



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

**Хөгжлийн бэрхшээлтэй
иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын
байранд зохицуулах нь**

ОУХБ-ын практик удирдамж

**Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн
хөдөлмөрийг ажлын байранд
зохицуулах нь**

Зохиогчийн эрх © 2002
Анх хэвлэгдсэн он 2002

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын бүтээлүүд нь олон улсын зохиогчийн эрхийн түгээмэл тунхаглалын хоёрдугаар тогтоолоор эрх нь хамгаалагдсан болно. Гэсэн хэдий ч богино хэмжээний ишлэл, зарим хэсгийг зохиогчийн зөвшөөрөлгүйгээр ашиглаж болох ба энэ тохиолдолд эх сурвалжийг заавал дурьдах шаардлагатай. Бүрэн эхээр нь ашиглах, орчуулах тохиолдолд дараах хаягаар хандаж ОУХБ-ын зөвшөөрлийг (Эрх ба зөвшөөрөл) авсан байна. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland), электрон шуудангийн хаяг pubdroit@ilo.org. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага бүх сонирхогч талын хүсэлтийг хүлээн авч хамтран ажиллах болно.

Их Британий Нэгдсэн Вант улсын Зохиогчийн эрх олгодог байгууллагын (Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP; Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk), мөн Америкийн Нэгдсэн Улсын Зохиогчийн эрхийн зөвшөөрөл олгох төвийн (Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923; Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com) лиценз бүхий институт, номын сан, мөн түүнчлэн бусад оронд хуулбар бүтээлийн эрх олгодог бусад байгууллагын зөвшөөрөл, лицензийн дагуу хувилан олшруулж ашиглана.

Үндсэн эхийг ОУХБ “Managing disability in the workplace. An ILO code of practice” нэртэйгээр Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2002 хэвлэсэн. Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо монгол хэл дээр “Тахир дутуу иргэдийн хүмүүсийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах нь. ОУХБ-ын практик удирдамж” нэртэйгээр, Монгол орчуулгын зохиогчийн эрх © Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо 2003 хэвлэснийг дахин боловсруулж хэвлэв.

ОУХБ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах нь. ОУХБ-ын практик удирдамж
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, 2011
Хэвлэмэл хувилбар: 978-92-2-824966-8
Интернетийн цахим хувилбар: 978-92-2-824967-5

Түүнчлэн Англи хэл дээр *Managing disability in the workplaces. ILO code of practice (ISBN 92-2-111639-5, France, 2002), Испани хэлээр (ISBN 92-2-311639-2, Geneva, 2002), Франц хэлээр (ISBN 92-2-211639-9, Geneva, 2002) хэвлэгдсэн.*

ILO Cataloguing in Publication Data

ОУХБ-ын бүтээлд ашигласан тодорхойлолт нь НҮБ-ын журамд нийцсэн байдаг бөгөөд энд өгөгдсөн мэдээлэл нь аливаа улс орон, бүс нутаг болон тэдгээрийн засаг захиргаа, хууль эрхзүйн эсвэл хил хязгаарын байдалтай нь холбоотой Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын үзэл бодлыг илэрхийлээгүй болно. Албан ёсоор баталгаажуулсан өгүүлэг, судалгаа болон бусад материалыг боловсруулсан зохиогч нар нь өөрсдөө хариуцлагаа хүлээх ба ОУХБ нь тэдний сонирхлыг илэрхийлээгүй болно. Тухайн сургалтын материалд жишээ болон орж буй пүүс компани болон арилжааны бүтээгдэхүүний нэр, тэдгээрийн үйл ажиллагааг дурдсанаар ОУХБ-ын зөвшөөрөл авсан баталгаа болохгүй бөгөөд тэдгээрийг дурдахгүй байснаар хүлээн зөвшөөрөхгүй байгаагын гэмдэг бас болохгүй.

ОУХБ-ын бүтээлүүд нь ном борлуулах том төвүүд болон олон орон дахь өөрийн байгууллагаараа дамжуулан, эсвэл ОУХБ-ын хэвлэлийн төвөөсөө шууд түгээгдэх болно. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland). Шинээр гарсан бүтээлүүдийг жагсаалтыг дээрх хаягаар болон дараах электрон хаягаар хандаж авч болно. pubvente@ilo.org

ОУХБ-ын вэб сайтаар зочлоорой: www.ilo.org/publns
Монголд хэвлэв.

а и и ° öäë

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бүр өөр хоорондоо адилгүй. Тэд бие бялдрын, мэдэрхүйн, оюун ухааны эсвэл сэтгэцийн эмгэгтэй байдаг. Тэд төрөлхийн, эсвэл хүүхэд, өсвөр насандаа, заримдаа бүр хожим ажиллаж, сурч байхдаа олдмол согогтой болсон байдаг. Хөдөлмөр эрхлэх болон нийгмийн амьдралд оролцоход нь тэдний хөгжлийн бэрхшээл нь их бага ямар нэг хэмжээгээр нөлөөлж, улмаар багагүй хэмжээний тусламж дэмжлэг шаарддаг байж болох юм.

Дэлхийн өнцөг булан бүрт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд янз бүрийн түвшинд ажил хийж, ажил хөдөлмөрийн ертөнцөд хувь нэмрээ оруулсаар байгаа билээ. Гэвч ажил хийх хүсэлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй олон хүн янз бүрийн саад бэрхшээлийн улмаас ажил хөдөлмөр эрхэлж чадахгүй байна.

Дэлхийд хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй 386 сая¹ хүн байгаа бөгөөд тэдний ажилгүйдлийн түвшин хөдөлмөрийн насны бусад хүмүүсийнхээс хавьгүй өндөр байна². Эдийн засгийн өсөлт нь хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлнэ гэдгийг хүлээн зөвшөөрөхийн зэрэгцээ улс орны нөхцөл байдалд нийцүүлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ур чадвар, нөөц бололцоог ажил олгогчид хэрхэн зохистойгоор ашиглах арга замыг энэхүү удирдамжид боловсруулсан болно.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөр эрхлэх нь улс орны эдийн засагт үнэтэй хувь нэмэр оруулдаг төдийгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд улсаас олгох тэтгэмжийн зардал хэмнэгдэж, ядуурлыг бууруулахад нөлөөлдөг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд тухайлсан чиглэлээрээ мэргэжлийн ур чадвартай байдаг тул тэднийг авч ажиллуулах нь ажил олгогчдын хувьд ашигтай байдаг олон жишээ бий. Ажил хийж байхдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон хүмүүсийг үргэлжлүүлэн ажиллуулах нь тэдний хуримтлуулсан арвин туршлага, ур чадвар нь ажлын байранд хадгалагдах учир ажил олгогчид ашигтай байдаг.

¹Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагаас гаргасан тооцоогоор дэлхийн нийт хүн амын 10% буюу 610 сая хүн хөгжлийн бэрхшээлтэй байгаагийн 386 сая нь 15-64 насны хүмүүс байна (НҮБ: Дэлхийн Хүн Амын хэтийн төлөв, 1998 оны хэвлэл, Нью Йорк, 1999)

²Ажилгүйдлийн түвшин Нэгдсэн Вант улсад 13 хувь буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй бус ажиллах хүчнийхээс хоёр дахин өндөр байгаа бол Германд 18 хувь, хөгжиж буй олон оронд 80 ба түүнээс дээш хувьтай байна.

Ажил олгогч, ажилтан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зэрэг олон байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрыг хадгалах ба ажилдаа эргэн орох боломжийг олгоход хувь нэмрээ оруулж байна. Эдгээр байгууллагууд бодлогын мэдэгдэл гаргах, зөвлөгөө өгөх, дэмжих үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлыг ажлын байранд зохицуулах стратегийг хэрхэн боловсруулах чиглэлийг өндөр хөгжилтэй ба хөгжиж буй орны төрийн болон хувийн хэвшлийн, том ба жижиг, дунд үйлдвэр, аж ахуйн газруудын эзэд - ажил олгогч нарт зөвлөмж өгөх зорилгоор энэхүү удирдамжийг боловсруулсан болно.

