг.
- Хүүхдүүд бага, дунд боловсрол эзэмшиж, бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэхэд бэлтгэгдэхийн тулд цаашид үргэлжлүүлэн сурч боловсрох ёстой. Судалгааны дүнгээс үзэхэд гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдүүдийн ихэнх нь сургуульд сурч чаддаггүй бөгөөд ажиллахын хажуугаар сурах нь асар хүндрэлтэй байдаг ажээ.
- Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг олон хүүхэд, бүр зарим насанд хүрэгчид ч гэсэн хийсэн ажлынхаа хөлсийг тогтмол авч чадахгүй тохиолдол байна. Тогтмол авдаг нь ч гэсэн ерөнхийдөө маш бага хөлстэй ажилладаг байна.
- Ажил олгогч өрхүүдийн хувьд гэрийн үйлчлэгч эрэлт ихтэй байдаг. Гэрийн үйлчилгээний ажилчдад хүндэтгэлтэй хандаж, ажиллаж, амьдрах зохистой нөхцөлөөр хангаад өгвөл насанд хүрсэн олон хүний хувьд сэтгэл ханамжтай ажиллаж болох бүтээмжтэй ажлын байр бий болох юм.

**Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.4 А: Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний ажилтай холбоотой өгөгдлүүд**

**Зааварчилгаа:** Доорх жагсаалтаас сонирхолтой хэлэлцүүлэг өрнүүлж болохуйц 4-6 санааг сонгоно. Оролцогчдын хэрэгцээнд тохируулаад зарим өгөгдлийг өөрчлөх, эсвэл өөр өгөгдөл зохион ашиглаж болно.

1. Ур чадвар шаарддаггүй, хөнгөн учир гэрийн үйлчилгээний ажил нь хүүхдэд хамгийн тохирсон ажил юм.
2. Охид, эмэгтэйчүүд гэрийн үйлчилгээний ажилд илүү бэлтгэгдсэн, тохиромжтой ажиллах хүч байдаг.
3. Зөвхөн хөнгөн ажил хийлгэх бол хүүхэд 7 наснаас эхлэн бусдын гэрт гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж болно.
4. Ажил олгогчид гэрийн үйлчлэгчдээ гэр бүлийнхээ гишүүн шиг ханддаг.
5. Ядуу эцэг, эхчүүдийн хувьд хүүхдээ гэрийн үйлчлэгчээр ажиллуулах нь хамгийн амархан сонголт байдаг.
6. Ядуу гэр бүлээс гаралтай гэрийн үйлчлэгч хүүхдүүд ажиллах, амьдрах нөхцөл нь гэртээ байснаас дээр учир ажил олгогчийнхоо гэрт амьдарсан нь хамаагүй дээр.
7. Ажил олгогчийнхоо хамгаалалтад байдаг тул гэрийн үйлчлэгчээр ажиллах нь хүүхдүүдийн хувьд аюулгүй.
8. Охид аль болох бага наснаасаа гадуур гэрийн үйлчлэгчээр ажиллах нь том болоод айлын эхнэр, ээж болоход нь тустай байдаг.
9. Гэрийн үйлчлэгч насанд хүрсэн хүн ажил олгогчийнхоо гэрт гэрийн үйлчлэгчээр хамт ажилладаг хүүхдийг харж, хамгаалж байдаг.
10. Гэрийн үйлчилгээний ажил бол үнэндээ жинхэнэ ажил мэргэжил биш тул гэрийн үйлчлэгчийг жинхэнэ ажилчин гэж хэлж болохгүй.
11. Гэрийн үйлчлэгч хүүхэд сургуульд явах цаг завтай байдаг.
12. Тэд жинхэнэ ажилчид биш тул хүүхэд ч бай, насанд хүрэгч ч бай гэрийн үйлчлэгч хийдэг хүмүүст хөлс мөнгө гэж өгөх шаардлагагүй.



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.4 Б: Хүүхэд, насанд хүрэгчдийн эрхэлж буй гэрийн үйлчилгээний ажлын талаарх сорил: Асуулт, хариулт

**Зааварчилгаа:** Сорилын асуултууд болон оноо өгөх зааварчилгааг ердийн үсгийн хэвээр, харин хариултыг асуулт бүрийн ард хаалтанд бичмэлээр оруулав. (Нэмэлт мэдээлэл хэсгээс дэлгэрүүлж үзнэ үү.)

- 1. Дэлхийн хэмжээнд авч үзэхэд гэрийн үйлчилгээний салбарт албадан хөдөлмөр хамгийн их тархсан байна. Энэ үнэн үү?** Зөв хариултад нэг оноо өгнө: Тийм. (Үнэн. Дэлхийн хэмжээнд орчин үеийн боолчлолыг тооцсон 2017 оны судалгаагаар хувийн хэвшилд албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд байгаа 4 хүн тутмын нэг нь гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж байсан юм. Өөрөөр хэлбэл нийт хохирогчдын 24% буюу 16 сая хүн тус салбарт ажиллаж байжээ. Үүний араас хохирогчдын 18% нь барилгын салбарт, 15% нь боловсруулах үйлдвэрлэлд, 11% нь хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуй болон засаг агнуурын салбарт байсан бол үлдсэн хувь нь зочид буудал, хоол үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, бөөний болон жижиглэн худалдаа, хувь хүний үйлчилгээ, уул уурхай, олборлох үйлдвэрлэл болон гуйлга гуйх зэрэг үйл ажиллагаанд байлаа.)
- 2. Дэлхий даяар гэрийн үйлчилгээний салбарт эмэгтэйчүүд голдуу ажилладаг. Энэ үнэн үү?** Зөв хариултад нэг оноо өгнө: Тийм. (Үнэн. ОУХБ-ын тооцоогоор өнөөдөр 67 сая хүн гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж байгаагаас 10 хүн тутмын 8 нь эмэгтэй, 17% нь шилжин суурьшигч ажилчид байна.<sup>9</sup> 2017 оны байдлаар дэлхий даяар албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд байгаа гэрийн үйлчлэгч нарын 61% нь эмэгтэй, 39% нь эрэгтэй хүмүүс байжээ.)
- 3. Гэрийн үйлчлэгч нарын хэд нь 18-аас доош насны хүүхэд вэ?** Хамгийн дөхүүлсэн хариултад нэг оноо өгнө. (17.2 сая хүүхэд ямар ч хамааралгүй айлд буюу ажил олгогчийн гэрт цалинтай буюу цалингүй ажиллаж байна гэсэн тооцоо бий. Гэрийн үйлчлэгч нийт хүүхдийн 67% нь охид байна.<sup>10</sup>)
- 4. Дээр дурдсан 17.2 сая гэрийн үйлчлэгч хүүхдийн хэд нь хүлээн зөвшөөрч боломгүй нөхцөлд буюу хүүхдийн хөдөлмөр гэж тооцогдох нөхцөлд байна вэ?** Хамгийн дөхүүлсэн хариултад нэг оноо өгнө. (11.5 сая хүүхэд хүүхдийн хөдөлмөр, тэдгээрийн 3.7 сая нь аюултай хөдөлмөр эрхэлж байна.)
- 5. Гэрийн үйлчилгээний ажил дахь хүүхдийн хөдөлмөр гэж юу вэ?** Зөв хариулт бүрд нэг оноо өгнө. (Дараах нөхцөлд хүүхэд ажиллуулахыг хүлцэж, хүлээн зөвшөөрч болохгүй:
  - ✗ хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрээгүй
  - ✗ аюултай ажил гүйцэтгэх
  - ✗ боолчлолтой төстэй нөхцөлд)
- 6. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа 11.5 сая гэрийн үйлчлэгч хүүхдийн хэд нь 14 нас хүрээгүй вэ?** Хамгийн дөхүүлсэн хариултад нэг оноо өгнө (Хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж буй гэрийн үйлчлэгч 3 хүүхэд тутмын 2 нь буюу 7.5 сая нь 14 нас хүрээгүй байна).

<sup>9</sup> ILO, "Domestic Workers", <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang--en/index.htm>

<sup>10</sup> ILO, "Child Labour and Domestic Work", <https://www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm>

**7. Гэрийн үйлчилгээний ажил үргэлж муу байдаг уу?** Зөв хариултад нэг оноо өгнө: Үгүй.  
(Ажилчдын эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлдэг, хийсэн хөдөлмөрт нь тохирсон шударга цалин хөлс олгодог, зүй бус харьцаанаас ангид хөдөлмөрийн шударга нөхцөлтэй тохиолдолд гэрийн үйлчилгээний ажил нь насанд хүрэгчид болон залуучуудын хувьд зохистой хөдөлмөр эрхлэх таатай боломж байж болно.)

**8. Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүүхэд, насанд хүрэгчдэд түгээмэл тулгардаг бэрхшээл юу вэ?** Зөв хариулт бүрд нэг оноо өгнө:

- (Ажлын цаг нь хэтэрхий урт, хангалттай амарч чаддаггүй, хоногт унтаж амрах цаг хангалтгүй, долоо хоногийн амралтын өдөр байхгүй, амралт, чөлөө олгодоггүй.
- Цалин хөлс өгдөггүй, эсвэл маш бага байдаг. Эцэг, эх нь хүүхдээ өрөндөө ажиллуулах, эсвэл өөрсдөө шууд цалинг нь авах, эсвэл идэх хоол, өмсөх хувцас, унтах байр л хангалттай гэж үздэг зэргээс гэрийн үйлчлэгч хүүхдэд цалин хөлс олгохгүй байх явдал нийтлэг тохиолддог. Харин насанд хүрсэн гэрийн үйлчлэгчдийн цалин хөлс ерөнхийдөө доогуур, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ мөрдөгддөг газарт уг доод хэмжээнээс доогуур байх нь түгээмэл. Эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэй ажилчдын авч буй хөлс бүр бага байх нь бий.
- Хүүхдүүд сургуульдаа үргэлжлүүлэн сурах боломжгүй болох буюу уртасгасан цагаар ажилладгаас хичээлдээ анхаарч суралцаж чадахааргүй ядардаг.
- Гэрийн үйлчилгээний ажилчид, ялангуяа хүүхэд, эмэгтэйчүүд ажил олгогчийнхоо гэрт үг хэлээр доромжлуулах, бие махбодын болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд өртөх явдал байнга гардаг.)

**9. Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүмүүс яагаад эмзэг нөхцөлд байдаг вэ?** Зөв хариулт бүрд нэг оноо өгнө: (Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүмүүс эмзэг байдалд ордог шалтгаан:

- Гэрийн үйлчилгээний ажил хуулиар тодорхой зохицуулагдаагүй, гэрийн үйлчилгээний ажилчид хуулиар хангалттай хамгаалагдаагүй байдаг. Иймд ажил олгогч болон гэрийн үйлчлэгчийн хооронд эрх мэдлийн ихээхэн тэнцвэргүй харьцаа үүсдэг. Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдүүдийн хувьд насанд хүрэгчидтэй харьцуулахад ажил олгогчийнхоо өмнө бүр илүү сул дорой байдаг.
- Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүмүүсийн ихэнх нь эмэгтэйчүүд, тэр дундаа нас залуу, үндэсний цөөнх, эсвэл шашны өөр бүлэгт харьяалагддаг, эсвэл өөр газраас шилжин суурьшсан хүмүүс байдаг учраас мөлжлөгт илүү их өртдөг.
- Гэрийн үйлчилгээний ажил доогуур үнэлэгддэг, охид, эмэгтэйчүүд голдуу хийдэг ур чадвар шаардахгүй, бохир ажил гэж үздэгээс тэднийг жинхэнэ ажилчид гэж тооцдоггүй.
- Гэрийн үйлчилгээний ажил нь хаалттай хаалганы цаана, тусгаарлагдмал нөхцөлд байдаг учир төдийлөн анзаарагддаггүй.
- Үндэсний хууль тогтоомждоо гэрийн үйлчилгээний ажлын тухай тусгасан ч ажил олгогч болон ажилчид энэ талаар мэдлэггүй байхаас гадна зохион байгуулалтад орж чаддаггүй.)

**10. Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт гэж юу вэ? Зөв хариулт бүрд нэг оноо өгнө:**

- (Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын хүний болон хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхүүд (ялгаварлан гадуурхалт, хүүхдийн болон албадан хөдөлмөрөөс ангид байх, эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулах эрхээ эдлэх)-ийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх;
- Гэрийн үйлчилгээний ажил эрхлэх насны доод хязгаарыг тогтоож, гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж буй хүүхдийг сурч боловсрох боломжоор хангах;
- Зүй бус харьцаа, дарамт, хүчирхийллээс хамгаалагдах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн шударга нөхцөлөөр хангах, тухайлбал:
  - Ердийн ажлын цагийн хэмжээг мөрдөх, илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олгох, долоо хоногийн амралтыг 24 цагаас доошгүй хугацаагаар тогтоож эдлүүлэх;
  - Цалин хөлсийг ажилчинд мөнгөн хэлбэрээр олгох, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харгалзах, цалингийн хэмжээг хүйсийн ялгаварлалгүй тогтоох
  - Байрлаж ажилладаг ажилчныг аюулгүй, шаардлага хангасан байраар хангах
  - Ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангаж, нийгмийн даатгалд хамруулах)

**11. Таны бодлоор хүүхдийг гэрийн үйлчилгээний ажил дахь хүүхдийн хөдөлмөрөөс хэрхэн хамгаалж болох вэ? Зөв хариулт бүрд нэг оноо өгнө:**

- Бүх хүүхдэд чанартай боловсрол олгох
- Ажиллаж байгаа хүүхэд бүр сургуульдаа тогтмол явж, суралцах цагтай байх
- Хөнгөн хөдөлмөр болон аюултай хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг тогтоох, мөрдүүлэх
- Хүүхдээр аюултай хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хуулиар хориглон, хэрэгжүүлэх
- Хүүхдийг боолчлолтой төстэй нөхцөлд ажиллуулахыг хуулиар хориглон, хэрэгжүүлэх
- Хөдөлмөрийн насны доод хэмжээнд хүрсэн хүүхдийг зохистой нөхцөлд гэрийн үйлчилгээний ажилд ажиллахыг зөвшөөрөх
- Хүүхдийн ажлын цагийг хатуу тогтоож, амрах, сурах, чөлөөт цагтай байх, хөгжих, гэр бүлтэйгээ холбоотой байх боломж нөхцөлөөр хангах
- Хүүхдийг шөнийн цагаар ажилуулахыг хуулиар хориглон, хэрэгжүүлэх
- Хүүхдийн ажиллаж, амьдарч буй нөхцөлийг хянах механизмыг бий болгож, бэхжүүлэх
- Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхэд, залуучуудын эрхийг хамгаалах шаардлагатайг эцэг эх, тухайн орон нутгийн удирдлага, багш, төрийн байгууллагын ажилтнуудад ойлгуулах

**12. Гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж байгаа хүүхэд болон насанд хүрэгчдийг хамгаалах талаар олон улсын хүний эрхийн болон хөдөлмөрийн ямар конвенц, баримт бичиг байдаг вэ? Зөв хариулт бүрд нэг оноо өгнө: (НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц, Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай 138 болон 182-р конвенцууд, Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай 189-р конвенц, тэдгээрийг дагалдан гарсан зөвлөмжүүд)**





## Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.2.4 В: Авах арга хэмжээг эрэмбэлэх: Багаар ажиллах заавар

**Зааварчилгаа:** Өөрсдийн хэлэлцүүлгийн үр дүнг танилцуулах хүнийг сонгоно. Аль болох бодитой, тодорхой, хэрэгжих боломжтой санал гаргахыг хичээгээрэй.