Хэдийгээр энэхүү удирдамж нь ажил олгогч нарт голлон чиглэсэн боловч эрх зүйн болон нийгмийн бодлогын хүрээг төлөвшүүлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих урамшууллын системийг бий болгоход засгийн газар чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өөрсдийнх нь оролцоо, санаачлага энэхүү удирдамжийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Удирдамжийн агуулга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй бүх иргэдийг хөдөлмөрийн аюулгүй, эрүүл орчноор хангахад чиглэсэн олон улсын хэм хэмжээ, санаачлагад (Хавсралт 1 ба 2-т дурдсан) тусгагдсан зарчмуудад тулгуурлаж байгаа юм. Энэ бол хуулийн дагуу хариуцлага хүлээлгэдэг хэрэгсэл биш бөгөөд үндэсний хууль тогтоомжоос давамгайлах буюу эсвэл түүнийг орлох зорилгогүй билээ. Үүнийг тухайн улс орны нөхцөлд байдалд тохируулан авч үзэж үндэсний хууль тогтоомжинд нийцүүлэн ашиглах нь зүйтэй.

Энэхүү удирдамжийг ОУХБ-ын Захиргааны Зөвлөлийн 277 дугаар хуралдааны (2000 оны 3 сар) шийдвэрээр 2001 оны 10 сарын 3-12-ны өдрүүдэд Женев хотноо болсон мэргэжилтнүүдийн Гурванталтуулзалтанд эрэгцэслэн боловсруулж санал нэгтгэйгээр баталсан юм. ОУХБ-ын Захиргааны Зөвлөлийн засгийн газар, ажил олгогчдын ба хөдөлмөрчдийн асуудал хариуцсан хэсгүүдтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр дараах мэргэжилтнүүдийг томилсон:

Засгийн газруудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр томилсон мэргэжилтнүүд:

Хатагтай	Кристин ЛАНГСФОРД, Гэр бүл, орон нутгийн үйлчилгээний газрын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үйлчилгээний шинэчлэлийн салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн үр дүнгийн тасгийн Захирал, Канберра, Австрали.
Ноён	Майкл КАРЛТОН, Британий Колумбийн Хөдөлмөрчдийн, нөхөн олговрын Зөвлөлийн комиссар, Бритш Колумб, Канад.
Хатагтай	Лусия ВИВАНКО, Хөгжлийн бэрхшээлийн Үндэсний сангийн Дэд Захирал, Сантьяго, Чили.
Ноён	Жан Кун ИН, Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамны Сургалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн газрын Ажиллах хүчний салбарын дэд Захирал, Бээжин, БНХАУ.
Ноён	Жулио Сесар МАРТИНЕЦ-ЛАНТИГУА, Хөдөлмөрийн төрийн нарийн бичгийн дарга нарын газрын Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Дэд ерөнхий Захирал, Санто доминго, Доминиканы БНУ.
Ноён	Пьер БЛАНК, Дэд Ерөнхий Захирал, АОЕИРН, Багно, Франц.
Хатагтай	Сцилла СЗАУЭР, Гэр бүл, нийгмийн асуудлын Яамны хөгжлийн бэрхшээлтэй ба нөхөн сэргээх газар, Будапешт, Унгар.
Хатагтай	Себензиле Жой Патрисиа МАЦЕБУЛА, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байдлын асуудал эрхэлсэн Ерөнхийлөгчийн албаны Гүйцэтгэх Захирал, Претория, Өмнөд Африк.
<i>Зөвлөхүүд</i>	
Хатагтай	Н.Поппер (Унгар).
Хатагтай	Лагадиен (Өмнөд Африк).
Хатагтай	Линдерс (Өмнөд Африк).

Өмнөтгөл

Ажил олгогчдын хэсэгтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр томилсон мэргэжилтнүүд:

- Доктор Роберт КОСНИК, КСЕРОКС Канад ХК-ийн Үйлдвэрлэлийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний захирал, Онтарио, Канад.
- Хатагтай Энн-Женевьев ДЕ САН ЖЕРМЕН, Францын Үйлдвэрүүдийн холбооны нийгмийн харилцааны Захирал, Парис, Франц.
- Ноён Рейнхард ЭБЭРТ, Германы Бизнесийн Хөгжлийн Газрын хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдыг нийгэмшүүлэх зөвлөлийн төлөөлөгч, Брюл, Герман.
- Хатагтай Минако НИШИЖИМА, IBM Дэлхийн худалдааны Азийн Корпорацийн АНД ажиллах хүчний төрөл зүйлийн Менежер, Токио, Япон.
- Ноён Уильям ДАМБУЛЕНИ, Малавийн ажил олгогч эздийн зөвлөлдөх Холбооны Гүйцэтгэх Захирал, Блантайр, Малави Эн НОУЛС, Бизнес Шинэ Зеландын Гүйцэтгэх Захирал, Веллингтон, Шинэ Зеланд
- Доктор Кристиан ДЕ БИИР, Coric capital (Pty), ХК-ийн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилчдын асуудлыг хариуцсан Ерөнхий Менежер, Претори, Гаутен, өмнөд Африк Гунилла САХЛИН, Шведийн үйлдвэрийн холбооны ахлах Зөвлөх, Стокгольм, Швед
- Ноён Жеймс Г.ГАССАДИ, Northrop Grumman корпорацийн Электрон мэдрүүл ба системийн салбарын хүний нөөц, захиргааны Дэд Ерөнхийлөгч, Балтимор, Мерилэнд, АНУ

Зөвлөхүүд

- Ноён А.Ж.Мадотт (Канад).
- Ноён Е. Хумпал (АНУ).
Хөдөлмөрчдийн хэсэгтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр томилсон мэргэжилтнүүд:
- Ноён Эндрю КИНГ, Америкийн төмөрлөгийн ажилчдын Холбооны Канадын Үндэсний Төвийн эрүүл мэнд аюулгүй байдал, орчны хэлтсийн дарга, Торонто Канад.

Ноён	Луис Альберто ХЕРНАНДЕС ГУИЛЛЕН, Колумбийн ҮЭ-ийн Холбоо, Богота, Колумби
Ноён	Жон К. БРИМПОНГ, ҮЭ-ийн конгресс, 1-р орлогч дарга, Акра, Гана.
Ноён	Шри Н. СУНДАРЕСАН, Хинд Маздуур Сабхагийн Андра Прадеш мужийн Зөвлөлийн Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Секундерабад, Энэтхэг.
Ноён	Рэй ХОВЕЛ, Ямайкийн ҮЭ-ийн Холбоо, Кингстон, Ямайка Нико ВАЛЕНТИНИ, Үйлдвэрийн Холбоо, Менсдорф, Люксембург
Ноён	Бубакар ГҮЙЕ, Хөдөлмөрийн синдикатын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Дакар, Сенегал
Хатагтай	Карина НИЛСОН, Стокгольм, Швед

Ажиглагчид

Олон Улсын Чөлөөт Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн Холбоо.

Олон Улсын Ажил Олгогчдын Байгууллага.

Хүний эрхийн Дээд Комиссарын газар.

Инклюшн Интернэйшнл.

Сувилагчдын Олон Улсын Зөвлөл.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд болон үйлдвэрийн ослоос шалтгаалж хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хүмүүст ажил олгох

Олон Улсын Байгууллага (IPWH).

ОУХБ-ын төлөөлөгчид

Ноён Пекка Аро, ОУХБ-ын ур чадвар, мэдлэг ба хөдөлмөр эрхлэх боломжийн талаарх Инфокус хөтөлбөрийн Захирал.

Хатагтай Барбара Мюррей, ИФХ-ийн Зохицуулагч

ГАРЧИГ

Өмнөтгөл

1. Ерөнхий зүйл.....	1
1.1. Зорилго.....	1
1.2. Зарчим.....	1
1.3. Хэрэглээ.....	2
1.4. Ухагдахууны тайлбар.....	3
2. Ажил олгогчид, ажилтны төлөөлөгчдийн нийтлэг үүрэг ба холбогдох эрх бүхий байгууллагын хариуцлага	8
2.1 Ажил олгогчдын нийтлэг үүрэг	8
2.2 Холбогдох эрх бүхий байгууллагын хариуцлага.....	9
2.3 Ажилтны төлөөлөгчдийн нийтлэг үүрэг	12
3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ажлын байранд зохицуулах хүрээ	14
3.1 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ажлын байранд зохицуулах стратегийг боловсруулах нь	14
3.2 Мэдээлэл, сурталчилгаа	14
3.3 Үр ашгийг үнэлэх	15
4. Ажилд авах	17
4.1 Ажилд авахад бэлтгэх	17
4.2 Ярилцлага хийх, шалгах	18
4.3 Ажилтанд ажлыг нь танилцуулах	19
4.4 Ажлын туршлага суулгах.....	20
4.5 Туршилтын журмаар болон тусгай дэмжлэгтэй ажиллуулах.....	20
4.6 Хяналт тавих.....	21
5. Дэвшүүлэх	22
5.1 Албан тушаал ахих.....	22
5.2 Ажил олгогчийн дэмжсэн сургалт, гарын авлага, дамжаа.....	22
5.3 Бусад мэргэжлийн сургалт	23
5.4 Гүйцэтгэлийн үнэлгээ	23

6. Ажлын байрыг хадгалах.....	24
6.1 Олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар баримтлах бодлого.....	24
6.2 Үнэлгээ ба нөхөн сэргээлт	25
7. Зохицуулалт	27
7.1. Хүртээмж	27
7.2. Тохируулга	27
7.3. Урамшуулал ба дэмжих үйлчилгээ	28
8. Мэдээллийн нууцлал	29
Хавсралт	30
1. Олон улсын холбогдох санал, санаачлага	30
2. ОУХБ-ын бусад холбогдох Конвенц, Зөвлөмж	31
3. ОУХБ-ын гишүүн зарим орнуудаас хөгжлийн бэрхшээлийн талаар гаргасан эрх зүйн ба бодлогын хүрээний жишээ	33

1. Ерөнхий зүйл

1.1. Зорилго

Энэхүү удирдамж нь

- (а) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байранд адил тэгш боломжоор хангах;
- (б) ажилд шинээр авах ба эргүүлэн авах, ажлын байрыг хадгалах болон албан тушаал ахиулах, дэвшүүлэхийг дэмжих замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх;
- (в) эрүүл, аюулгүй, хүртээмжтэй ажлын байрыг нэмэгдүүлэх;
- (г) хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудтай холбоотой, тухайлбал эрүүл мэнд болон нийгмийн даатгалын төлбөр зэрэг ажил олгогчоос гарах зардлыг аль болох бага хэмжээнд байлгах;
- (д) хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны аж ахуйн нэгжид оруулж болох хувь нэмрийг нэмэгдүүлэх зэргээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх асуудлыг ажлын байранд хэрхэн шийдвэрлэх практик арга замыг зааж өгөх зорилготой юм.

1.2. Зарчим

1.2.1. Энэхүү удирдамжинд баримтлах зарчмууд нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт ба хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159 дүгээр Конвенц (1983) болон 168 дугаар Зөвлөмж (1983) зэрэг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан зарчмууд болно.

1.2.2. Бодит жишээ болон сайн туршлагад тулгуурлан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх асуудлыг ажлын байранд зохистой шийдвэрлэснээр хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан үйлдвэр, аж ахуйн газрын үйл ажиллагаанд бүтээлч хувь нэмрээ оруулах, тэдний мэргэжлийн үнэт ур чадварыг хадгалах боломжийг олгоно.

1.2.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг зохистойгоор зохион байгуулж тэдний боломж, ур чадварт тохирсон ажил хийлгэх нь ажил олгогч нарт ашигтай гэсэн гол санаанд энэхүү хэм хэмжээ тулгуурлаж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ажлын туршлагатай ажилтнуудыг үргэлжлүүлэн ажиллуулах нь компаниудад ашигтай бөгөөд

тэдгээр ажилтнуудтай холбоотой асуудлыг үр ашигтайгаар зохицуулах стратегийг хэрэгжүүлснээр эрүүл мэндийн үйлчилгээний зардал болон даатгалын тэтгэмжийг хэмнэж, ажлын цагийн алдагдлыг нэлээд багасгах боломжтой гэсэн үндэслэлд мөн тулгуурлаж байгаа юм.

1.2.4. ОУХБ-ын хэм хэмжээнд заасанчлан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд адил тэгш хандах, мөн ийм боломж олгоход чиглэсэн тусгай арга хэмжээг бусад ажилтныг ялгаварлан гадуурхаж буй хэрэг гэж үзэхгүй.

1.2.5. Засгийн газар, ажил олгогчид, ажилтны төлөөлөгчид, үйлдвэрчний байгууллага болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудын зохистой хамтын ажиллагааг хангасны үндсэн дээр л хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг зохицуулах үйл ажиллагааг илүү үр ашигтай болгох боломжтой.

1.3. Хэрэглээ

1.3.1. Удирдамж нь

- (i) аж үйлдвэржсэн, хөгжиж буй болон шилжилтийн шатанд буй улс орнуудын хот, хөдөөгийн төрийн болон хувийн хэвшлийн ажил олгогчид;
- (ii) гишүүддээ мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, бусад үйлчилгээ үзүүлэх болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгох үүрэг бүхий ажил олгогчдын байгууллага;
- (iii) хөдөлмөрчдийн эрх ашиг, үүний дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын эрх ашгийг ажлын байранд болон үндэсний хэмжээний хэлэлцээнд төлөөлөх үүрэг бүхий үйлдвэрчний байгууллагууд;
- (iv) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх асуудлыг хариуцсан төрийн байгууллагууд;
- (v) төрөлхийн болон олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд;
- (vi) гишүүддээ хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгох үүргээ гүйцэтгэж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд;
- (vii) хөгжлийн бэрхшээлтэй болвол ажлын байрыг нь хадгалах таатай орчин бүрэлдсэн гэдгийг харуулснаар бусад ажилтнуудад үр ашгаа өгөх зорилготой.

1.3.2. Энэхүү удирдамжийг ашиглах нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд үр өгөөжтэйгээр зохион байгуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангаж, олох ашгийнхаа хэмжээг нэмэгдүүлэхэд эздэд тусална. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд үндэсний хууль тогтоомжийн хүрээнд тэгш боломж эдэлж, үл ялгаварлагдах ёстойг ойлгуулж, тэдний бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулна.

1.4. Ухагдахууны тайлбар

Тохируулга/өөрчлөлт (Adjustment or Accomodation)

Ажлын байранд хүрэх боломжийг бүрдүүлж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор ажлыг нь тохируулах/өөрчлөх буюу тухайлбал, машин тоног төхөөрөмжийг тохируулан өөрчлөх, ажлын агуулга, цаг, зохион байгуулалтыг зохицуулах, ажлын орчинг өөрчлөх

Эрх бүхий байгууллага (Competent authority)

Хуулийн хэрэгжилтийг сахиулахаар хүчин төгөлдөр үйлчлэх дүрэм журам, тушаал заавар гаргах эрх бүхий Яам, засгийн газрын агентлаг ба төрийн бусад байгууллага.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн зохицуулалт (Disability management)

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хэрэгцээ шаардлага, ажлын орчин, компаний хэрэгцээ ба хуулиар хүлээсэн үүргийг харгалзан хамтарсан хүчин чармайлтаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор ажлын байранд хийхээр төлөвлөсөн арга хэмжээ/үйл явц

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн (Disabled person)

Зохих ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн бие бялдрын, мэдрэхүйн, оюун ухааны буюу сэтгэцийн согогын улмаас тохирох ажлын байраа хадгалах, ажилдаа эргэн орох ба дэвших боломж нь бодитойгоор буурсан хүн

Ялгаварлан гадуурхалт (Discrimination)

Ямар нэгэн үндэслэлээр ялгаварлах, гадуурхах буюу эсвэл илүүд үзэж ажил мэргэжил эзэмших, хөдөлмөр эрхлэх адил боломж болон тэгш хандлагыг үгүйсгэх буюу бууруулах.

Хориглосон заалтаар ялгааг бий болгосон нийтлэг хэм хэмжээ нь ялгаварлан гадуурхсан шинжтэй хууль гарахад хүргэдэг бол төрийн байгууллага, хүмүүсийн зүгээс хэн нэгэнд хориг тавин тэгш бусаар хандсанаар ялгаварлан гадуурхах байдлыг бий болгодог. Үл тоомсорлосон хандлага, зохицуулалт, үйл ажиллагаа нь шууд бус гадуурхлыг үүсгэж зарим хүмүүст тэгш бусаар хандах байдлыг бий болгодог. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн онцлог хэрэгцээ шаардлагыг хангах зорилгоор авч буй хамгаалах болон дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээгээр хэн нэгнийг ялгах буюу онцлон анхаарахыг гадуурхал гэж үзэхгүй.