Жижиг багаар ажиллан Монголын нөхцөлд дараах зорилгоор яг ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй байгааг ярилцана:

1. Гэрийн үйлчилгээний ажилд хүүхдийн хөдөлмөрийг багасгах
2. Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдийг хамгаалах
3. Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүмүүсийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих

Асуултууд нь:

- А. Дээрх 3 зорилгыг хангахад нэн тэргүүнд авч хэрэгжүүлэх 1-3 арга хэмжээг нэрлэнэ үү?
- Б. Нэн тэргүүнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бүрээр өөрөө хийж хэрэгжүүлж чадах болон хийх нэг зүйлийг дурдана уу.
- В. Нэн тэргүүнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бүрээр, төр засаг, нийгмийн зүгээс хийх ёстой зүйлсийг жагсаана уу.

**Хариултын хуудас:** Багийн ажлаа танилцуулахдаа ашиглаарай.

### Зорилго 1. Монголд гэрийн үйлчилгээний ажил дахь хүүхдийн хөдөлмөрийг багасгах

| Эрэмбэ                          | Өөрөө хийж чадах зүйл | Засгийн газар, ажил олгогчийн хийх ёстой зүйлс | Нийгмийн зүгээс хийх ёстой зүйлс |
|---------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------|----------------------------------|
| Нэн тэргүүнд авах арга хэмжээ 1 | -                     | -<br>-<br>-                                    | -<br>-<br>-                      |
| Нэн тэргүүнд авах арга хэмжээ 2 | -                     | -<br>-<br>-                                    | -<br>-<br>-                      |
| Нэн тэргүүнд арга хэмжээ 3      | -                     | -<br>-<br>-                                    | -<br>-<br>-                      |



### Зорилго 2. Монголд гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдийг хамгаалах

| Эрэмбэ                          | Өөрөө хийж чадах зүйл | ЗГ, ажил олгогчийн хийх ёстой зүйлс | Нийгмийн зүгээс хийх ёстой зүйлс |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Нэн тэргүүнд авах арга хэмжээ 1 | -                     | -<br>-<br>-                         | -<br>-<br>-                      |
| Нэн тэргүүнд авах арга хэмжээ 2 | -                     | -<br>-<br>-                         | -<br>-<br>-                      |
| Нэн тэргүүнд авах арга хэмжээ 3 | -                     | -<br>-<br>-                         | -<br>-<br>-                      |

### Зорилго 3. Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүмүүсийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих

| Эрэмбэ                     | Өөрөө хийж чадах зүйл | ЗГ, ажил олгогчийн хийх ёстой зүйлс | Нийгмийн зүгээс хийх ёстой зүйлс |
|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Нэн тэргүүнд арга хэмжээ 1 | -                     | -<br>-<br>-                         | -<br>-<br>-                      |
| Нэн тэргүүнд арга хэмжээ 2 | -                     | -<br>-<br>-                         | -<br>-<br>-                      |
| Нэн тэргүүнд арга хэмжээ 3 | -                     | -<br>-<br>-                         | -<br>-<br>-                      |



## Нэмэлт мэдээлэл: Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүүхэд болон насанд хүрэгчид

### 1. Тодорхойлолт ба нэр томъёо

**Гэрийн үйлчилгээний ажил** гэж айл өрхөд буюу тэдний хэрэгцээнд зориулан хийж гүйцэтгэсэн ажлыг хэлнэ.

**Гэрийн үйлчилгээний ажилчны ажил олгогч** гэж тухайн ажлыг зориулан хийж буй айл өрхийн гишүүн, эсвэл гэрийн үйлчилгээний ажилчныг өөрөө ажилд аваад цааш өрхүүдэд ажиллуулдаг агентлаг буюу аж ахуйн нэгжийг хэлнэ.

**Гэрийн үйлчилгээний ажилчин** гэж хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж байгаа хүнийг хэлнэ.

**Гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж буй хүүхэд** гэж гуравдагч этгээд буюу ажил олгогчийн гэрт хөлстэй болон хөлсгүйгээр гэрийн үйлчилгээний ажил хийж байгаа 18 нас хүрээгүй хүнийг хэлнэ:

- Тэдний зарим нь хүлээн зөвшөөрч болохуйц нөхцөлд ажилладаг. Жишээ нь, үндэсний буюу олон улсын хуулиар тогтоосон хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрсэн.
- Харин дийлэнх нь **гэрийн үйлчилгээний ажил дахь хүүхдийн хөдөлмөр** гэж тооцогддог. Учир нь тэд хүлцэн хүлээн зөвшөөрч боломгүй дараах нөхцөлд ажилладаг:
  - 1) Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрээгүй
  - 2) Тухайн ажлын шинж чанар буюу уртасгасан цагаар ажилладаг зэргийн улмаас хийж гүйцэтгэж буй ажил нь аюултай байдаг.
  - 3) Боолчлолтой төстэй нөхцөлд ажиллах.

**Гэрийн үйлчилгээний ажил дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн** статистикт дараах үзүүлэлтүүдийг оруулж тооцно. Үүнд:

- Гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж буй 5-11 насны бүх хүүхэд
- Долоо хоногт 14-өөс дээш цагаар гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж буй 12-14 насны бүх хүүхэд
- Аюултай нөхцөлд, түүний дотор уртасгасан цагаар буюу долоо хоногт 43 болон түүнээс дээш цагаар гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж буй 15-17 насны бүх хүүхэд.

#### Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэр:

- Боолчлолын бүх хэлбэр буюу өрийн төлөөс, хамжлагын албат болгох зэрэг боолчлолтой төстэй үйл ажиллагаа, түүнчлэн хүчээр буюу албадан хөдөлмөрлүүлэх, түүний дотор зэвсэгт мөргөлдөөнд ашиглах зорилгоор хүүхдийг хүчээр буюу албадан элсүүлэх
- Хүүхдийг биеэ үнэлэх, садар самуун сурталчилгааны үйлдвэрлэл буюу садар самуун үзүүлбэрт ашиглах, зуучлах, санал болгох
- Олон улсын холбогдох гэрээнд тодорхойлсноор хүүхдийг мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, хил дамжуулан худалдах зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах, зуучлах, санал болгох
- Ажлын шинж чанар, түүнийг гүйцэтгэх нөхцөл нь хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэх ажил ("**аюултай ажил**" гэж нэрлэдэг).

Гэвч гэрийн үйлчлэгч хүүхдүүд ажил олгогчийнхоо гэрт хаалттай хаалганы цаана ажилладаг төдийгүй нийгэм даяараа тэдний, ялангуяа охидын хийж байгаа ажлыг хөдөлмөр гэхээсээ илүү аав, ээждээ тусалж, ирээдүйдээ бэлтгэгдэж байгаа хэлбэр хэмээн үздэг учир тэдэнд туслахад

хэцүү байдаг. Тэдгээр хүүхдүүд гэр цэвэрлэх, угааж арчих, индүүдэх, хоол хийх, цэцэг ногоо арчлах, ус авах, хүүхэд, ахмад настан асрах зэрэг ажил хийдэг.

Тэдний ажиллаж байгаа нөхцөл байдлаас шалтгаалаад ийм ажил хийж байгаа хүүхдүүдэд онцгой анхаарал хэрэгтэй болдог. Тэдний дийлэнх нь ажил олгогч айлдаа байрлан амьдардаг учир маш эмзэг байдалд байдаг. Мөн олонх нь боловсролд огт хамрагддаггүй эсвэл бүрэн хамрагдаж чаддаггүй. Ялгаварлан гадуурхалт, бусдаас тусгаарлагдах зэрэг нь хамгийн хүнд байдаг гэж олон хүүхэд хэлсэн байдаг. Тэдний тухайн ажилд орсон нөхцөл нь ажил олгогчоос маш их хамааралтай болгодог ба үр дүн нь бие махбодын, сэтгэл санааны, бэлгийн хүчирхийлэлд хүргэдэг.

Гэрийн үйлчлэгчээр ажилладаг хүүхдүүд, зөвхөн охид гэлтгүй хөвгүүд ч, нэгдүгээрт нас бага учир элдэв дарамт мөлжлөгт хялбархан өртдөг. Мөн харж хамгаалах гэр бүлээсээ хол, гуравдагч этгээдийн гэрт амьдарч байгаа учир бусдаас тусгаарлагдаж, ганцаардаж, жинхэнэ ажилчин гэж хүлээн зөвшөөрөгддөггүй.

## **2. Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдүүдийн хэд нь хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байна вэ?**

Дэлхий даяар сая сая хүүхэд өөрийнхөө бус бусдын гэрт хөлстэй, хөлсгүй гэрийн ажил хийж байна. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тоо ерөнхийдөө буурсан ч гэрийн үйлчилгээний ажил эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн тоо багасдаггүй.

Дэлхий даяар гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдийн тоог 2012 онд тооцоход<sup>11</sup>, (5-17 насны) нийт 17.2 сая хүүхэд байсан байна. Эдгээр 17.2 сая хүүхдээс 11.5 сая нь хүлээн зөвшөөрч боломгүй буюу хүүхдийн хөдөлмөрийн нөхцөлд байна гэж ОУХБ тооцжээ. Учир нь тэд:

- хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрээгүй
- аюултай нөхцөлд ажилладаг
- боолчлолтой төстэй нөхцөлд ажилладаг

2012 онд гэрийн үйлчилгээнд хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байсан хүүхдүүдийг **насаар** нь авч үзвэл:

- 3 хүүхэд тутмын 2 нь 5-11 настай (64 хувь буюу 7.4 сая)
- 5 хүүхэд тутмын 1 нь 12-14 настай (18 хувь буюу 2.1 сая)
- 12-14 насны гэрийн үйлчлэгч хийдэг нийт хүүхдийн талаас илүү (55.4% буюу 2.1 сая) нь хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байв.
- 15-17 насны 3 хүүхэд тутмын 1 нь (33.5 хувь буюу 2 сая) хүүхдийн хөдөлмөр, бүр тодруулбал аюултай ажил эрхэлж байжээ.

2012 онд гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байсан хүүхдүүдийн **хүйсийг** авч үзэхэд:

- 3 хүүхэд тутмын 2 нь охид (65 хувь буюу 7.5 сая), 1 нь хөвгүүд (35 хувь буюу 4 сая)
- хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлдэг 5 -11 насны 10 хүүхэд тутмын 4 нь хөвгүүд, 6 нь охид
- хүүхдийн хүнд хөдөлмөр эрхэлдэг 12 -14 насны 10 хүүхэд тутмын 3 нь хөвгүүд, 7 нь охид
- 15 -17 насны 10 хүүхэд тутмын 2 нь хөвгүүд, 8 нь охид байв.

2012 онд **гэрийн үйлчилгээнд аюултай ажил** эрхэлж буй хүүхдийн тоог тооцоход:

- 5 -17 насны 3 хүүхэд тутмын 1 нь (3.7 сая)
- Хөвгүүд 1.1 сая, охид 2.6 сая байв.

<sup>11</sup> Child domestic work: Global estimates 2012 (ILO: Geneva, 2013).

ОУХБ-аас дэлхийн хэмжээнд албадан хөдөлмөрийг тооцсон 2017 оны тайланд<sup>12</sup>. **боолчлолтой төстэй нөхцөлийн** талаар дараах мэдээлэл тусгагдсан байна. Үүнд:

- Албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт 24.9 сая хүний дунд охид, эмэгтэйчүүд ихэнх хувийг эзэлж байгаа бөгөөд нийт хохирогчдын 15.6 сая ( 57.6 хувь) нь охид, эмэгтэйчүүд, 9.2 сая (44.2 хувь) нь хөвгүүд, эрэгтэйчүүд байна.
- Албадан хөдөлмөрт өртсөн хохирогч 4 хүн тутмын нэг нь 18 нас хүрээгүй хүүхэд байна (18.7 хувь буюу 4.3 сая хүүхэд).
- Гэрийн үйлчилгээний ажилд албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд байгаа болон энэ зорилгоор худалдаалагдсан хүүхдийн тоог тодорхойлж чадаагүй ч олон хүүхэд өрийн барьцаанд болон хамжлагын нөхцөлд ажиллаж, хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогч болж байгаа баримт байна.

**Монгол Улсад** гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж буй хүүхдийн талаарх сүүлийн үеийн мэдээлэл хомс байна. Айлд гэрийн үйлчлэгч хийж байгаа хүүхдүүдийн суурь судалгааг хамгийн сүүлд 2004 онд хийсэн бөгөөд гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж буй нийт хүүхдийн гуравны нэг нь хамаатны бус айлд ажиллаж байжээ. Энэхүү судалгаагаар гэр болон орон сууцад амьдардаг айл өрхийн 4.9 хувь нь гэрийн ажлаа хүүхдээр (өөр өрхөд гэрийн ажил хөлсгүй хийдэг 6 -17 насны хүүхдүүд) хийлгэдэг гэж гарсан байна. Үүнээс гадна айлд мал малладаг хүүхдүүдийн (ихэнх нь хөвгүүд) олонх нь мал маллахаас гадна ажил олгогчийнхоо гэрийн ажилд туслах үүрэгтэй байв<sup>13</sup>.