Ажил олгогчид (Employers)

Үндэсний хууль тогтоомж болон түүнийг хэрэглэх хүрээнд амаар ба бичгээр байгуулан хоёр талын эрх үүргийг тодорхойлсон гэрээний дагуу ажилчдыг авч ажиллуулж байгаа хүн буюу байгууллага. Үүнд засгийн газар, төрийн байгууллага, хувийн компани болон хувь хүмүүс ажил олгогч байж болно.

Ажилтанд туслах хөтөлбөр (Employee assistant programme)

Хөдөлмөрийн бүтээмжид нь нөлөөлж буй буюу нөлөөлж болзошгүй хүндрэл бэрхшээлтэй ажилтан, зарим тохиолдолд тэдний гэр бүлийн гишүүдэд тусламж үзүүлэх зорилготойгоор ажил олгогчид, үйлдвэрчний байгууллагаас хамтран эсвэл эдгээр байгууллагуудын аль нэг нь дангаараа хэрэгжүүлдэг хөтөлбөр.

Ажил олгогчдын байгууллага (Employers` organization)

Гишүүдийнхээ эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор анхлан байгуулагдаж хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлаар гишүүддээ үйлчилгээ үзүүлдэг бие даасан ажил олгогч байгууллагууд, ажил олгогчдын холбоо эсвэл тэдгээрийн аль алианаас бүрддэг байгууллага.

Тэгш боломж (Equal opportunity)

159 дүгээр Конвенцид заасанчлан, бүх хүн ямар нэг ялгаварлан гадуурхах байдалд өртөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх, мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах ба тодорхой ажил мэргэжил эзэмших боломж, тэгш хүртээмж.

Согог (Impairment)

Сэтгэц, физиологи, бие бялдрын функцийн ямар нэгэн алдагдал буюу хэвийн бус байдал.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ
(International labour standards)

Гурван талт (засгийн газар, ажил олгогчид ба ажилтан) Олон улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлаас хөдөлмөрийн холбогдолтой асуудлаар батлан гаргасан зарчим, хэм хэмжээ. Эдгээр хэм хэмжээг олон улсын хөдөлмөрийн Конвенц, Зөвлөмжийн хэлбэрээр гаргадаг. Гишүүн орнууд Конвенцид нэгдэн орсноор түүний заалтуудыг хэрэгжүүлэх үүргийг хүлээдэг. Зөвлөмж нь бодлого, хууль тогтоомж болон тэдгээрийг хэрхэн хэрэглэх талаар чиг баримжаа олгодог, заавал биелүүлэх үүргийг оногдуулдаггүй хэрэгсэл юм.

Ажлын байрны тохируулга (Job adaptation)

Багаж хэрэгсэл, машин тоног төхөөрөмж, ажлын талбар ба ажлын орчинг хувь хүний хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх. Үүнд мөн ажлын зохион байгуулалт, хуваарь, дарааллыг тогтоох ба ажил үүргийг тодорхой ажил үүргүүдэд задлан хуваах зэрэг зохицуулалтыг хамруулж болно.

Ажлын байрны задлан шинжилгээ (Job analysis)

Ямар нэг тодорхой ажил хийхэд шаардагдах үүрэг, ур чадварын дэлгэрэнгүй жагсаалтыг гаргах. Ажилтан юуг, яаж хийх, яагаад үүнийг хийх хэрэгтэй ба үүнийг хийхэд ямар ур чадвар хэрэгтэй зэргийг энд заадаг. Энэ шинжилгээнд мөн ашиглах машин, багаж, тоног төхөөрөмжийн тухай мэдээллийг оруулж болно. Ажлын байрны задлан шинжилгээ бол ажилд авах үйл явцын эхний алхам юм.

Ажлын байр хадгалалт (Job retention)

Ажил олгогчоо солилгүйгээр өмнөх нөхцлийн дагуу урьд гүйцэтгэж байсан ажил буюу эсвэл өөр ажил үүргийг хэвээр үргэлжлүүлэн гүйцэтгэхийг хэлнэ. Цалинтай ба цалингүй чөлөөтэй байсны дараа эргэж ажилд орохыг энд хамруулна.

Уялдуулах, оролцуулах (Mainstreaming)

Хөдөлмөр эрхлэлт, боловсрол, сургалт болон нийгмийн бүхийл салбарт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг оролцуулах.

Мэргэжлээс шалтгаалах эрүүл мэндийн үйлчилгээ
(Occupational health services OHS)

Ажлын байранд ажилтны бие бялдрын болон сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгийн оновчтойгоор хамгаалах зорилгоор

аюулгүй, эрүүл ажлын орчинг бий болгон хадгалах шаардлагын талаар ажил олгогч нар, ажилтан, тэдний төлөөлөгчдөд зөвлөгөө өгөх үүрэг бүхий эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ. Энэхүү үйлчилгээнд мөн ажилтны бие бялдрын болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн байдалд ажлыг хэрхэн тохируулах талаар зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ багтана.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд
(Organization of persons with disabilities)

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг төлөөлж тэдний эрх ашгийг хамгаалдаг байгууллагууд. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өөрсдийн байгуулсан эсвэл тэдэнд зориулан үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллага байж болно.

Ажилд эргэн оруулах (return to work)

Гэмтсэний буюу эсвэл өвчтэй байсны улмаас ажлаа түр завсарласны дараа ажилтан ажлаа эргэн хийж эхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх үйл явц

Мэргэжлийн нөхөн сэргээлт (Vocational rehabilitation)

Өөрт тохирсон ажил олох, түүнийг хадгалах, ахиж дэвших улмаар нийгэмших, нийгмийн харилцаанд тэгш оролцох боломжийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд олгож буй үйл явц.

Ажлын зөвлөл/ажлын байрны хороо
(Works council/Work place committee)

Ажил олгогчтой хамтран ажилладаг, ажил олгогчид болон ажилтантай холбоотой асуудлаар ажил олгогчтой зөвлөлддөг тухайн аж ахуйн нэгж дээрх ажиллагсдын хороо.

Ажилтан (Worker/Employee)

Цалин хөлс авахын төлөө ажиллаж ажил олгогчид үйлчилгээ үзүүлдэг хүн бүрийг хэлнэ. Хөдөлмөр эрхлэлтийг нь бичгээр буюу амаар байгуулсан гэрээний үндсэн дээр зохицуулдаг.

Ажилтны төлөөлөгчид (Workers representative)

Ажилтны төлөөлөгчдийн тухай 135 дугаар Конвенцийн (1971) дагуу үндэсний хууль тогтоомжоор хүлээн зөвшөөрсөн дараах хүмүүсийг хэлнэ, үүнд: а) Үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид буюу тухайлбал, үйлдвэрчний эвлэлээс томилогдсон эсвэл сонгогдсон төлөөлөгчид, б) сонгогдсон төлөөлөгчид буюу үндэсний хууль тогтоомжийн заалт, дүрэм журам, хамтын

гэрээнд заасны дагуу тухайн үйлдвэрийн ажилчдаас чөлөөтэйгээр сонгогдсон, тухайн орны үйлдвэрчний эвлэлийн эрхлэх үйл ажиллагааны хүрээнд багтдаггүй ажил үүргийг гүйцэтгэдэг төлөөлөгчид орно.

Хөдөлмөрийн нөхцөл (Working condition)

Ажилтны ажиллах орчин, нөхцлийг тодорхойлдог хүчин зүйлүүд. Үүнд ажлын цаг, ажлын зохион байгуулалт, ажлын агуулга, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ ба ажилтнуудын аюулгүй ажиллагаа, эрүүл мэндийг хамгаалахад чиглэсэн арга хэмжээг хамруулна.

Ажлын орчин (Working environment)

Ажил явагддаг байр ба орчин, нөхцөл, мөн ажилчдын эрүүл мэндэд нөлөөлж болзошгүй орчны хүчин зүйлүүд.

Ажлын байр (Workplace)

Хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүс ажил хийх үед орших буюу эсвэл очих шаардлагатай, ажил олгогчийн шууд ба шууд бус хяналтанд байдаг бүх газар. Үүнд жишээлбэл, ажлын өрөө, үйлдвэр, тариалангийн талбай, барилгын талбар, хөлөг онгоц ба хувийн орон сууцыг хамруулж болно.

Ажлын талбар (Workstation)

Тухайн хүн ажилладаг албан өрөө буюу үйлдвэрийн нэгж хэсэг, тухайлбал ширээ, ажлын тавцан, сандал, тоног төхөөрөмж ба бусад зүйлс.

Туршилтын журмаар ажиллуулах (Work trail)

Тодорхой нэгэн ажлыг гүйцэтгэх туршлага суулгах буюу эсвэл уг ажлыг хийж буй байдлыг сорих зорилготойгоор явуулдаг үйл ажиллагаа.

2. Ажил олгогчид, ажилтны төлөөлөгчдийн нийтлэг үүрэг, холбогдох эрх бүхий байгууллагын хариуцлага

2.1. Ажил олгогчдын нийтлэг үүрэг

2.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн холбоотой асуудлыг ажлын байранд зохицуулахын тулд ажил олгогчид уг асуудлыг шийдвэрлэх стратегийг хөдөлмөр эрхлэлтийн ерөнхий бодлогын хүрээнд буюу ялангуяа хүний нөөцийг хөгжүүлэх стратегийн нэгэн хэсэг болгон батлах хэрэгтэй. Хэрэв ажилтнуудад туслах хөтөлбөр байдаг бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг шийдвэрлэх стратегийг түүнтэй холбож болно.

2.1.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг зохицуулах стратегид

- (a) хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдыг, үүний дотор урьд өмнө огт ажил хийж байгаагүй болон түр хугацаагаар завсарлаад ажилдаа эргэн орох хүсэлтэй хүмүүсийг ажилд авах,
- (б) хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд тэгш боломж болгох,
- (в) хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон хүний ажлын байрыг хадгалах тухай зүйлүүдийг тусгана.

2.1.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг зохицуулах стратегийг ажлын байрны эрүүл, аюулгүй байдлыг хангах, үүнд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, аливаа зохицуулалт болон тохируулгын эрсдлийн шинжилгээ, ажил хийж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй бологсдыг эртнээс эмчлэн нөхөн сэргээх арга хэмжээ, шинэ ажилчдыг дагалдуулан сургах систем зэргийг хамарсан бодлоготой уялдуулна.

2.1.4. Стратеги нь үндэсний бодлого, хууль тогтоомжид нийцэж байхын зэрэгцээ ОУХБ-ын Конвенц, ялангуяа 159 дүгээр Конвенцийн адил тэгш боломж ба нийгэмшүүлэх зарчмуудыг тусгана.

2.1.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эрүүл мэндийн үйлчилгээний байгууллага ба хэрэв боломжтой бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний

үндсэн дээр ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран хөтөлбөрийг боловсруулна. Мөн ажил олгогчид, түүнчлэн холбогдох эрх бүхий байгууллагууд, хөгжлийн бэрхшээлийн талаарх асуудлыг сайн мэддэг мэргэжлийн байгууллагуудтай зөвлөлдөнө.

2.1.6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ажлын байранд шийдвэрлэх стратегийг одоо байгаа төлөөллийн бүтцийг буюу эсвэл энэ зорилгоор шинээр бий болгосон бүтцийг ашиглан зохицуулж болно. Хөтөлбөрийн зохицуулалтыг хариуцсан ажилтан, ажилтнуудыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг зохицуулах талаар сургах эсвэл мэргэжлийн хүмүүсээс тусламж дэмжлэг авах боломжийг бүрдүүлбэл зохино.

2.1.7. Ажил олгогчид нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдын чадавхи, ажлын чадамж ба сонирхолд нь нийцсэн ажилд авах талаар хөдөлмөр зуучлалын албадтай хамтран ажиллахыг эрмэлзэнэ.

2.1.8. Ажил олгогчдоос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд унаа, орон сууцаар хангах зэрэг хангамжийн хувьд жирийн иргэдийн нэгэн адил хандвал зохино.

2.1.9. Ажил олгогчдын байгууллага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгох, хөдөлмөр эрхэлж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон иргэдийг ажилд нь эргүүлэн авах талаар гишүүддээ сурталчлагч байх ёстой. Үүний тулд, ялангуяа жижиг компаниудад практик ач холбогдолтой мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулахын давуу талыг харуулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг зохицуулах асуудлаар ажил олгогчид хоорондоо түншлэн ажиллахыг дэмжих, үндэсний ба олон улсын хэмжээний зөвшилцөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг зохицуулах стратегийг тусгах замаар ажиллаж болно.

2.1.10. Ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг шийдвэрлэх стратегийг нэвтрүүлэхийн тулд ажил олгогчдын байгууллага ийм стратегийг өөрсдийн ажилтнуудын хувьд баримтална.

2.2. Холбогдох эрх бүхий байгууллагын хариуцлага

2.2.1. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үндэсний хэмжээний

бодлогын хүрээнд ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг шийдвэрлэх стратегийг батлан хэрэгжүүлэхэд ажил олгогчдод дэмжлэг үзүүлнэ.

2.2.2. Эрх бүхий байгууллагууд нь улс орны онцлог нөхцөл, байдлыг харгалзан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг эдийн засаг, нийгмийн зохицуулалтын ерөнхий хүрээнд тусгана.

2.2.3. Эрх бүхий байгууллагууд нь улсын ба хувийн хэвшил дэх хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрыг хадгалах, ажилд эргэн орохтой холбоотой бүх дүрэм журмыг тодорхой хугацаанд судлан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлан гадуурхах хандлага бий эсэхийг шалгаж байвал зохино.

2.2.4. Эрх бүхий байгууллагууд нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоог буюу тухайлбал, ажилтны тэтгэмжийн байдлыг тодорхой хугацаанд авч үзэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зохих дэмжлэг үзүүлж байгаа эсэх болон хөдөлмөр эрхлэх, ажил мэргэжлээ хадгалан үлдэх буюу эсвэл хөдөлмөрийн нээлттэй зах зээл дээр гарах, цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэхэд тэдэнд ямар нэгэн зүй бусын саад тотгор учирч байгаа эсэхийг шалгаж байна.

2.2.5. Эрх бүхий байгууллагууд нь төрийн болон хувийн байгууллагын зүгээс үзүүлж буй зөвлөгөө, нөхөн сэргээх болон бусад дэмжих үйлчилгээнд хамрагдахад нь туслах замаар ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг шийдвэрлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, ажлын байрыг нь хадгалах, ажилд эргүүлэн авах талаар ажил олгогчдоос гаргаж буй хүчин чармайлтыг дэмжинэ. Тухайн газрын аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн хороод, ажилтнуудад туслах хөтөлбөрүүд, хөдөлмөрийн харилцааны нэгж, тэгш эрхийн хороо зэргийг мөн үндэсний онцлогт тохируулан ашиглаж болно.

2.2.6. Бусад байгууллагуудаас ажил олгогчдод үзүүлж буй үйлчилгээ нь чанар сайтай, хоорондоо уялдаа холбоотой, цаг үеэ олсон эсэх талаар эрх бүхий байгууллагууд хариуцна.

2.2.7. Эрх бүхий байгууллагууд нь тохируулга/өөрчлөлтийн зорилгоор хийж болох зүйлсийн шалгуурыг үндэсний хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулна.

2.2.8. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй

иргэд хөдөлмөр эрхлэх, тэдний ажлын байрыг хадгалах боломжийг нэмэгдүүлэх талаарх техникийн дэмжлэг, цалингийн нөхөн олговор ба бусад урамшууллын механизмыг боловсруулж энэ талаар ажил олгогчдод мэдээлнэ.

2.2.9. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн болон холбогдох бусад албадын үр ашигтай, зохистой үйл ажиллагааг хангахын тулд тэдгээрт зөвлөгөө өгөхөд болон хамтран ажиллахад ажил олгогчдын байгууллагыг татан оролцуулна. Мөн тэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй холбоотой болон хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар мэдээлэл, сурталчилгааны кампанит ажил зохион байгуулахдаа ажил олгогчдын байгууллагыг урин оролцуулах буюу ивээн тэтгүүлэх арга хэмжээ авна.