Бодлого боловсруулагчдаас эхлээд жирийн иргэд хүртэлх олон хүн гэрийн үйлчилгээнд хүүхдийн хөдөлмөр ашиглах нь хүүхдийн эрхийг зөрчиж, мөлжлөгт өртүүлэх өндөр эрсдэлтэйг ойлгож хүлээн зөвшөөрдөггүй. Хүүхэд гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгааг ажил хийж байна гэхээсээ илүү ажил олгогч нь ядарсан хүүхдийг, гэр бүлийг нь харж үзэж байгаа мэтээр хүлээж авах хандлага түгээмэл байдаг. 2004 оны дээрх судалгаагаар гэрийн үйлчлэгч хүүхдүүдийг гэрийн эзэд зодож, хэл амаар доромжлох, ядарч туйлдтал нь ажиллуулах явдал гардаг гэсэн байна. 6-11 настай бага насны хүүхдүүдийг эцэг, эх нь ажиллуулахаар явуулдаг бөгөөд их ажилд дарагдсан хүүхдүүд хоол тэжээлийн дутагдлаас болж амархан өвддөг болсон байна. Тэдэнд хамгийн бага хөлс өгч, дулаан хувцас ч үгүй байсан байна. Охидын тухайд бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлтэй нь гэрийн эзэн эрэгтэйчүүд архи уугаад тайван байлгадаггүй гэж хариулснаас харагдаж байна.

### 3. Гэрийн үйлчилгээнд ажилладаг насанд хүрэгчид: Тоо баримт, хөдөлмөрийн нөхцөл

- ОУХБ-ын тооцоогоор дэлхий даяар 67 сая насанд хүрсэн хүн гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж байгаагаас 10 хүн тутмын 8 нь эмэгтэй, 17% нь шилжин суурьшигч ажилчид байна.<sup>14</sup> 2017 оны судалгаагаар дэлхий даяар албадан хөдөлмөрийн нөхцөлд байсан 16 сая гэрийн үйлчилгээний ажилчдын 61% нь эмэгтэй, 39% нь эрэгтэй байжээ.
- Дэлхий даяар гэрийн үйлчилгээд ажиллаж буй эдгээр ажилчдын бараг 30% нь үндэснийхээ хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид хамрагдахгүй байна. Ийнхүү хуулиар эрхээ хамгаалуулж чадахгүй байгаа ажилчид Ази, Номхон далайн бүсэд 61%, Ойрхи Дорнодод 99% байна.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (ILO: Geneva, 2017), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)

<sup>13</sup> Хүн амын сургалт, судалгааны төв, МУИС, *Айлд гэрийн үйлчлэгч хийж байгаа хүүхдүүдийн суурь судалгаа* (ОУХБ-АЙПЕК хөтөлбөр: Улаанбаатар, 2005)

<sup>14</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang--en/index.htm>

<sup>15</sup> *Global Estimates of Forced Labour 2012: Results and Methodology* (ILO: Geneva, 2012).

- Гэрийн үйлчилгээний ажилчид ихэвчлэн хэт уртасгасан цагаар ажилладаг. Дэлхийн хэмжээнд авч үзэхэд гэрийн үйлчилгээний нийт ажилчдын бараг 57% нь долоо хоногийн ердийн ажлын цагийг хязгаарлан тогтоосон зохицуулалтгүй нөхцөлд ажиллаж байна. Ази, Номхон далайн бүсэд гэрийн үйлчилгээний ажилчдын 99% нь ажлын цагийн ийм зохицуулалтад хамрагдахгүй байгаа бол Ойрхи Дорнодод бүр бүгд хамрагддаггүй байна.
- Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын цалин хөлсийг сайтар зохицуулж өгөөгүйн улмаас зарим нэг онцгой тохиолдлыг эс тооцвол бусад ажил мэргэжилтэй харьцуулахад хавьгүй доогуур цалин хөлс олгох хандлагатай байдаг. 2010 онд гэхэд гэрийн үйлчилгээний ажилчдын бараг 43% нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний зохицуулалтад хамрагдахгүй байжээ. Ази, Номхон далайн бүсэд гэрийн үйлчилгээний ажилчдын 88% нь ийм зохицуулалтад хамаарахгүй, 10 хувийнх нь цалингийн доод хэмжээ бусад ажилчдын цалингийн доод хэмжээнээс доогуур тогтоогдсон байна.

#### 4. Олон улсын эрх зүйн хүрээнд гэрийн үйлчилгээнд ажилладаг хүүхдийг хамгаалах тэргүүлэх чиглэл

Улс орнууд **наад зах нь** дараах арга хэмжээ авбал зохино. Үүнд:

- *гэрийн үйлчилгээнд ажиллах насны доод хязгаарыг тогтоохдоо ОУХБ-ын 138, 182-р конвенцын заалтуудад нийцүүлж, үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаараас доогуур тогтоохгүй байх;*
- *хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрсэн боловч 18 насанд хүрээгүй гэрийн үйлчлэгч хүүхдийн эрхэлж буй ажил нь заавал эзэмших боловсролд хамрагдах, цаашид үргэлжлүүлэн суралцах буюу мэргэжлийн боловсрол эзэмшихэд нь саад болохгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх. (Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай ОУХБ-ын 2011 оны 189-р конвенцын 4-р зүйл).*

Мөн улс орнуудыг дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг зөвлөсөн байна. Үүнд:

[Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182-р конвенц, 190-р зөвлөмжийн заалтуудыг харгалзан] “...ажлын шинж чанар, түүнийг гүйцэтгэх нөхцөл нь хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэхүйц гэрийн үйлчилгээний ажлын төрлийг тодорхойлж, хориглох, устгах.”

“... үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарт хүрсэн боловч 18 насанд хүрээгүй гэрийн үйлчилгээний ажилчдын хэрэгцээг онцгойлон анхаарч, тэднийг хамгаалахад чиглэсэн дараах болон бусад арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх. Үүнд:

- а) ажлын цагийг нь хатуу тогтоож, амрах, сурч боловсрох, чөлөөт цагтай байх, гэр бүлтэйгээ холбоо барихад нь хангалттай цаг гаргах боломж бүрдүүлэх;
- б) шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглох;
- в) сэтгэл зүй, бие махбодын хувьд хэт ачаалал өгөх ажлыг хязгаарлах;
- г) тэдний ажиллаж, амьдрах нөхцөлийг хянах механизмыг бий болгож, бэхжүүлэх.” (Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай ОУХБ-ын 2011 оны 201-р зөвлөмж 5-р хэсэг)

#### 5. Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын зохистой хөдөлмөр эрхлэлт

Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай 189-р конвенцоор дараах **доод хэм хэмжээг** тогтоож өгсөн байна. Үүнд:



### Үндсэн эрх

- Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын хүний болон хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхүүд (ялгаварлан гадуурхалт, хүүхдийн болон албадан хөдөлмөрөөс ангид байх, эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулах эрхээ эдлэх)-ийг хүндэтгэх, хамгаалах, дэмжих;
- Гэрийн үйлчилгээний ажил эрхлэх насны доод хязгаарыг тогтоож, гэрийн үйлчилгээнд ажиллаж буй хүүхдийг сурч боловсрох боломжоор хангах;
- Зүй бус харьцаа, дарамт, хүчирхийллээс хамгаалагдах;

### Хөдөлмөр эрхлэх болон амьдрах шударга нөхцөл

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаарх мэдээллийг ойлгоход хялбар байдлаар өгөх, ялангуяа гэрээг бичгээр байгуулах
- Ердийн ажлын цаг, илүү цагийн нэмэгдэл хөлс, долоо хоногийн амралт (24-өөс доошгүй цаг), хүлээлгийн цагийн зохицуулалт, цалинтай ээлжийн амралт
- Цалин хөлсийг ажилчинд өөрт нь шууд олгох, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харгалзах, цалингийн хэмжээг хүйсийн ялгаварлалгүй тогтоох
- Ажлын байрны аюулгүй байдал, нийгмийн хамгаалалд анхаарах
- Гэрийн үйлчлэгчээр ажиллаж байгаа хүүхдүүд, ажил олгогчийнхоо гэрт амьдардаг болон өөр улсад шилжин суурьшсан ажилчдын эрхийг хамгаалах тусгайлсан хэм хэмжээ (өмнөх 4-р хэсгийг харна уу),
- Ажилд зуучлах байгууллагуудын үйл ажиллагааг журамлаж зохицуулах
- Өргөдөл, гомдол гаргаж, шийдвэрлүүлэх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах механизмыг ашиглах боломж

### Үндсэн эх сурвалж:

ILO, *Child Domestic Work: Global Estimates 2012* (Geneva, 2013).

ILO, *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection* (Geneva, 2013).

ILO, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Law* (Geneva, 2012).

ILO, *Global Estimates of Forced Labour 2012: Results and Methodology* (Geneva, 2012).

ILO, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (Geneva, 2017).

ILO, Convention No. 189 Decent Work for Domestic Workers (Geneva, 2011).

International Domestic Workers Network (later Federation: IDWF) and ILO, *Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers* (Bangkok, Hong Kong China, 2012).

IDWF and ILO, *Tackling Child Labour in Domestic Work: Handbook for Action for Domestic Workers and their Organizations* (Hong Kong China and Jakarta, forthcoming).

Хүн амын сургалт, судалгааны төв, МУИС, Айлд гэрийн үйлчлэгч хийж байгаа хүүхдүүдийн суурь судалгаа (ОУХБ-АЙПЕК хөтөлбөр: Улаанбаатар, 2005)



## Сэдэв 11.3 Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд



### Агуулга

Энэ сэдвээр хөдөлмөрийн хүрээнд тулгардаг эрүүл мэндийн дараах үндсэн гурван асуудлыг авч үзнэ. Эдгээр нь эхчүүдийн хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, хүний дархлал, хомсдолын вирус (ХДХВ)-ын халдвартай болон дархлалын олдмол хомсдол (ДОХ)-той ажилчид болон тэдний гэр бүлд эрх тэгш хандахтай холбоотой юм. Сургалтад оролцогчид эмэгтэй ажилчдын эхчүүдийн хамгааллын арга хэмжээнд хамрагдах эрх, нийт ажилчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой эрх болон ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай ажилчдын тэгш эрхийн талаар ойлголттой болно.



### Үндсэн мэдээлэл

- Жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх болон асрах нь эмэгтэй ажилтныг хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэхэд нь саад болох буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхах үндэслэл болох ёсгүй.
- Жирэмсэн болон төрсний дараах үед эмэгтэй ажилтнуудыг зохих ёсоор хамгаалах зохицуулалтыг бүрдүүлэхийн төлөө зохион байгуулалтад орж тэмцэх нь чухал.
- Хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчин бүрдүүлэх нь ажил олгогч, ажилтнуудын аль алиных нь хувьд чухал ач холбогдолтой. Эрүүл ажилтан илүү урам зоригтой, бүтээмж өндөр, хоцролт, таслалт нь бага байдаг.
- Насанд хүрэгчдийн хувьд хор нөлөөгүй байж болох ажил, үйлдвэрлэлийн үйл явц нь хүүхдийн өсөж, хөгжиж байгаа бие махбод, оюун санаанд сөргөөр нөлөөлөх аюултай байж болох учраас 18 нас хүрээгүй хүүхдэд тусгай хамгаалал шаардагддаг.
- ХДХВ/ДОХ-той хүмүүс, тэдний гэр бүлийн гишүүд ажлын байрандаа ч, амьдарч буй нийгэмдээ ч бусадтай адил тэгш эрх эдлэх эрхтэй.
- Өөрөө буюу эцэг, эх нь ХДХВ-ын халдвар авсан хүүхэд бусад хүүхдийн адил боловсрол эзэмших, адил тэгш эрх эдлэх эрхтэй.



### Дасгал

11.3.1 Эхчүүдийн хамгаалал

11.3.2 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

11.3.3 Эрх тэгш хандлага: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл



### Холбогдох сэдэв

4.2 Хүүхдийн хөдөлмөр гэж юу вэ?

7.4 БЗДХ, ХДХВ болон ДОХ гэж юу вэ?

11.2 Хөдөлмөрлөх эрх

## Дасгал 11.3.1 Эхчүүдийн хамгаалал



### Зорилго

Эмэгтэй ажилчдын хамгааллын арга хэмжээнд хамрагдах эрхийн талаар ойлголттой болох



### Зорилтот бүлэг

Залуучууд, насанд хүрэгчид



### Хугацаа

60 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Өрөөний голд сандлуудыг тойрог буюу хагас тойргоор байрлуулна. Өрөөний хоёр талд багаар ажиллах талбай үлдээнэ.



### Ашиглах материал

- Эхчүүдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон 10 ширхэг карт бүхий 3 багц (Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.1 А)
- "Аюултай", "Шударга бус", "Чухал" гэсэн үг бичсэн А-4 хэмжээтэй 3 багц карт
- 3 багт тус бүр самбарын цаас, самбарын үзэг, цаасан скоч



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.3.1 А: Эхчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон карт

Нэмэлт мэдээлэл: Эхчүүдийн хамгаалал: ОУХБ-ын 183-р конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Багийн ажил: 1-р үе – 15 минут
2. Багийн ажил 2-р үе – 20 минут
3. Монгол эхчүүдийн хамгааллын тухай ярилцах – 20 минут
4. Дүгнэлт – 5 минут

## Бэлтгэл

Эхчүүдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон 10 картыг Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.1 А-д үзүүлсний дагуу 3 багцыг бэлдэнэ. Түүнчлэн "Аюултай", "Шударга бус", "Чухал" гэсэн үг бичсэн картуудыг 3 багц бэлдэнэ.

"Эхчүүдийн хамгаалал: ОУХБ-ын 183-р конвенц болон Монгол Улсын хууль тогтоомж" сэдэвт нэмэлт мэдээллийг уншаад тус конвенцын гол заалтууд болон Монгол дахь нөхцөл байдлыг самбарын цаасан дээр тоймлон бичиж бэлдэнэ. Хууль тогтоомж байнга өөрчлөгдөж байдаг тул дасгал ажиллуулахаас өмнө ямар заалтууд хүчинтэй, хэнд хамаарч үйлчилж байгаа зэргийг судалж, мэдээллээ тогтмол шинэчилж байх нь чухал. Шаардлагатай бол мэргэжилтнүүдээс зөвлөгөө аваарай.

Ерөнхийдөө хуулийн иймэрхүү зохицуулалтад албан секторт ажиллагчид л хамрагддаг гэдгийг анхаараарай. Гэхдээ энэ нь уг сэдэв албан бус эдийн засагт ажиллагчдад хамааралгүй гэсэн үг биш юм. Тиймээс албан бус эдийн засагт ажиллагчдаар энэ дасгалыг ажиллуулахдаа хуульд тусгагдсан эхчүүдийн хамгааллын тухай заалтууд нь тэдэнд хамаарч буй эсэхийг тайлбарлаж, түүнээс үл хамааран эхчүүдийн хамгааллын арга хэмжээ өөрт нь төдийгүй гэр бүлд нь маш чухал болохыг ойлгуулах хэрэгтэй. Түүнчлэн тухайн хуулийг нарийвчлан ярихын оронд ажилчид өөрсдөө жирэмсэн болон төрсний дараах үеийн хамгааллын асуудлаа хэрхэн шийдвэрлэх талаар ярилцаж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаарай.

## Алхам 1. Багийн ажил: 1-р үе – 15 минут

Энэ хэсэгт эхчүүдийн хамгаалалд хамрагдах эрхийн тухай үзнэ гэдгийг хэлнэ. Оролцогчдыг зөвхөн эрэгтэйчүүдээс бүрдсэн 1, зөвхөн эмэгтэйчүүдээс бүрдсэн 2 баг байхаар хуваана. Оролцогчид зөвхөн эмэгтэй байгаа тохиолдолд 3 багт хуваана. Харин 4-өөс цөөн эрэгтэй оролцогч байвал баг бүрд 1-2 эрэгтэй байхаар хуваана. Баг тус бүрд сургалтын дараах хэрэглэгдэхүүнийг тарааж өгнө. Үүнд:

- Эхчүүдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон 10 ширхэг карт бүхий 1 багц (Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.1 А)
- "Аюултай", "Шударга бус", "Чухал" гэсэн үг бичсэн 3 карт
- 1 ширхэг цаасан скоц

Баг тус бүр дээрх 3 үгтэй картуудыг хананд наагаад, жирэмсэн болон төрсний дараах үеийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг харуулсан 10 картаас сонгож, тохирох үгийн доор байрлуулна. Ингэхдээ аюултай гэж үзсэн нөхцөл байдлыг "Аюултай" гэсэн картны доор, шударга бус гэж үзсэн нөхцөл байдлыг "Шударга бус" гэсэн картны доор, чухал гэж үзсэн нөхцөл байдлыг "Чухал" гэсэн картны доор тус тус байрлуулна.

## Алхам 2. Багийн ажил: 2-р үе – 20 минут

Багуудыг хананд байрлуулсан картуудтай танилцаж, жирэмсэн эмэгтэй ажиллахад хамгийн тохиромжтой нөхцөлүүд аль нь болохыг асууна. Тохиромжтой гэж үзсэн картан дээр оролцогчид 😊 зурах эсвэл наах зэргээр тэмдэглэгээ хийнэ.

Оролцогчдыг цуглуулж 3 багийн хариултуудыг харьцуулна. Өгөгдсөн нөхцөл бүрийг багуудын хариултын хамт ярилцана. Оролцогч бүрд нөхцөл байдлыг зөв ойлгуулахын тулд тодорхойгүй зүйл байвал тодруулж, тайлбарлаж өгнө.

Картуудыг дараах гурван үг тус бүрийн доор тохирох нөхцөлөөр нь байрлуулна:

АЮУЛТАЙ нөхцөл байдал:

- Шөнийн болон илүү цагаар ажиллуулах, долоо хоног тутмын амралт буюу чөлөө олгохгүй байх (жирэмсэн эмэгтэй тогтмол хугацаанд амарч байх хэрэгтэй).
- Хүнд зүйл өргөх нь эх, хүүхдийн эрүүл мэндэд аюултай.
- Химийн хортой бодистой ажиллах нь хэвлийд байгаа хүүхдийн эрүүл мэндэд маш аюултай.

ШУДАРГА БУС харьцаа, хандлага:

- Жирэмсэн гэсэн шалтгаанаар ажлаас халах.
- Жирэмсэн учраас аливаа сургалтад хамрагдахыг зөвшөөрөхгүй байх.

Жирэмсэн эмэгтэйн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдох ЧУХАЛ заалтууд:

- Жирэмсэн эмэгтэйн одоо эрхэлж байгаа ажил нь хэтэрхий хүнд тохиолдолд тохирох өөр ажлаар солих.
- Эмнэлгийн үйлчилгээ: үзлэг, хяналтад тогтмол хамрагдах.
- Ажлын цагаар амрах, хүүхдээ хөхүүлэх газартай байх.
- Ажлын цагаар хүүхдээ хөхүүлэх завсарлага олгох.
- Цэцэрлэг болон хүүхдээ асруулах боломжоор хангах.

### Алхам 3. Монгол эхчүүдийн хамгааллын тухай ярилцах – 20 минут

Монгол Улсын хууль тогтоомжид тусгасан эхчүүдийн хамгаалалтай холбогдох зүйл, заалт бүрийг мэдэх эсэхийг оролцогчдоос асуугаарай. Урьдчилан бэлдсэн үзүүлэн ашиглан тэдгээрийг товч тайлбарлана. Уг заалтуудыг өмнөх дасгалын үр дүнтэй харьцуулж, ямар ямар нөхцөл байдлыг “зохистой зохицуулсан” байгааг тодруулна.

Дараах асуултыг асуугаарай:

- Ямар нөхцөл байдлыг хуулинд тусгасан байна вэ?
- Эдгээр нөхцөл байдалтай холбогдох ямар дүрэм, журам таны ажлын байранд байдаг вэ?
- Уг дүрэм, журам, хууль тогтоомж нь таны ажлын байранд зүй ёсоороо мөрдөгддөг үү? Үгүй бол хэрэгжилтийг нь сайжруулах талаар та юу хийж болох вэ?

### Алхам 4. Дүгнэлт – 5 минут

Хэлэлцүүлгийг нэгтгэж дүгнээрэй. Оролцогчдын дийлэнх нь албан бус эдийн засагт ажиллагчид учир уг хуулинд хамрагддаггүй бол тэдний дэвшүүлж буй үндсэн санааг нэгтгээд тэдгээрийг амьдралд хэрхэн шийдвэрлэж болох талаар ярилцаарай. Албан секторт ажиллагчдын хувьд эхчүүдийн хамгааллын хуулийн заалтуудыг дахин товч бататган ярилцана.

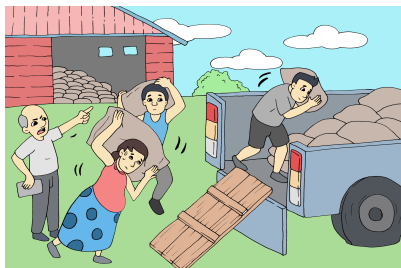
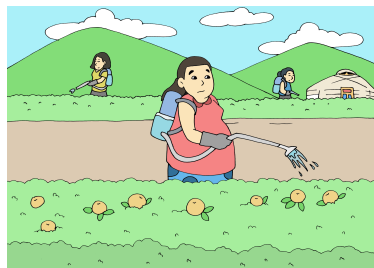
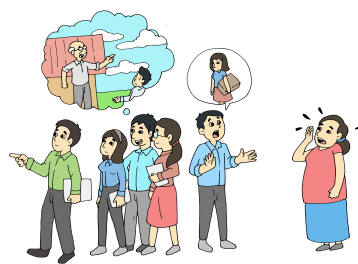
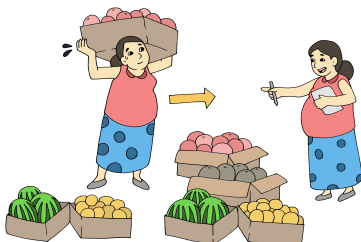
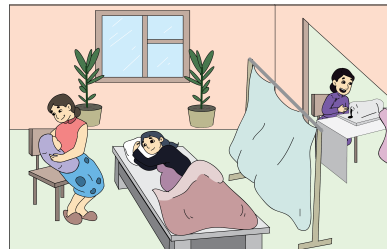
2 багийн оролцогчдод дараах гол санааг онцлон сануулж дасгалыг дуусгана. Үүнд:

- Жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх болон асрах нь эмэгтэй ажилтныг хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэхэд нь саад болох буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхах үндэслэл болох ёсгүй.
- Жирэмсэн болон төрсний дараах үед эмэгтэй ажилтнуудыг зохих ёсоор хамгаалах зохицуулалтыг бүрдүүлэхийн төлөө зохион байгуулалтад орж тэмцэх нь чухал.



**Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.1 А: Эхчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон карт**

**Заавар:** Дараах 10 картнаас (А-4 ба А-3 хэмжээтэй) 3 багцыг хувилж бэлдэнэ (баг тус бүрд 1 багц). Картыг тараахаас өмнө холино.

| Аюултай нөхцөл байдал:                                                                     |                                                                                      |                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|           |    |    |
| 1) Шөнийн болон илүү цагаар ажиллуулах, долоо хоног тутмын амралт буюу чөлөө олдохгүй байх | 2) Хүнд ачаа өргөх                                                                   | 3) Химийн бодистой ажиллах                                                            |
| Шударга бус харьцаа, хандлага:                                                             |                                                                                      |                                                                                       |
|         |  |                                                                                       |
| 4) Жирэмсэн гэсэн шалтгаанаар ажлаас халах                                                 | 5) Жирэмсэн учраас аливаа сургалтад хамрагдахыг зөвшөөрөхгүй байх                    |                                                                                       |
| Чухал заалтууд:                                                                            |                                                                                      |                                                                                       |
|         |  |  |
| 6) Тохирох ажлаар солих                                                                    | 7) Эмнэлгийн үйлчилгээ: үзлэг, хяналтад тогтмол хамрагдах                            | 8) Ажлын дундуур амрах, хүүхдээ хөхүүлэх байр гаргаж өгөх                             |
|         |  |                                                                                       |
| 9) Хүүхдээ хөхүүлэх цаг гаргаж өгөх                                                        | 10) Хүүхдээ асруулах боломжоор хангах                                                |                                                                                       |





## Нэмэлт мэдээлэл: Эхчүүдийн хамгаалал: ОУХБ-ын 183-р конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж

### Эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 183-р конвенц

Ихэнх улс орон эхчүүдийн хамгааллын асуудлыг ямар нэг хэмжээнд хуулиар зохицуулсан байдаг хэдий ч арга хэлбэр, хамрах хүрээ нь харилцан адилгүй байна. Энэ конвенцоор зохицуулсан асуудлууд нь өнөөгийн байдлаар ихэнх улс орнуудын хууль тогтоомжийн агуулгаас илүү өргөн хүрээтэй байгаа юм. Гэхдээ зарим улс эхчүүдийн хамгааллыг илүү сайн хангахын зэрэгцээ эцэг, эхийн оролцоог дэмжих, хүүхэд асрах чөлөөг эцэг нь ч бас авч болохоор зохицуулсан байна. Үйлдвэрчний эвлэл, төрийн бус байгууллагууд зэрэг олон байгууллага энэхүү конвенцод нэгдэн орохыг дэмжиж ажилладаг. Үүний нэгэн адилаар аль болох олон байгууллага уг конвенцод тусгагдсан эрх, зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийн төлөө ажилладаг бол сайн юм. Эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 2000 оны 183-р конвенц нь<sup>16</sup>:

- Хөдөлмөр эрхэлж буй бүх эмэгтэйчүүд, тэд дундаа бүтэн болон хагас цагаар ажилладаг, гэртээ болон (уламжлалт хэлбэрээс) бусад хэлбэрээр ажиллагчдад хамаарч үйлчилнэ.
- Жирэмсэн болон хөхүүл эмэгтэйчүүд эх, хүүхдийн эрүүл мэндэд аюул учруулж болзошгүй ажил үүрэг гүйцэтгэхээс хамгаалагдах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

Мөн тус конвенцод дараах заалтууд тусгагджээ. Үүнд:

- Эмэгтэй ажилтан өөрөө тэнхэрч, хүүхдээ асрахад зайлшгүй шаардлагатай наад захын нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд жирэмсний болон амаржсаны 14-өөс доошгүй долоо хоногийн тэтгэмжтэй амралт олгож, мөн хугацаанд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамруулна.
- Ажил олгогч нь эмэгтэй ажилтныг жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй, эсвэл эдгээртэй холбоотой эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас эмнэлгийн чөлөөтэй байх хугацаанд ажлаас халахыг хууль бус гэж үзнэ. Тухайн ажилтныг ажлаас халсан үндэслэл нь түүний жирэмсэн, хүүхэд төрүүлсэн болон тэдгээрийн дараах үр дагавар, хүүхэд хөхүүлэх зэрэгтэй нь холбоогүй бол үүнд хамаарахгүй.
- Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний хугацаа дууссаны дараа эмэгтэй ажилтан өмнө эрхэлж байсан буюу түүнтэй дүйцэх ажил, албан тушаалд (цалин хөлсний түвшин ижил) эргэн орж, ажиллах эрхтэй.
- Хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйд хүүхдээ хөхүүлэхэд нь зориулж өдөрт нэг буюу түүнээс дээш удаа завсарлага олгох, ажлын цагийг нь богиносгох арга хэмжээ авна.