2.2.10. Эрх бүхий байгууллагууд нь ажил олгогчдын болон хөдөлмөрчдийн байгууллага, холбогдох мэргэжлийн болон үйлчилгээний байгууллага, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд хоорондоо харилцан холбоотой ажиллаж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн холбогдолтой дараах асуудлаар мэдээлэл солилцох боломжоор хангана. Үүнд:

- (а) ажлын байрны тохируулга, техник технологийн хөгжил,
- (б) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд оруулах ба ажлын туршлага хуримтлуулах систем,
- (в) ажлын байр зарлах, ажилд авах ярилцлага хийх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих системд зохицуулалт хийх,
- (г) хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын талаарх мэдээллийг нээлттэй болгох талаарх асуудлууд, хөгжлийн бэрхшээлийн асуудлаар мэдээлэл, сурталчилгаа хийхтэй холбоотой ёс зүйн асуудал.

2.2.11. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой урамшууллын хөшүүрэг болон зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, ажлын байрыг нь хадгалах, ажилд эргүүлэн авах боломжийг нэмэгдүүлэхэд ямар үр өгөөжтэй байгаад тогтмол шалгалт хийж үнэлгээ өгч байна.

2.2.12. Ажлын байранд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг шийдвэрлэх стратегийг нэвтрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхийн тулд эрх бүхий байгууллагууд нь ийм стратегийг өөрийн байгууллагадаа хэрэгжүүлж хөгжлийн

бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудад адил тэгш боломж олгох, ажлын байрыг нь хадгалах ба ажилд эргүүлэн авах талаар үлгэр жишээ ажил олгогч болвол зохино.

2.2.13. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, ажлын байрыг нь хадгалах ба ажилд эргүүлэн авах боломжийг тэдэнд олгох арга хэмжээг боловсруулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдэд онцгойлон анхаарвал зохино.

2.3. Ажилтны төлөөлөгчдийн нийтлэг үүрэг

2.3.1. Хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь ажил олгогчдын түвшний болон үндэсний хэмжээний зөвшилцөл, хэлэлцээрийн аль алинд нь ажил хөдөлмөр эрхлэх талаар ажилтнуудад адил тэгш боломж олгох бодлогыг явуулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх, сургалтанд хамрагдах боломжийг буюу тухайлбал, ажлын байрыг хадгалах, ажилд эргүүлэн авах арга хэмжээг идэвхтэй дэмжинэ.

2.3.2. Хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудыг эгнээндээ гишүүнээр элсүүлэх ба удирдах албан тушаалд ажиллахыг хөхүүлэн дэмжинэ.

2.3.3. Хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын эрх ашгийг удирдлагын өмнө, аль нэгэн ажлын зөвлөл, аюулгүй ажиллагааны хороо болон бусад хороонд төлөөлж, удирдах ажилтнууд болон ажилчдын мэдлэгийн түвшинг дээшлүүлэх зэрэг тэднийг ажилд авахад чиглэсэн нааштай арга хэмжээ, хийвэл зохих тохируулга/өөрчлөлтийг дэмжинэ.

2.3.4. Хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь мэдээлэл сурталчилгааны арга хэмжээ зохион байгуулах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэгш эрхийн холбогдолтой ном хэвлэл гаргах замаар гишүүдийнхээ ойлголт мэдлэгийг дээшлүүлнэ.

2.3.5. Ажлын байрны эрүүл, аюулгүй байдлыг хангахын тулд хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь:

- (a) үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг мөрдүүлэх ба энэхүү удирдамжинд заасан арга хэмжээг эртнээс хэрэгжүүлэхэд хүчтэй анхаарах;

- (б) Ажил олгогчид, эсвэл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагаас ажилчдын эрх ашгийн үүднээс хэрэгжүүлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн х ө д ө л м ө р и й н холбогдолтой мэдээллийн болон урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөрүүдэд оролцох буюу хамтран ажиллана.

2.3.6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг зохицуулах стратегийг ажлын байранд хэрэгжүүлэхийн тулд хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь ийм стратегийг өөрийн байгууллагадаа баримтлан хэрэгжүүлнэ.

2.3.7. Хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд дөхөм болох хөдөлмөрийн холбогдолтой зарим тусгай хууль, Конвенц, технологийн дэмжлэгийн талаарх ажил олгогчдын мэдлэгийг дээшлүүлнэ.

2.3.8. Хөдөлмөрчдийн байгууллагууд нь энэхүү удирдамжинд заасны дагуу ажил олгогчдийн боловсруулсан ажилд эрт эргүүлэн оруулах хөтөлбөртэй хамтран ажиллахад гишүүддээ дэмжлэг үзүүлнэ.

3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах хүрээ

3.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийг боловсруулах нь

3.1.1. Ажил олгогчид нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах явдлыг бизнесийн амжилтанд хувь нэмэр оруулах тэргүүлэх ач холбогдолтой үүрэг бөгөөд хүний нөөцийг хөгжүүлэх стратегийн нэгэн салшгүй хэсэг гэж үзвэл зохино.

3.1.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийг үндэсний хууль тогтоомж, бодлого, үйл ажиллагаанд нийцүүлэн уг асуудлыг эрхлэн ажилладаг байгууллага, бүтцийг харгалзан боловсруулна.

3.1.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийг боловсруулахдаа ажил олгогчид нь ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллаж хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан, тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөнө.

3.1.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратеги нь бүх ажилтнууд буюу түүний дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын хувь нэмэр, чадавхийг дээд зэргээр ашиглах гэсэн хүний нөөцийг хөгжүүлэх стратегитай хавсран аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага болон энэхүү удирдамжид заасан ажилд эрт эргүүлэн оруулах арга хэмжээг дэмжихэд чиглэнэ.

3.1.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асран хамгаалж буй ажилтнуудад зориулсан арга хэмжээг тусгасан байна.

3.1.6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ажлын байранд зохицуулах стратегид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг чадамж, хөдөлмөрийн чадвар ба сонирхолд нь нийцүүлэн ажилд оруулах талаар шаардлагатай бол хөдөлмөр зуучлалын албад болон бусад төрөлжсөн агентлагуудаар зөвлөгөө өгүүлэх тухай заалт тусгагдсан байвал зохино.

3.2 Мэдээлэл, сурталчилгаа

3.2.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийг ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран бүх ажилтнуудад танилцуулан ойлгуулсан байвал зохино.

3.2.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн тухай ерөнхий мэдээллийг бүх ажилтнуудад тухайн компаний стратеги, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн үр ашгийг дээшлүүлэхийн тулд ажлын орчин, ажлын байр ба хуваарьт хийж болох зохицуулалт, өөрчлөлтийн талаарх мэдээллийн хамт өгсөн байвал зохино. Дунд шатны удирдах ажилтан, ажилтнуудад зориулсан танилцуулах хичээл, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн талаар хийх мэдээллийн нэгэн хэсэг болгон үүнийг зохион байгуулж болно. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй хэрхэн хамтран ажиллах талаар ажилчдаас сонирхсон асуултаа тавьж хариулт авах боломжийг мөн олгох нь зүйтэй.

3.2.3. Мэдээлэл, сурталчилгааны дээрх үйл ажиллагааг ажлын байранд зохион байгуулахаар төлөвлөхдөө шаардлагатай бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тусгай байгууллагыг татан оролцуулж болно.

3.2.5. Ажил олгогчид буюу үүний дотор удирдах дээд шатны албан тушаалтнууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах, ажил хийж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон хүмүүсийн ажлын байрыг хадгалах талаар шаардлагатай гэж үзсэн арга хэмжээг авч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлыг ажлын байранд зохицуулах стратегийг хэрэгжүүлэх эрмэлзэлтэй байгаагаа харуулвал зохино.

3.2.6. Ажил олгогчид, ажил олгогчдын байгууллага, хөдөлмөрчдийн байгууллага, эрх бүхий байгууллагууд болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд хамтран хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийн асуудлаар баримтлах стратеги, бодлогын хэрэгжилтийн тухай мэдээлэл хийх шийдвэрийг гаргана.

3.2.7. Ажил олгогчид нь нийлүүлэгчид болон худалдан авагч түншүүддээ хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын талаар өөрсдийн баримталж буй стратегийн талаар мэдээлнэ.