### Монгол Улсад эхчүүдийг хамгаалах эрх зүйн орчин

Монгол Улс Эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 1952 оны 103-р конвенцод нэгдэн орсон боловч Эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 2000 оны 183-р конвенцод нэгдэн ороогүй байна. Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжид эхчүүдийг хамгаалах, хүүхэд асрахтай холбоотой дараах зохицуулалт туссан байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 104 дүгээр зүйлд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгохоор заасан нь төрөхийн өмнө 60 хоног, төрсний дараа 60 хоногийн амралт эдлүүлэх агуулгатай юм. Жирэмсний болон амаржсаны амралтын хугацаанд эхэд хэд хэдэн

<sup>16</sup> Эх сурвалж: ILOLEX, Database of International Labour Standards, <http://www.ilo.org/ilolex> (2017 оны 2 дугаар сарын 2-нд үзэв).



хуулийн дагуу мөнгөн тэтгэмж олгох зохицуулалт үйлчилж байна. Тухайлбал, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу мөнгөн тэтгэмж, мөн Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль болон Эрүүл мэндийн тухай хуулийн дагуу эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах эрхтэй байна.<sup>17</sup> Мөн улсын төсвөөс, өөрөөр хэлбэл нийгмийн халамжийн сангаас бүх жирэмсэн эмэгтэйд хөдөлмөр эрхэлж буй эсэхээс нь үл хамааран жирэмсний 5 дахь сараас хүүхэд төрөх хүртэлх хугацаанд, хүүхдээ 3 нас хүртэл харж буй ажил эрхлээгүй эмэгтэйд сар бүр мөнгөн тэтгэмж олгож байна.

- Хөдөлмөрийн тухай хуулиар 3-аас доош насны хүүхэдтэй бүх эцэг, эх хүүхэд асрах цалингүй чөлөө авах боломжтой. Хуулиар жирэмсэн, жирэмсний амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа эмэгтэйд ажлаас халахыг хориглосон. Ажил олгогч хүүхэд асрах чөлөөтэй хугацаанд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нийгмийн даатгалын санд төлөх, ажлын байрыг хадгалж, амралт, чөлөөний хугацаа дуусахад буцааж ажилд авах үүрэгтэй.

<sup>17</sup> ОУХБ, Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны (102 дугаар) конвенцод нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжид хийсэн үнэлгээ, ILO/TF/Mongolia/R.4, <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53516>

## Дасгал 11.3.2 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй



### Зорилго

- Ажлын байрны эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдлын талаар ойлголттой болох
- Аюулгүй, эрүүл ажлын байрыг бий болгохын тулд авах арга хэмжээг тодорхойлох
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой ажилчдын эрхийн талаар ойлголттой болох



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрэгчид (наад зах нь 3-4 оролцогч уншиж бичих чадвартай байх)



### Хугацаа

95 минут



### Суудал зохион байгуулалт

4 хүнтэй багт хуваагдаж багаараа сууна



### Ашиглах материал

- Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.2 А-д буй аюултай болон хортой нөхцөлийн зургуудыг олшруулан бэлдэх
- Баг тус бүрд самбарын цаас, хар, улаан, ногоон өнгийн үзэг, цаасан скоч



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.3.2 А: Аюултай болон хортой нөхцөл

Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Багийн ажлыг танилцуулах – 10 минут
2. Багийн ажил: 1-р үе – 15 минут
3. Багийн ажлыг хэлэлцүүлэх: 1-р үе – 15 минут
4. Багийн ажил: 2-р үе – 20 минут
5. Багийн ажлыг хэлэлцүүлэх: 2-р үе – 20 минут
6. Дүгнэлт – 15 минут

### Бэлтгэл

Энэ дасгалын төгсгөлд байгаа “Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй”, мөн Дасгал 4.2.2-т буй “Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд” гэсэн хэсгийг уншиж танилцана.

Энэ хичээлийг эхлэхээс өмнө оролцогчдын ажилладаг ажлын байр болон ажил мэргэжилд хамаарах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийг урьдчилан судалж бэлдэнэ. Мөн оролцогчдын одоогийн эрхэлж буй ажил, эсвэл цаашид хийхээр төлөвлөж (хийхийг хүсэж) байгаа ажилд хамаарч үйлчлэх хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийг мэддэг мэргэжилтнийг уг хичээлдээ урьж оролцуулж болно.

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 10.3.2 А-д буй зурагт картуудаас оролцогчдын ахуй амьдрал, эрхэлдэг ажил хөдөлмөртэй хамгийн ойр байгааг нь сонгож, 4 гишүүнтэй баг тус бүрд нэг ширхгийг өгнө. Сонгож авсан картуудаа А-4 буюу А-3 хэмжээтэйгээр хувилж бэлдэнэ.

### Алхам 1. Багийн ажлыг танилцуулах – 10 минут

Энэ хэсэгт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар ярилцана гэдгийг хэлнэ. Оролцогчдыг 4 гишүүнтэй багуудад хуваана. Оролцогчид ажил эрхэлдэг залуучууд, насанд хүрсэн хүмүүс байгаа бол тэднийг эрхэлдэг ажлынх нь ижил төстэй байдлаар нь багт хуваарилаарай. Баг тус бүрд ажлын нөхцөл байдлыг харуулсан нэг карт өгнө. Картан дээрх зүйл ойлгомжтой байгаа эсэхийг асуугаарай. Хэрэв ойлгомжгүй байна гэвэл дасгал эхлэхээс өмнө тодорхой тайлбарлаж өгнө. Баг тус бүрд 2 ширхэг самбарын цаас, хар, улаан, ногоон үзэг, цаасан скоч тарааж өгнө.

### Алхам 2. Багийн ажил: 1-р үе – 15 минут

Баг тус бүр тарааж өгсөн 2 ширхэг самбарын цаасыг урт талаар нь нийлүүлэн скочоор наана. Нийлүүлж наасан цаасныхаа голд картаа наагаад нар гэж төсөөлнө. Харин оролцогчид уг нарны цацрагийг зурах ёстой. Эхлээд тэднийг **хар өнгийн** үзгээр цөөн хэдэн нарны цацраг зурахыг хүсээрэй. Цацраг бүрийн төгсгөлд **хар өнгийн** үзгээрээ цаасны голд карт дээр байгаа ажлын эрсдэлтэй, аюултай буюу хортой нөхцөлийг бичнэ. Дасгалаа эхлэхээс өмнө нийт дунд нь нэг жишээ авч тайлбарлаарай. Тухайлбал, нүүрсний уурхайд хүүхэд буюу насанд хүрсэн хүн хөдөлмөр эрхэлж байгаа тохиолдлыг авч үзэхэд нэг цацрагийн төгсгөлд “их хэмжээний тоос” гэж бичсэн байхад өөр нэг цацрагийн төгсгөлд “хүүхдэд аюултай” гэх мэтээр бичнэ. Оролцогчдоор аль болох олон цацраг зуруулахыг хичээх хэрэгтэй.

### Алхам 3. Багийн ажлыг хэлэлцэх: 1-р үе – 15 минут

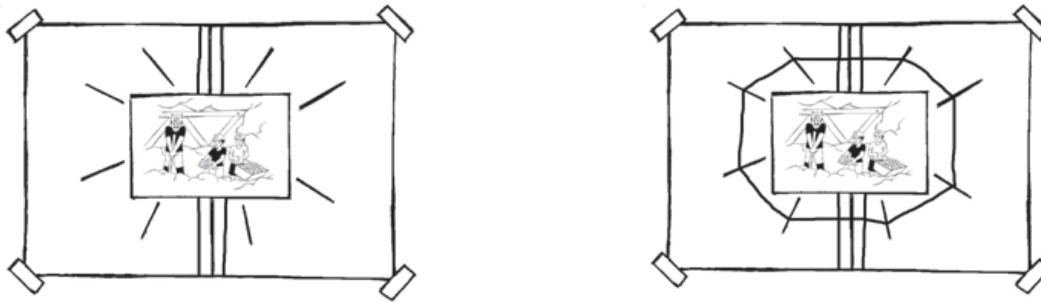
Дараах асуултуудыг ашиглан (ямар нэгэн үзүүлэнгийн шаардлагагүй) дасгалын үр дүнг товч дүгнэнэ. Үүнд:

- Аюултай болон хортой нөхцөлүүдийг тодорхойлж бичихэд хэцүү байсан уу? Тийм бол яагаад, үгүй бол яагаад?
- Тэдний ажлын байранд ийм нөхцөл үүсдэг эсэх?

Баг тус бүрийг товч хариулахыг хүснэ. Хамгийн нийтлэг байдаг хөдөлмөрийн аюултай болон хортой нөхцөлөөс цөөн хэдийг дурдаад, эдгээр нь багуудын ажилд тусгагдсан эсэх, тусгагдаагүй бол цаасан дээрээ нэмж бичих шаардлагатай эсэхийг асууна. Оролцогчид шаардлагатай гэж үзвэл нэмж цацраг зураад уг нөхцөлүүдийг бичнэ. (Нийтлэг тохиолддог асуудлын жагсаалтыг “Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй” болон Дасгал 4.2.2.-т байгаа “Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд” гэсэн хэсгээс үзнэ үү.)

#### Алхам 4. Багийн ажил: 2-р үе – 20 минут

Өгөгдсөн нөхцөл байдалд ажил мэргэжил, ажлын байртай холбоотой аюулаас зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх арга замуудын талаар бодолцох нь чухал болохыг хэлнэ. Оролцогчдыг зурган дээр аалзны тор бүтээж, юу хийж болох, юу хийх хэрэгтэйг харуулахыг хүснэ. (аалз бол ухаантай амьтан). Нарыг хэрхэн аалзны тор болгож болохыг оролцогчдод харуулна. Торны утаснуудын хооронд бичих зай үлдээхийг тэдэнд сануулаарай.



Цацрагийн төгсгөлд тодорхойлж бичсэн нөхцөл байдалд зориулсан хууль, журам байдаг эсэх, түүнийг оролцогчид мэддэг эсэхийг асууна. Хэрэв мэддэг бол ямар? Оролцогчид уг хууль, журмыг **улаан** үзэг ашиглан аалзны торны завсар бичнэ. Хэрэв тэд тийм төрлийн хууль, журам байдаг эсэхийг мэдэхгүй буюу итгэлтэй биш байвал тухайн нөхцөл байдлыг арилгах талаар авч хэрэгжүүлж болох арга хэмжээ, үйл ажиллагааны талаар бодох хэрэгтэй. Ингээд олсон санаагаа **ногоон өнгийн** үзэг ашиглан торны завсар бичнэ. Дасгал ажиллаж байх үед багууд дээр очиж туслаарай.

Энэ дасгалаар оролцогчид ажлын байранд аюултай, эрүүл мэндэд хортой олон янзын нөхцөл байж болохыг ойлгох нь хамгийн чухал. Түүнчлэн эрүүл мэндэд хортой буюу аюултай нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд тэднийг хамгаалах арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардах хэрэгтэй гэдгийг оролцогчид мэддэг болох ёстой.

Хуульд хамрагддаг эдийн засгийн салбар, ажил мэргэжлийн хувьд ажилтнууд ингэж шаардах нь арай хялбар байх болно. Харин хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохицуулалт нь байгаад ч хэрэгждэггүй, ихээхэн зөрчигддөг, ялангуяа жижиг газарт ажилладаг ажилчдад хамаарч үйлчлэхгүй байх нь нийтлэг байдаг. Тиймээс бүх ажилчид ажлын байранд үүсэж болох эрсдэл, аюултай болон хортой нөхцөлийн талаар ойлголттой болж, өөрсдийгөө хамгаалах арга хэмжээг авч эхлэх хэрэгтэй. Тухайлбал, хувийн хамгаалах хэрэгсэл болон өөрийгөө хамгаалах бусад аргыг хэрэглэх, аюултай, эрүүл мэндэд хортой нөхцөлд ажиллуулж буй ажил олгогч буюу зуучлагчидтай хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах асуудлаар хэлэлцээ хийх зэрэг байж болно.

#### Алхам 5. Багийн ажлыг хэлэлцэх: 2-р үе – 20 минут

Дараах асуултуудыг ашиглан дасгалын үр дүнг хэлэлцэнэ. Үүнд:

- Та хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой ямар хууль, журмыг мэдэх вэ?
- Ямар арга хэмжээ авч болно гэж та бодож байна вэ?

Одоо үйлчилж байгаа хууль, журмын талаар мэдээлэл өгөөд хэлэлцүүлгээ дараах асуултуудаар үргэлжлүүлнэ. Үүнд:

- Таны ажлын байрны нөхцөл аюулгүй байдлын шаардлага хангасан уу?
- Таны ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах боломжтой гэж та бодож байна уу? Тийм бол ямар арга хэмжээ авах шаардлагатай вэ? Та эдгээр арга хэмжээг хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ? Хэрэв үгүй бол, ямар саад бэрхшээл байгаа вэ, тэдгээрийг хэрхэн даван туулж болох вэ?

### Алхам 6 Дүгнэлт – 15 минут

Аалзны торон дахь бүхий л нөхцөл байдлыг нэгтгэн дүгнэж, аюултай нөхцөл байдлаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд ямар арга хэмжээ авах талаар хэлэлцэнэ. Дараах санааг дурдан дасгалыг дуусгана. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчин бүрдүүлэх нь ажил олгогч, ажилтнуудын аль алиных нь хувьд чухал ач холбогдолтой. Эрүүл ажилтан илүү урам зоригтой, бүтээмж өндөр, хоцролт, таслалт нь бага байдаг.
- Насанд хүрэгчдийн хувьд хор нөлөөгүй байж болох ажил, үйлдвэрлэлийн үйл явц нь хүүхдийн өсөж, хөгжиж байгаа бие махбод, оюун санаанд сөргөөр нөлөөлөх аюултай байж болох учраас 18 нас хүрээгүй хүүхдэд тусгай хамгаалал шаардагддаг.
- Олон улс оронд эдийн засгийн янз бүрийн салбар, ажил мэргэжилд хамаарч үйлчлэх хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, журам гарсан байдаг хэдий ч хэрэгжилт нь төдийлөн хангалттай байдаггүй.
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчид ихэвчлэн хуулийн хамрах хүрээнээс гадуур орхигдож, ажлын байрны аюул эрсдэлээс хамгаалагдаагүй байдаг.
- Ажилтнууд өөрсдөө зохион байгуулалтад орж, хөдөлмөрийн аюултай, эрүүл бус нөхцөлийг арилгахын төлөө арга хэмжээ авах хэрэгтэй.
- Албан бус салбарт ажиллагчид өөрсдийгөө хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг санаачилж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохих нөхцөлийг хангахыг ажил олгогчид болон төрийн эрх бүхий байгууллагуудаас шаардах хэрэгтэй.





## Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.2 А: Аюултай болон хортой нөхцөл

**Зааварчилгаа:** Баг бүрд нэг ширхэг нөхцөл байдлын картыг сонгож өгнө. 1 дүгээр үед ашиглахаар сонгосон картуудыг А-4 буюу А-3 хэмжээтэйгээр хувилж бэлдэнэ.



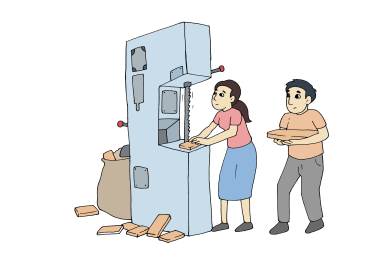
1) Химийн аюултай бодистой ажиллах (үйлдвэр)



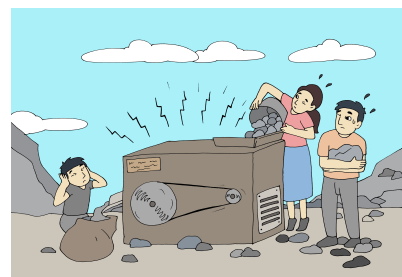
2) Хортон шавьж устгах бодистой ажиллах (хөдөө аж ахуй)



3) Бүх ажилтанд хүрэлцэхгүй цөөн тооны, бохир бие засах газартай



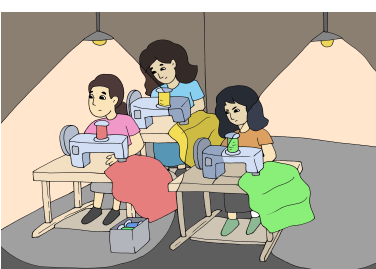
4) Аюултай машин, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах



5) Дуу чимээ ихтэй орчинд ажиллах



6) Насанд хүрэгчид болон хүүхдүүд хэт халуун, хурц үнэртэй арьс ширний үйлдвэрт ажиллах



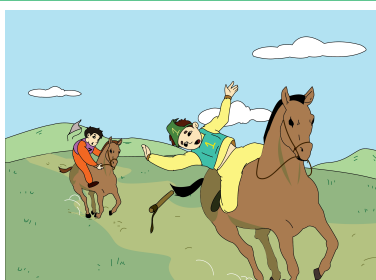
7) Гэрэлтүүлэг муутай газар, буруу байрлалд сууж ажиллах



8) Цаг агаарын эрс тэс нөхцөлд мал маллаж байгаа хүүхэд, насанд хүрэгчид



9) Уурхайд ажиллаж байгаа хүүхэд, насанд хүрэгчид



10) Хүүхдээр хурдан морь унуулах



11) Хогийн цэг дээр ажиллаж байгаа хүүхдүүд



12) Гэрийн үйлчилгээний ажилд аюултай цахилгаан хэрэгсэлтэй харьцан ажиллаж байгаа хүүхэд





### Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй нь бүх төрлийн ажил эрхэлж байгаа ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн, сэтгэцийн болон бие махбодын эрүүл энх, сайн сайхан байдлыг хангах тухай ойлголт юм. Ажлын байр гадаа, дотор байснаас үл хамааран эрүүл мэндэд хортой, аюултай нөхцөл хаана ч байж болно. Ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулах нь ажилтан, ажил олгогчийн хэн хэнд нь тустай. Ажлын байрны эрүүл орчин, эрүүл ажилтан хоёр тухайн байгууллагын бүтээмжийг нэмэгдүүлнэ.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй нь бүхий л насны хүмүүст хамааралтай. Олон хүн хүүхдийн хийж байгаа ажлыг нэг их аюултай биш гэж боддог. Гэтэл зарим хүн аливаа ажил хүүхдийн эрүүл мэндэд ямар нөлөө үзүүлж байгааг мэдэх онцын шаардлага байхгүй гэж үзээд 15 насанд хүрээгүй хүүхдийг хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй байхад, харин 15 насанд хүрсэнд нь ажил олж өгөхөд л анхаардаг. Гэвч насанд хүрэгчдийн хувьд хор нөлөөгүй байж болох ажил, үйлдвэрлэлийн үйл явц нь хүүхдийн өсөж, хөгжиж байгаа бие махбод, оюун санаанд сөргөөр нөлөөлөх аюултай байж болох учраас 18 нас хүрээгүй хүүхдэд тусгай хамгаалал шаардагддаг. Насанд хүрэгчидтэй харьцуулахад хүүхдүүд өсвөр насныхаа төгсгөлд хүртлээ ажлын байрны аюул эрсдэлд илүү эмзэг өртөмхий байдаг нь дараах шалтгаантай:

- Арьс нь илүү нимгэн тул хорт бодисыг илүү амархан шингээдэг
- Илүү түргэн, бас гүнзгий амьсгалдаг тул агаарт дэгдэмхий бодис, тоосжилтод илүү өртөмхий
- Илүү түргэн амьсгалдаг, арьсны гадаргуугийн талбай том тул арьсаараа шингэн их алддаг
- Тархинд нь хортой хүнд металлууд болох хар тугалга, мөнгөн ус амархан нэвчиж, өсөлт, хөгжилд нь гол үүрэгтэй дотоод шүүрлийн тогтолцооны үйл ажиллагааг алдагдуулж, оюун ухааны хөгжлийг удаашруулж, мэдрэлийн тогтолцоонд бүхэлд нь нөлөөлдөг
- Өсөлт явагдаж байгаа бие махбодод илүү их энерги шаардагддаг учир хорт бодисын хордлогод өртөх магадлал өндөр
- Өсөж хөгжиж байгаа насан дээрээ их унтаж, амрах хэрэгтэй байдаг
- Биеийн дулааныг зохицуулах тогтолцоо нь бүрэн хөгжөөгүй тул халуун, хүйтэнд хэт мэдрэмтгий байдаг.<sup>18</sup>

Осол эндэгдэл их гардаг, эрүүл мэндэд эрсдэлтэй, аюултай ажлын байр албан ба албан бус эдийн засгийн олон салбарт ч, хот, хөдөөд ч бий. Эдгээр ажлын байрны эрсдэл нь ихэвчлэн тухайн ажлынхаа мөн чанар буюу аюултай нөхцөлөөс үүдэлтэй байдаг тул урьдчилан сэргийлэх тусгайлсан арга хэмжээг хууль тогтоомжид тусгахын зэрэгцээ эрсдэлийг бууруулах сайн дурын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Нийтлэг тохиолддог аюултай ажил буюу үйлдвэрлэлийн үйл явцаас дурдвал:

- Хөдөлгөөнтэй эд анги бүхий машин техник барих буюу аюултай ажиллабар гүйцэтгэдэг тоног төхөөрөмж ажиллуулах
- Химийн аюултай бодистой ажиллах
- Хэт их дуу чимээ, тоосжилт ихтэй ажлын байрууд
- Биеийн хүч их шаарддаг ажил

<sup>18</sup> The Tripartite Process of determining hazardous child labour: Guide for facilitators - Eliminating hazardous child labour: Step by step by IPEC (ILO: Geneva, 2012), p. 47.

- Хэт уртасгасан цагаар ажиллах
- Өндөрт барилгын шат, тавцан, өргөгч тавцан дээр ажиллах
- Далд уурхайд ажиллах<sup>19</sup>

Дараах хэсэгт хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн нийтлэг байдаг зарим эрсдэлийн тухай товч авч үзнэ.

- **Хүнд ачаа өргөх, зөөх**

Ажилчид хүнд ачаа өргөх, зөөх үед тохиолдож болох ослоос хамгаалагдсан байх хэрэгтэй. Жирэмсэн, хүүхдээ төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсний дараа ажилдаа орж байгаа эмэгтэй хүнд зүйл өргөж зөөхийг хориглох шаардлагатай. Хүнд ачаа өргөж зөөсний улмаас нурууны хүнд өвчтэй болох магадлалтай.

- **Химийн бодистой ажиллах (аж үйлдвэр, хөдөө аж ахуй)**

Хар тугалга, никель, цагаан тугалга (будаг), хүчил, бензол, хөдөө аж ахуйн хортон шавж устгах бодистой ажилладаг ажилчид эдгээр химийн бодисын сөрөг нөлөөллөөс хамгаалагдсан байх ёстой. Амьсгалах, арьсанд хүрэх буюу залгигдах замаар хорт хавдар, арьсны болон уушгины өвчлөлд хүргэх эрсдэл маш өндөр. Химийн бодис нь үргүйдэлд хүргэх магадлалтай. Амны хаалт, бээлий зэрэг хувийн хамгаалах хэрэгсэл ажиллагчдыг хамгаалах боловч эрсдэлийг хамгийн бага түвшинд байлгахын тулд агааржуулалтын систем болон хадгалалтыг сайжруулах, химийн бодисыг хэрэглэж буй хүний ойлгодог хэлээр тодорхой бичиж шошгожуулах, химийн бодистой зөв зохистой харьцаж ажиллах зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

- **Тоосжилт**

Тоосноос үүдэлтэй эрүүл мэндийн эрсдэлд хүргэдэг нэлээд олон ажил мэргэжил байдаг. Уурхай, нэхмэл, оёмол бүтээгдэхүүний болон модон эдлэлийн үйлдвэрт, эсвэл шатаах ажиллагаа ихээр явагддаг үйлдвэрлэлд ажиллагчид агаарт дэгдсэн жижиг тоосонцроор амьсгалдаг. Тоосонцрын хэмжээ жижиг байх тусмаа уушгинд хүрч, улмаар дотор эрхтнүүдийг гэмтээж, уушгийг өвчлүүлдэг.

- **Аюултай машин, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах**

Аюултай машин, тоног төхөөрөмжид хөрөөдөж зүсэгч машин, гидравлик шахагч, фрезерийн суурь машин, өнгөлөгч суурь машин зэрэг орно. Эдгээр машин, тоног төхөөрөмжийг сайтар шалгаж арчилдаг байхын зэрэгцээ зохих хаалт, хамгаалалт хийсэн байх ёстой. Мөн цахилгаан дамжуулах утас нь бүрэн бүтэн гэмтэлгүй байх хэрэгтэй.

- **Дуу чимээ ихтэй орчинд ажиллах**

Хэрэв та хагас метрийн зайтай байгаа хүний хэвийн түвшинд ярьж байгаа яриаг сонсохгүй байвал таны ажлын байр хэт их дуу чимээтэй байна гэсэн үг. Дуу чимээг аль болох бууруулах арга хэмжээ авах хэрэгтэй. Ингэхдээ энгийн урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч болно. Жишээлбэл, дуу чимээ ихтэй машин буюу зарим хэсэгт нь хаалт, хамгаалалт хийх, тогтмол шалгаж арчлан хэвийн ажиллагааг нь хангаснаар дуу чимээг бууруулах боломжтой. Хэт их дуу чимээтэй машин, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах нь сонсголд муу нөлөөтэй. Иймээс дуу чимээтэй орчинд ажиллахдаа хамгаалах хэрэгсэл ашиглах нь чухал. Ажил олгогчоос сонсгол хамгаалах сайн чанарын хамгаалах хэрэгсэл олгох буюу дуу чимээг багасгах арга хэмжээ авахыг шаардах хэрэгтэй. Чанаргүй хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэвэл үр дүн гарахгүй.

<sup>19</sup> Preventive Measures in Hazardous Occupations in Asia: A Guide (ILO: Bangkok, 1994).

- **Эргономикс**

Энэ нь бүх ажилтанд хамаарна. Оффисын ажилтнууд буруу байрлалд сууж ажилласнаас үүдэн нуруу буюу гараар өвдөж, хөшихөөс сэргийлэхийн тулд эрүүл мэндийн шаардлага хангасан албан тасалгааны тавилгатай байх хэрэгтэй. Гэрээр ажиллагчид ихэвчлэн буруу байршилд сууж ажлаа хийдэг. Тэд ихэвчлэн газар суух юмуу хэтэрхий намхан жижиг сандал хэрэглэдэг. Тиймээс эдгээр ажилчдын дунд нурууны өвчин, гажиг түгээмэл тохиолддог. Мөн нэгэн хэвийн хөдөлгөөн удаан хугацаанд давтан хийдэг ажлууд булчингийн чангарал, үе мөчний хөшингө байдалд хүргэдэг.

- **Уртасгасан цагаар ажиллах**

Хэрэв ажилчид хэт олон цагаар ажиллаж, улмаар хангалттай унтаж амарч чадахгүй бол ердийн үед сөрөг нөлөөгүй ажил эрүүл мэндэд аюултай болж хувирдаг. Хийснээр цалинждаг ажилд (тухайлбал, гэрээрээ ажил гэрээлэн авч хийдэг ажилтнууд), эсвэл уртасгасан болон илүү цагаар ажиллах зайлшгүй шаардлага гардаг гэрийн үйлчилгээний ажил зэрэгт ийм эрсдэл түгээмэл тохиолддог.

- **Цаг агаарын эрс тэс нөхцөлд ажиллах**

Монгол шиг эрс тэс уур амьсгалтай улс оронд гадаа ажилладаг хүүхэд, насанд хүрэгчид хэт хүйтэн буюу халуун нөхцөлийг даван туулах шаардлагатай болдог.

- **Аюултай ажил**

Хурдан морины болон мотоциклын уралдаан, уурхай зэрэгт уг чанараараа аюултай ажлууд байдаг. Ийм ажилд бие махбодын өсөлт хөгжил нь гүйцээгүй, ур чадвар, дадлага туршлага багатай хүүхэд ажиллах нь аюул осолд өртөх, улмаар амь насаа алдах өндөр эрсдэлтэй байдаг.

Аливаа ажилд ямар нэгэн байдлаар аюултай ажиллабар буюу нөхцөл агуулагдаж байдаг. Жишээлбэл, хөдөө аж ахуйд өдөрт нэг цаг зэрлэг зулгаах нь ямар нэгэн эрсдэлгүй боловч энэ ажлыг хортон шавж устгах бодис цацсаны дараа хийвэл хортой. Зарим аюулыг тодорхойлоход хялбар, илэрхий мэдэгдэж байдаг бөгөөд гол төлөв бие махбодын гэмтэл, бэртэл учруулдаг. Гэтэл хүний сэтгэлд буюу сэтгэл зүйд хор нөлөөтэй хүчин зүйлс нь ингэж ил тод мэдэгдэхгүй. Өмнө дурдаж байсанчлан Насанд хүрэгчдийн хувьд ердийн ажил хөдөлмөр хүүхдэд сөрөг нөлөө үзүүлж болно. Учир нь хүүхдүүд сэтгэл зүй, бие махбодын хувьд бүрэн хөгжөөгүй байдаг. Насанд хүрэгчдийн хувьд аюулгүй байж болох зарим ажил үүрэг бие махбодын хөгжил нь гүйцээгүй, сэтгэл хөдлөлийн хувьд бүрэн төлөвшөөгүй хүүхдэд бол аюултай байж болно.

### **Хүүхдэд аюултай ажил<sup>20</sup>:**

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 1999 оны 182-р конвенцын 3-р зүйлийн (d)-д “хүүхдэд аюултай ажил” гэж ажлын шинж чанар, түүнийг гүйцэтгэх нөхцөл нь хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэх ажлыг хэлнэ хэмээн тодорхойлсон байна.

Бүр тодруулбал хүүхдэд аюултай ажил гэж хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй, хөдөлмөр зохион байгуулалт тааруугийн улмаас хүүхэд амь насаа алдах, бэртэж гэмтэх буюу өвчлөхөд хүргэж болзошгүй аюултай буюу хортой (эрүүл бус) нөхцөл бүхий ажил юм. Ийм ажил эрхлэх нь хөдөлмөрийн чадвараа байнга алдаж хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, өвчилж эрүүл

<sup>20</sup> ILO, Hazardous Child Labour, <https://www.ilo.org/ipecc/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang--en/index.htm>.

мэнд, сэтгэл зүйн хувьд хохирох үр дагавартай. Хүүхдийн хөдөлмөрөөс үүдсэн эрүүл мэндийн бусад үр дагавар тухайн хүүхдийг насанд хүрэх хүртэл илрэхгүй байж болно.

Хүүхдэд аюултай ажил:

- Уул уурхай, олборлох
- Хөдөө аж ахуй (түүний дотор цаг агаарын эрс тэс нөхцөлд мал маллах)
- Хурдан морины уралдаан
- Ан агнуур
- Хог түүх
- Циркийн үзүүлбэр
- Тоосгоны үйлдвэрлэл
- Хивсний үйлдвэрлэл
- Барилгын ажил
- Арьс, ширний үйлдвэрлэл
- Далайн гүний загасчлал
- Шилний үйлдвэр
- Шүдэнз, салютны үйлдвэр
- Барилгын материал (занар) үйлдвэрлэл
- Гэрийн үйлчилгээний ажил

(Хүүхдэд аюултай ажлын талаар Дасгал 4.2.2-т буй “Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд” гэсэн хэсгээс дэлгэрүүлж үзнэ үү.)

### **Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг дэмжих зарим арга хэмжээ**

Ажлын байранд үүссэн аюултай болон хортой нөхцөлийг арилгах зорилгоор хялбархан авч болох олон арга хэмжээ бий. Эдгээрээс заримыг нь жишээ болгон дурдвал<sup>21</sup>:

- **Материалтай ажиллах**
  - Агуулахын эмх цэгц, зохион байгуулалтыг сайжруулах
  - Богино зайд цөөн удаа тээвэрлэж, зөөвөрлөхөөр зохицуулах
  - Хүнд ачааг илүү үр ашигтайгаар цөөн удаа өргөхөөр зохицуулах
- **Машин, тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдал**
  - Бүхий л үйлдэл, үйл явц нь аюулгүй байдлыг хангасан машин, тоног төхөөрөмж худалдан авах
  - Түүхий эд, бэлдцийг машинд аюулгүй хийх, гаргах чанартай төхөөрөмж хэрэглэх
  - Аюултай хэсгүүдэд хаалт, хамгаалалт хийх
  - Машин, тоног төхөөрөмжийг тогтмол шалгаж, арчилж байх

<sup>21</sup> *Trainers' Manual for Occupational Safety and Health* by Kazutake Kogi & Tsuyoshi Kawakami (Japan International Labour Foundation: Tokyo, 2002).

- **Ажлын байрны зохион байгуулалтыг сайжруулах**

- Хүрэхэд хялбар байх дүрэм: түүхий эд, материал, багаж хэрэгсэл болон удирдлагын төхөөрөмжийг хүрэхэд хялбар байхаар байрлуулах
- Тохойн дүрэм: зогссон ч, суусан ч ажлын тавцан тохойн түвшинд тохирч байх, хөл тавих хангалттай зайтай байх
- Бэхэлгээний дүрэм: хавчаар, тогтоогч, тиски болон бусад бэхэлгээний хэрэгсэл ашиглах
- Ялгаж тогтооход хялбар байх дүрэм: дэлгэц, хянах самбар зэргийг нь хараад ойлгоход хялбар болгох

- **Ажиллах орчин**

- Гэрэлтүүлэг сайтай байх
- Агааржуулалт сайтай байх
- Аюултай хүчин зүйлс, эх үүсвэрийг тусгаарлах
- Гал, цахилгааны осол аваараас урьдчилан сэргийлэх
- Цаг агаарын эрс тэс нөхцөл болон ажилладаг орчинд нь тохирсон хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангах

- **Ахуйн нөхцөл**

- Ундны цэвэр ус, бие засах газар зэрэг зайлшгүй шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлэх
- Онцгой нөхцөл байдал үүсэхэд бэлтгэлтэй байх
- Ажлын хувцас, хоолны газар, хувцас солих, хадгалах өрөө, хүүхэд саатуулах, асрах үйлчилгээ зэрэгт өртөг багатай шийдэл олох

- **Хүрээлэн буй орчны хамгаалал**

- Чанартай түүхий эд хэрэглэх
- Хог хаягдлыг ангилан ялгаж, цуглуулахыг дэмжих
- Усны хэрэглээг багасгах
- Аюултай хог хаягдлыг зохих журмын дагуу зайлуулах



## Дасгал 11.3.3 Эрх тэгш хандлага: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл



### Зорилго

- Ажлын байр болон нийгэм дэх эрх тэгш хандлагын талаар ойлголттой болох
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудад ажлын байр болон нийгэмд тулгардаг асуудлуудыг тодорхойлох
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын эрхийн талаар ойлголттой болох



### Зорилтот бүлэг

Хүүхэд, залуучууд, насанд хүрэгчид



### Хугацаа

90 минут



### Суудал зохион байгуулалт

Тойрог, эсвэл хагас тойргоор дундаа дүрд тоглох зайтай сууна.



### Ашиглах материал

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.3 А-д байгаа түүхүүдийг олшруулж бэлдэх



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн

11.3.3 А: Дүрд тоглоход зориулсан ХДХВ болон ДОХ-той холбоотой түүхүүд

Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн хүрээнд эрх тэгш хандах: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл



### Сургалт зохион байгуулах алхмууд

1. Дүрд тоглоход бэлдэх – 20 минут
2. Дүрд тоглох – 20 минут
3. Дүрд тоглолтыг дүгнэж ярилцах – 20 минут
4. ОУХБ-аас гаргасан ХДХВ болон ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн салбарт баримтлах удирдамжийн талаар ярилцах – 15 минут
5. Дүгнэлт – 5 минут



### Алхам 1 . Дүрд тоглоход бэлдэх – 20 минут

Энэхүү дасгалаар ХДХВ/ДОХ-той хүмүүст ажлын байранд болон нийгэмд адил тэгш хандах асуудлыг авч үзнэ гэдгийг хэлнэ. Оролцогчдыг 2 багт хуваана. Баг бүрд Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.3 А-д буй түүхээс тараан өгч, дүрд тоглоход бэлдэх даалгавар өгнө.

### Алхам 2 . Дүрд тоглох – 20 минут

Хоёр багийг бэлдсэн тоглолтоо үзүүлэхийг хүснэ. Тоглолт бүр 10 минутаас хэтрэхгүй байх ёстойг сануулаарай.

### Алхам 3. Дүрд тоглолтыг дүгнэж ярилцах – 20 минут

Дараах асуултыг ашиглан түүхүүдийн тухай ярилцана. Үүнд:

- Түүх бүрд өгүүлсэн нөхцөл байдлын талаар ямар бодолтой байна вэ?
- Тухайн нөхцөл байдлыг шударга байна гэж та бодож байна уу? Тийм бол яагаад? Үгүй бол яагаад?
- Ажил олгогч Оюунаагаас шинжилгээний талаар асуух эрхтэй юу? Тийм бол яагаад? Үгүй бол яагаад?
- Хэрэв Оюунаа ХДХВ-ын халдвар авсан буюу ДОХ туссан тохиолдолд ажил олгогч нь түүнийг ажлаас халж болох уу? Тийм бол яагаад? Үгүй бол яагаад?
- Сургуулийн зүгээс Тулга, Тэнгис хоёрыг цаашдаа сургуульдаа ирж болохгүй гэж хэлэх эрхтэй юу? Тийм бол яагаад? Үгүй бол яагаад?
- Таны сургууль, ажлын байр болон эргэн тойронд тань үүнтэй төстэй зүйл тохиолдож байсан уу?
- Ийм явдал тохиолдох нь шударга гэж та үзэж байна уу? Яагаад?
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүлийнхэн ямар хүндрэл бэрхшээлтэй тулгардаг вэ?
- Тэнгис, Болор, Чимэг нар шиг ХДХВ/ДОХ-той хүүхдүүдтэй тоглосноор бусад хүүхдүүд мөн халдвар авч өвчилнө гэж та бодож байна уу? Яагаад?
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй гэж та бодож байна уу?
- Ийм нөхцөл байдалд байгаа ажилтнууд болон тэдний гэр бүлд туслахын тулд юу хийж болно гэж та бодож байна вэ? Тэдгээр ажилтнууд болон гэр бүлийнхэн нь өөрсдөө юу хийж болох вэ? Ажил олгогчид юу хийж болох вэ? Тэдний хамт олон, ойр тойрныхон нь юу хийж болох вэ?



#### Сургагч багшид зориулсан зөвлөгөө

Алхам 3-ын үеэр хүн амын дунд ХДХВ/ДОХ-ын талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх, энэ талын боловсрол олгохын чухлыг хэлэлцэж, ярилцах хэрэгтэй. Энэ л замаар ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай гэр бүлүүдийн эсрэг нийгмийн сөрөг хандлагыг бууруулж, өвчтэй хүмүүст ялангуяа ХДХВ/ ДОХ-ын халдвартай хүүхдүүдэд чиглэсэн тусламж дэмжлэгийн тогтолцоог бий болгох боломж бүрдэнэ. Дараа нь “Үнэн үү, худал уу” 7.4.2 дасгалыг хийхэд хамгийн тохиромжтой. ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай хүмүүс, тэдгээрийн гэр бүлүүд нийгмээс тусгаарлагдмал орчинд ордгийн гол шалтгаан нь тэдний эргэн тойронд байгаа хүмүүс уг өвчин, өвчтнүүдийн талаар ойлголт, мэдлэг багатай байдагтай холбоотой.

#### **Алхам 4. ОУХБ-аас гаргасан ХДХВ болон ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн салбарт баримтлах удирдамжийн талаар ярилцах – 25 минут**

ОУХБ-аас гаргасан ХДХВ болон ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн салбарт баримтлах удирдамжийн талаар товч тайлбарлана. (Нэмэлт мэдээлэл хэсгээс “Хөдөлмөрийн хүрээнд эрх тэгш хандах: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл” сэдвийг үзнэ үү). Дараа нь түүнийгээ Тулгаа болон Оюунаа нарт тохиолдсон явдалтай холбож ярилцана уу. Ажил олгогч түүнээс шинжилгээний талаар асууж шаардах эрхгүй бөгөөд тэр халдвар авсан байсан ч түүнийг ажлаас халж болохгүй. Үндсэн 10 зарчмыг нэг бүрчлэн ярилцаж, ажлын байран дээр ХДХВ-ын халдвар авсан буюу ДОХ-той холбоотой ямар асуудлууд гардаг болохыг оролцогчдоос асууна. Хэлэлцүүлгийн дүнд ХДХВ-ын халдвар авсан ажилтнууд хөдөлмөрийн хүрээнд халдвар аваагүй бусад ажилтантай яг адил эрх эдэлнэ гэдгийг ойлгуулах ёстой. Удирдамжийн үндсэн 10 зарчмыг оролцогчдын ажлын байрны буюу нийгэм, хамт олны нөхцөл байдалтай нь холбож ярилцахыг хичээгээрэй.

#### **Алхам 5. Дүгнэлт – 5 минут**

Хэлэлцүүлгээ дүгнэхдээ дараах санааг онцлон дурдана. Үүнд:

- ХДХВ/ДОХ-той хүмүүс, тэдний гэр бүлийн гишүүдэд ажлын байранд болон нийгэмд адил тэгш хандах ёстой.
- ХДХВ-ын халдвар авсан хүмүүс ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэх чадвартай байгаа тохиолдолд бусадтай адил хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй.
- Өөрөө буюу эцэг, эх нь ХДХВ-ын халдвар авсан хүүхэд бусад хүүхдийн адил боловсрол эзэмших, адил тэгш эрх эдлэх эрхтэй.



### Сургалтын хэрэглэгдэхүүн 11.3.3 А: Дүрд тоглоход зориулсан ХДХВ/ДОХ-той холбоотой түүхүүд

**Зааварчилгаа:** Энэ хуудсыг олшруулаад, түүх тус бүрээр хайчлан бэлдэнэ. Баг тус бүрд нэг түүх өгөөд дүрд тоглохыг хүснэ. Хүмүүсийн нэрийг тухайн орон нутагт нийтлэг байдаг нэрээр сольж болно.