3.2.7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийг хэрэгжүүлэхдээ ажил олгогчид, байгууллагууд нь холбогдох төрийн байгууллага, мэргэжлийн албад мөн бусад байгууллагуудтай мэдээлэл солилцож байна.

3.3. Үр ашгийг үнэлэх

3.3.1. Ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийнхээ

хэрэгжилтийн байдлыг тогтмол авч үзэж үр ашгийг нь үнэлж, шаардлагатай бол зохих арга хэмжээг авч байна.

3.3.2. Үнэлгээ өгөх үйл ажиллагаанд ажилтны төлөөлөгчдийг оролцуулна.

3.3.3. Эрх бүхий байгууллагуудаас дээрх хөтөлбөрт ямар нэгэн дэмжлэг үзүүлж байсан бол үүнийхээ үр ашгийг үнэлэхийн тулд ажил олгогчдоос зохих мэдээллийг гаргуулан авч болно.

3.3.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг зохицуулах хөтөлбөртэй холбоотой бүх мэдээллийг нийтэд түгээхээс өмнө тодорхой хүний нэрийг нууцлан бэлтгэж нууцыг чанд хадгална.

4. Ажилд авах

4.1. Ажилд авахад бэлтгэх

4.1.1. Ажил олгогчдод ашигтай бөгөөд, хөгжлийн бэрхшээлтэй ба жирийн ажил хайгчдад аль алинд нь адил боломж олгохын тулд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг ажилд авах бүхий л үйл явцад баримтална. Жишээлбэл, ажил олгогчид иргэдийг ажилд авахдаа адил тэгш хандах тухай зүйлийг ажилд авах журам, ажлын байрны тухай зард тусгах, компанийхаа хэмжээнд ийм бодлогыг баримталж байгааг мэдэгдэхийн тулд таних тэмдэг (лого) тавих, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд орохыг тусгайлан урих ба ажилд орохыг хүсэгчдийг зөвхөн чадвараар нь үнэлж сонгоно гэж мэдээлж болно.

4.1.2. Ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн өргөдлийг аль болох олноор авахыг эрмэлзэх нь зүйтэй. Үүний тулд тэд, жишээлбэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан хөдөлмөрийн алба болон бусад төрөлжсөн байгууллагуудтай зөвлөлдөх, ажлын байрны зарыг сонин хэвлэл, радио, интернэт зэрэг төрөл бүрийн арга, хэлбэрээр гаргахын зэрэгцээ ажилд орох өргөдлийн маягт зэрэг материалыг мөн янз бүрийн хэлбэрээр бэлтгэж хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүртээмжтэй болгоно.

4.1.3. Ажил олгогчид өөрсдөө ажилчдаа элсүүлэн авдаг тохиолдолд эрх бүхий байгууллагууд нь ажил олгогчдын байгууллага, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн холбогдох байгууллага, сурталчилгааны байгууллагуудтай хамтран хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдад зориулсан ажлын байрны сурталчилгааны арга замыг боловсруулж болно.

4.1.4. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудаар дамжуулан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахад нь ажил олгогчдод тусална. Мөн эрх бүхий байгууллагууд нь техникийн зөвлөгөө өгөх, цалингийн нөхөн олговор олгох ба урамшууллын зохих хөшүүргийг ашиглахад дэмжлэг үзүүлнэ.

4.1.5. Ажил олгогчид, хөдөлмөрчдийн болон эрх бүхий байгууллагууд нь шаардлагатай тохиолдолд хот, хөдөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахад туслах удирдамжийг боловсруулж болно. Үүнд тухайн улсын болон салбарын онцлогийг тусгасан байвал зохино.

4.1.6. Ажил олгогчдын байгууллага нь үйлчилгээний агентлаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн албад ба хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж тэдний зүгээс үзүүлж байгаа үйлчилгээг ажил олгогчдын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авахад дэмжлэг үзүүлнэ.

4.1.7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг аль нэгэн ажилд авахаар шийдвэрлэхдээ ажил олгогч нь тухайн хүний ажил гүйцэтгэх чадавхыг бүрэн дүүрэн ашиглахын тулд шаардлагатай бол ажлын газар, ажлын байр ба хөдөлмөрийн нөхцөлд зохицуулалт хийхэд бэлэн байх ёстой. Зохих тохируулгыг хэрхэн хийх талаарх зөвлөгөөг хөдөлмөр эрхлэлтийн албад ба хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн болон эсвэл тэдэнд зориулсан төрөлжсөн байгууллагуудаас авч болно. Шаардлагатай зохицуулалт/тохируулгыг хөгжлийн бэрхшээлтэй ба жирийн ажилчидтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр ажилтны төлөөлөгчдийн болон тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний зөвшөөрөлтэйгээр хийнэ (7 дугаар хэсгийг мөн үзнэ үү).

4.2. Ярилцлага хийх, шалгах

4.2.1. Ажилд орохын өмнөх сорил болон сонгон шалгаруулалтын шалгуурууд нь сул байгаа ажлын байрны чиг үүргийн хувьд зайлшгүй чухал шаардлагатай гэж үзсэн ур чадвар, мэдлэг ба чадавхад нийцсэн байвал зохино. Шалгалтыг явуулахдаа уг шалгалтын материалыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ашиглах боломжтой хэлбэрээр боловсруулахад анхаарна. Үүний зэрэгцээ шалгууруудыг ч анхааралтай авч үзэх шаардлагатай.

4.2.2. Хувийн ба улсын хэвшлийн үйлдвэр, аж ахуйн газруудад ажилчин элсүүлэн авах ярилцлага хийдэг хүмүүст хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй хэрхэн ярилцлага явуулах, сонголт яаж хийх удирдамжийг өгнө.

4.2.3. Ажил олгогч нь ярилцлагыг зохион байгуулахдаа дохионы хэлний орчуулагч буюу эсвэл өмгөөлөгчийг байлцуулах зэргээр хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдад бусад ажил хайгчийн нэгэн адил тэгш боломжийг олгоно.

4.2.4. Ярилцлагад оролцох урилгыг хүргүүлэхдээ ажил олгогч нь уг ярилцлагад оролцохын тулд ямар урьдчилан бэлтгэлийг хангах шаардлагатайг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс асууж мэдсэн байвал зохино.

4.2.5. Ажилд авахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн зохицуулалт хийх тухай хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгч болон ажилтнуудад мэдэгдэнэ.

4.3. Ажилтанд ажлыг нь танилцуулах

4.3.1. Ажилд шинээр авсан хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан бүрт компаний тухай болон ажлын орчин, хийх ажлыг нь бусад ажилтнуудад танилцуулдагтай адил танилцуулна.

4.3.2. Ажил ба ажлын байртай холбоотой зааварчилгаа, ажилтнуудын дагаж мөрдөх журам, гомдол гаргах журам, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн дүрэм зэргийг хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудад ойлгомжтой хэлбэрээр мэдээлсэн байвал зохино.

4.3.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчийг ажилд авахаар шийдвэрлэхдээ ажил олгогч нь ажлын орчин, ажлын байр, хуваарь, сургалт зэрэгт хийхээр санал болгож буй өөрчлөлтүүдийн талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд мэдэгдэж цаашид уг асуудлаар түүнтэй зөвлөлдөнө. Мөн ажилтай холбоотойгоор зохион байгуулах тусгай сургалт, шаардлагатай бусад тусламж дэмжлэгийн талаар ярилцана.

4.3.4. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн хийсэн буюу хийхээр төлөвлөж буй томоохон өөрчлөлт, зохицуулалтын талаар ажилтны төлөөлөгчид болон хамт ажиллагсадтай нь зөвлөлдсөн байвал зохино.

4.3.5. Харилцааны тусгай аргыг сурч хэл ярианы болон сонсголын согогтой хүний яриаг ойлгоход хүндрэлтэй нөхөдтэйгээ сайн ойлголцдог болох хүсэлтэй дээд ба дунд шатны удирдах ажилтан, ажилтнуудад зориулсан сургалтыг зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх талаар ажил олгогчид эрх бүхий байгууллага, холбогдох бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллана.