#### Түүх 1: Тулгаа ба Оюунаа

Тулгаа, Оюунаа хоёр бол хүүхэдгүй залуу хосууд. Тулгаа 2 сарын өмнө олон жил ажилласан барилгын ажлаасаа халагдав. Учир нь тэр ойр ойрхон өвддөг болсон байв. Нэг удаа хүндээр өвдөж эмчдээ үзүүлэхэд цусны шинжилгээ өгүүлжээ. Цусны шинжилгээний хариу маш тодорхой байсан бөгөөд тэр ХДХВ-ын халдвар авсан байв. Шаардлагатай эмчилгээ эрт шатанд нь хийлгэж байгаагүй тул хүндэрч, ажил хийх ямар ч боломжгүй болсон байв. Эхнэр нь түүнийг чадах чинээгээрээ асарч байлаа. Гэсэн ч эхнэр нь амьжиргаагаа залгуулахын тулд ажиллах хэрэгтэй байсан тул маш хүнд байдалд оров. Ялангуяа Тулгаад үнэтэй эм авах шаардлагатай энэ л үед тэдэнд мөнгө хэзээ хэзээнээс илүү их хэрэгтэй байлаа. Оюунаагийн ажил дээр дарга нь түүний нөхрийг ДОХ-ын халдвар авсныг мэдсэн бөгөөд Оюунааг халдвар аваагүй гэдгээ нотлохын тулд шинжилгээ өгөхийг шаардаж, хэрэв Оюунаа халдвар авсан бол ажлаас халахаар шийдээд байв. Харин Оюунаагийн хамтрагчид нь Тулгаагийн өвчний талаар мэдээгүй бөгөөд Оюунаа ч тэдэнд хэлэхгүй гэж бодож байлаа. Учир нь тэр үлдсэн цөөн хэдэн найзаа алдахыг хүсээгүй юм.



#### Түүх 2: Тэнгис, Болор ба Чимэг

Тэнгис бол 9 настай бяцхан хүү. Тэрээр 2 эмэгтэй дүүтэй. Том нь болох Болор 7 настай бөгөөд Чимэг 3 настай. Тэд эцэг, эхийгээ нас барснаас хойш өвөө, эмээтэйгээ амьдрах болжээ. Тэнгис, Болор хоёр нэг сургуульд явдаг. Гэтэл эцэг, эх нь нас барснаас хойш найзуудынх нь тоо цөөрсөөр байв. Эцэг, эхчүүд Тэнгис, Болор нараас ДОХ-ын халдвар авна гэж айхдаа хүүхдүүдээ тэдэнтэй тоглохыг хоригложээ. Өвөө, эмээд нь ч гэсэн энэ бүхэн хэцүү байлаа. Гурван зээгээ өсгөхөд шаардлагатай мөнгө олоход тэдэнд амаргүй байв. Өвөө нь бага сага ажил хийдэг бөгөөд Чимэг ойр ойрхон өвдөх болсноос хойш эмээ нь урьдын адил гадагш гарч ногоо зарах зав чөлөө бараг гарахгүй. Эмээ нь Чимэгийг сумын цэцэрлэгт өгөх гэсэн боловч тэд Чимэгийг өвчин тарааж магадгүй гэж үзэн авахаас татгалзсан байна. Өнгөрсөн долоо хоногт сургуулийн зүгээс Тэнгис, Болор нарыг сургуульд ирж болохгүй гэж хэлсэн бөгөөд шалтгааныг бусад эцэг эхчүүд хүүхдээ Тэнгис, Болор нартай хамт байлгах дургүй байна гэж тайлбарлажээ.





## Нэмэлт мэдээлэл: Хөдөлмөрийн хүрээнд эрх тэгш хандах: ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд, тэдний гэр бүл

### Ажлын байр ба ХДХВ/ДОХ

ХДХВ/ДОХ нь ажлын байрны асуудал болох нь:

- 2015 оны эцсийн байдлаар дэлхий дээр нийт 36.7 сая орчим хүн ХДХВ/ДОХ-ын халдвар авсан буюу тэдний 1.8 сая нь 15-аас доош насны хүүхэд байв<sup>22</sup>.
- Халдвар авч өвчилсөн хүмүүсийн олонх нь өрхийнхөө гол тэжээгч байгаа учраас ажиллах хүчний бүтэц, аж ахуйн нэгжүүдийн үйл ажиллагаанд ихээхэн нөлөө үзүүлж байна.
- ХДХВ/ДОХ-той хүмүүсийг хүндлэх нь ховор бөгөөд тэднийг ажлын байранд ялгаварлан гадуурхах нь түгээмэл.
- Уг халдварын тархалтыг хязгаарлах, сөрөг үр дагаврыг нь бууруулах талаар ажлын байрны түвшинд зохих арга хэмжээ авах боломжтой.

ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудад эрх тэгш хандах ёстой. ОУХБ-аас ХДХВ/ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн салбарт баримтлах удирдамжийг 2001 онд гаргасныг бүх гишүүн орон хүлээн зөвшөөрч дэмжсэн юм (Удирдамжийг бүрэн эхээр нь [https://www.ilo.org/aids/Publications/WCMS\\_113783/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/aids/Publications/WCMS_113783/lang--en/index.htm) холбоосоор үзнэ үү). Энэхүү удирдамж нь аж ахуйн нэгж, байгууллага, орон нутгийн болон үндэсний түвшинд ХДХВ/ДОХ-ын эсрэг тодорхой хариу арга арга хэмжээ боловсруулахад нь засгийн газар, ажил олгогчид болон ажилтнуудад туслах зорилготой.

Энэхүү удирдамжид дараах үндсэн 10 зарчмыг дурдсан байдаг. Үүнд:

1. **ХДХВ/ДОХ нь ажлын байрны асуудал мөн:** ХДХВ/ДОХ нь ажиллах хүчинд нөлөөлдөг бөгөөд ДОХ-той тэмцэхэд ажлын байрны түвшинд авах арга хэмжээ чухал үүрэгтэй.
2. **Үл ялгаварлан гадуурхах:** Халдвар авсан ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхах ёсгүй.
3. **Жендэрийн эрх тэгш байдал:** Биологийн, нийгэм-соёлын болон эдийн засгийн шалтгааны улмаас эмэгтэйчүүд халдвар авах эрсдэл өндөр байдаг. Мөн тэд гэр бүлийнхнээ асран халамжлах гол ачааг үүрч байдаг. Тиймээс ХДХВ-ын халдвараас амжилттай урьдчилан сэргийлэхийн тулд эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулж, жендэрийн илүү эрх тэгш харилцааг бий болгох нь чухал.
4. **Хөдөлмөрийн эрүүл орчин** нь ХДХВ-ын халдвар тархахаас урьдчилан сэргийлэхэд зайлшгүй шаардлагатай.
5. **Нийгмийн түншлэл:** Энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд ажил олгогч, ажилтан болон засгийн газрын хооронд харилцан итгэлцэл, хамтын ажиллагаа шаардлагатай.
6. **Шинжилгээ үл шаардах:** Одоо ажиллаж байгаа болоод ажилд орох өргөдөл гаргагчаас ХДХВ/ДОХ-ын шинжилгээ хийлгэхийг шаардах ёсгүй.
7. **Нууцлалыг хадгалах:** ДОХ-той эсэх талаарх хувь хүний мэдээлэл нь хувийн нууцыг хадгалах зохицуулалтад хамаарах ёстой.
8. **Хөдөлмөрийн харилцааг үргэлжлүүлэх:** ХДХВ-ын улмаас өвчилсөн хүн тухайн байгууллагад нээлттэй байгаа, тохирох ажилд эрүүл мэндийн хувьд таарч байвал түүнд ажиллах боломж олгох ёстой.

<sup>22</sup> <https://www.aids.gov/federal-resources/around-the-world/global-aids-overview/>.

9. **Урьдчилан сэргийлэлт:** Мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, зан төлөв, хандлагад нөлөөлөх, ялгаварлан гадуурхалтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх зэргээр ХДХВ-ын халдвараас урьдчилан сэргийлэх боломжит бүх арга хэмжээг ажлын байранд авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.
10. **Тусламж үйлчилгээ, дэмжлэг:** Нийт ажилтнууд, тэр дундаа ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд боломжийн үнэ өртөг бүхий эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээнд хамрагдах эрхтэй байвал зохино.

### **ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай ажилтнуудын хамгааллын талаар тусгасан Монгол Улсын хууль тогтоомж**

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль(1999)-д зааснаар ХДХВ-ын халдвар авсан буюу ДОХ-той нь тогтоогдсон хүний биеийн эрүүл мэндийн байдал нь хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл нь харшлахгүй бол түүнийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, эсхүл эрхэлж байгаа ажлаас нь халахыг хориглоно (7.6 дахь хэсэг). Хүний дархлал хомсдолын вирусн халдвар, дархлалын олдмол хомсдолоос сэргийлэх тухай хууль(2012)-ийн 11.3-т заасны дагуу ажил олгогчид ХДХВ/ДОХ-той ажилтны талаарх мэдээллийг задруулахыг хориглоно. Мөн тус хуулийн 11 дүгээр зүйлд зааснаар ХДХВ/ДОХ-той хүний эрх, эрх чөлөөг ХДХВ/ДОХ-той гэсэн үндэслэлээр хязгаарлахыг хориглоно (11.1 дэх хэсэг). Түүнчлэн ХДХВ/ДОХ-той хүнийг гутаан доромжлох, ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг (11.2 дахь хэсэг), ХДХВ/ДОХ-той хүний талаарх мэдээллийг задруулахыг (11.3 дахь хэсэг)-ыг тус тус хориглосон байна. Ийнхүү хориглосон мэдээлэлд ХДХВ/ДОХ-той хүний эцэг, эхийн нэр, өөрийн нэр, ажлын, сургуулийн болон байнга оршин суугаа газрын хаяг, онцлог тэмдэг, гэрэл зураг, утасны дугаар, шинжилгээний хариу хамаарна.



## УНШИХ МАТЕРИАЛ

International Domestic Workers Network (later Federation: IDWF) and ILO, *Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers*, Bangkok, Hong Kong China, 2012.

IDWF and ILO, *Tackling Child Labour in Domestic Work: Handbook for Action for Domestic Workers and their Organizations*, Hong Kong China and Jakarta, 2017.

ОУХБ, Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай конвенц, 2011 (No. 189)

ОУХБ, *Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Албадан хөдөлмөр*, 2016 оны 6-р сар.

ILO, *Child Domestic Work: Global Estimates 2012*, Geneva, 2013.

ОУХБ, *Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө*, 2016 оны 7-р сар.

ILO, *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, Geneva, 2013.

ILO, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Law*, Geneva, 2012.

ILO, *Equality and Non-Discrimination at Work in East and South-East Asia: Exercise and Tool Book for Trainers*, Bangkok, 2011.

ILO, *Equality and Non-Discrimination at Work in East and South-East Asia: Guide*, Bangkok, 2011.

ILO, *Global Estimates of Forced Labour 2012: Results and Methodology*, Geneva, 2012.

ILO, *Global Estimate of Forced Labour 2012: Results and Methodology*, Geneva, 2012.

ILO, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, Geneva, 2017.

ILO, IPEC, *The Tripartite Process of Determining Hazardous Child Labour: Guide for Facilitators - Eliminating Hazardous Child Labour: Step by Step*, ILO: Geneva, 2012.

ОУХБ, *Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны (102 дугаар) конвенцод нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжид хийсэн үнэлгээ*, ILO/TF/Mongolia/R.4, <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53516>

ILO and Gender and Development for Cambodia (GAD/C), *Women Workers' Rights and Gender Equality: Easy Steps for Workers in Cambodia*, ILO-EEOW, Bangkok, 2004.

Japan International Labour Foundation (JILAF), *Trainers' Manual for Occupational Safety and Health*, Tokyo, Institute of Social Science, Tokyo, 2002, 2nd ed.

Хүн амын сургалт, судалгааны төв, МУИС, *Айлд гэрийн үйлчлэгч хийж байгаа хүүхдүүдийн суурь судалгаа* (ОУХБ-АЙПЕК хөтөлбөр: Улаанбаатар, 2005).

ILO, *Child Domestic Work: Global Estimates 2012* (Geneva, 2013).

ILO, *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection* (Geneva, 2013).

ILO, *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Law* (Geneva, 2012).

ILO, *Global Estimates of Forced Labour 2012: Results and Methodology* (Geneva, 2012).

ILO, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (Geneva, 2017).

ILO, *Convention No. 189 Decent Work for Domestic Workers* (Geneva, 2011).



International Domestic Workers Network (later Federation: IDWF) and ILO, *Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers* (Bangkok, Hong Kong China, 2012).

IDWF and ILO, *Tackling Child Labour in Domestic Work: Handbook for Action for Domestic Workers and their Organizations* (Hong Kong China and ЖТулгата, forthcoming).

## ЦАХИМ ХУУДСУУД

ILO, Child Labour and Domestic Work,

<https://www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm>

ILO, Domestic Workers,

<https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang--en/index.htm>

ILO: HIV/Aids and the World of Work Branch (ILOAIDS),

<http://www.ilo.org/aids/lang--en/index.htm>

ILO: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC),

<http://www.ilo.org/ipecc/lang--en/index.htm>

ILO: NORMLEX Information System on International Labour Standards,

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1:.....>

ILO: Occupational Safety and Health,

<http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>



## Амьдрах ухааны сургалт

Хүүхэд, залуучууд, гэр бүлийн эрх, үүрэг, оролцоо

### Модуль 11. Ухаалаг ажилтан

Энэхүү сургалтын багцыг Европын Холбооны санхүүгийн дэмжлэгтэй хэрэгжиж буй “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар Европын Холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем(GSP+)-д Монгол Улсын статусыг тогтвортой хадгалах нь төслийн II үе шат”-ны хүрээнд гаргав. Сургалтын багцад тусгагдсан үзэл бодол нь Европын Холбооны албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг [www.ilo.org/mongolia](http://www.ilo.org/mongolia) хаягаар авах боломжтой.