4.3.6. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажилд авсан бол тохиолдож болох бэрхшээл хүндрэлийг тухай бүрт нь илрүүлж зохих ёсоор шийдвэрлэх үйлчилгээгээр хангах нь чухал. Үүний тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, холбогдох бусад байгууллагуудтай үргэлжлүүлэн хамтран ажиллах нь ажил олгогч болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны аль алинд ашигтай байх болно. Шаардлагатай гэж үзвэл ажил олгогч эдгээр байгууллагуудтай шууд харилцаж зөвлөгөө авах ба хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтныг ажилд нь дасгахын тулд мөн дээрх албадтай харилцаатай байхыг дэмжинэ.

4.4. Ажлын туршлага суулгах

4.4.1. Ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд шууд авах боломжгүй тохиолдолд түүнд тухайн ажлын талаар мэдлэг олгох, ур чадвар суулгах ба хандлагыг төлөвшүүлэх зорилгоор ажлын туршлага хуримтлуулах боломж олгож болно. Ингэж ажлын байранд туршлага хуримтлуулах боломж олгох нь тухайн ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлагыг илүү сайн хангахад тусална. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний чадавхи, чадварыг тодорхойлж сургалтын хугацаа дууссаны дараа түүнийг ажилд авах эсэх талаар шийдвэр гаргахад ажил олгогчид тусална.

4.4.2. Ажлын туршлага суулгах явцад ажил олгогч тухайн иргэнд туслуулахаар мастер эсвэл аль нэгэн ахмад ажилчныг томилж болно. Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас авсан зааварлагч багшийг авч ажиллуулж болно.

4.5. Туршилтын журмаар болон тусгай дэмжлэгтэйгээр ажиллуулах

4.5.1. Эрх бүхий байгууллагууд нь шаардлагатай бол ажил олгогч ба хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зөвлөгөө өгөх, цалингийн нөхвөр олгох буюу эсвэл ажлын байр, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгслийг зохицуулан өөрчилсөнтэй холбогдох зардлыг хариуцах зэрэг урамшууллын талаар мэдээлж ажлын туршлага хуримтлуулах, туршилтын журмаар ажиллуулах ба дэмжлэгтэйгээр ажиллуулахад түлхэц өгнө.

4.5.2. Шууд ажилд авах, ажлын туршлага хуримтлуулах боломж олгохоос гадна ажил олгогч нь үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг туршилтын журмаар эсвэл ба дэмжлэгтэйгээр ажиллуулж болно. Энэ нь ажлын туршлага хуримтлуулахын нэгэн адил тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний чадавхи, чадварыг тодорхойлох боломжийг ажил олгогчид олгоно. Үүний дараа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авах тохиолдол гарч болно. Ажилд авахгүй ч гэсэн дээрх үйл ажиллагаанд хамрагдах нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд ажлын дадал, туршлага суулгаж цаашид ажилд орох боломжийг нь нэмэгдүүлнэ.

4.5.3. Дэмжлэгтэйгээр ажиллуулсан тохиолдолд эрх бүхий байгууллагууд нь зааварлагч багшаар хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн чиглэлийн улсын буюу эсвэл тусгай албадаар дамжуулан цаашид ажилд оруулахад дэмжлэг үзүүлнэ.

4.5.4. Туршилтын хугацаа дууссаны дараа эрх бүхий байгууллага буюу бусад тусгай байгууллагууд ажил олгогчтой уулзаж энэ хугацаанд хэрхэн ажилласныг дүгнэж шаардлагатай бол бусад арга хэмжээг авна. Энд тухайн компанид буюу эсвэл өөр газарт туршилтын журмаар өөр ажилд шилжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд зориулж нэмэлт сургалт зохион байгуулах болон өөр дэмжлэг үзүүлэх зэрэг арга хэмжээг авч болно.

4. 6. Хяналт тавих

4.6.1. Ажил олгогчид нь ажилд авах үйл ажиллагааг бүх төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүртээмжтэй байлгахад байнгын хяналт тавьж байна.

4.6.2. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ хир үр ашигтай байгаад байнга хяналт тавьж, шаардлагатай бол эдгээр арга хэмжээг боловсронгуй болгоход анхаарна. Дээрх хяналтыг тавихдаа ажил олгогчид, ажилтан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөнө.

5. Дэвшүүлэх

5.1. Албан тушаал ахих

5.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудад бусад ажилтнуудын нэгэн адил албан тушаал дэвшихэд шаардлагатай мэргэжлийн ур чадвар, ажлын туршлага хуримтлуулах боломж олгоно.

5.1.2. Албан тушаал дэвших боломжийн тухай мэдээллийг бүх төрлийн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд хүртээмжтэй хэлбэрээр бэлтгэж тэдэнд хүргэнэ. Ийм мэдээллийг электрон хэлбэрээр хүргэж буй нөхцөлд түүний хүртээмжтэй байдалд онцгойлон анхаарах нь зүйтэй.

5.1.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан буюу ялангуяа тэдний хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, үүнтэй холбоотой ямар нэгэн бэрхшээл, хүндрэлээс эмээх эсвэл ажлын орчны хувьд саад учирдаг тул албан тушаал дэвших хүсэлт гаргахаас түдгэлздэг хүмүүст ийм хүсэлт гаргахад нь дэмжлэг үзүүлнэ.

5.1.4. Ажилтнуудыг албан тушаал дэвшүүлэхээр шийдвэрлэхдээ ажил олгогч нь тухайн ажлын үндсэн шаардлагаас гадна тэдний ажлын туршлага, ур чадвар, өнөөгийн ажлын гүйцэтгэл, чадавх зэргийг харгалзана.

5.2. Ажил олгогчийн дэмжсэн сургалт, гарын авлага, дамжаа

5.2.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудыг ажлын байран дахь сургалтын хөтөлбөрт хамруулах боломж бий болгож энэ талаар мэдээнэ. Шаардлагатай бол уншигч хэлмэрч байлцуулах, тусгайлан боловсруулсан материалаар хангахад эрх бүхий байгууллагууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагууд дэмжлэг үзүүлнэ.

5.2.2. Ажил олгогчид нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг албан тушаал дэвших боломжийг нэмэгдүүлэх үүднээс ажлын цагийн хуваарь, байршил ба хөтөлбөрүүдийг зохицуулах асуудлыг шийдвэрлэнэ.

5.2.3. Ажил олгогч болон ажил олгогчдын бүлэг нь сургалтын хөтөлбөр боловсруулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүртээмжтэй байлгахад анхаарна.

5.2.4. Ажлын байран дахь сургалтын гарын авлага материалыг харилцааны бэрхшээлтэй болон оюуны хомсдолтой хүмүүст

хүртээмжтэй буюу шаардлагатай бол зураг ашиглах зэргээр хэвлэмэл материалыг тохиромжтой хэлбэрээр бэлтгэнэ.

5.3. Бусад мэргэжлийн сургалт

5.3.1. Ажлын байран дахь мэргэжлийн сургалтын дамжааг бүх ажилтан буюу үүний дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ч хүртээмжтэй байлгаж, шаардлагатай бол гарын авлага, материалыг зохицуулан боловсруулнаар адил тэгш хандах бодлогыг баримтална.

5.3.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хөдөлмөр эрхлэх боломж олгохын тулд боловсрол, сургалтын байгууллагуудыг тэдэнд хүртээмжтэй байлгахад эрх бүхий байгууллагууд анхаарна.

5.3.3. Сургалтын байгууллагыг сонгохдоо ажил олгогчид нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан уг газарт хүрч очих боломжийг харгалзах нь зүйтэй.

5.4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ

5.4.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын гүйцэтгэлийг тооцохдоо адил буюу ижил төрлийн ажил гүйцэтгэдэг хүнийг үнэлдэг шалгуурыг нэгэн адил мөрдлөг болгоно.

6. Ажлын байрыг хадгалах

6.1. Олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар баримтлах бодлого

6.1.1. Ажилтан хөдөлмөр эрхэлж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдолд ажил олгогч нь түүний ажлын байрыг хадгалж, эргэн ажилдаа орох боломжийг олгосноор тэдний мэргэжлийн ур чадвар, ажлын туршлагыг үргэлжлүүлэн ашиглах боломжтой. Ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегийг боловсруулахдаа ажлын байрыг хадгалахад чиглэсэн дараах арга хэмжээг тусгана. Үүнд:

- (а) эртнээс арга хэмжээ авч зохих үйлчилгээг үзүүлэх
- (б) ажилд нь аажмаар эргүүлэн оруулах
- (в) хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ажилтан өмнө нь хийж байсан ажилдээ тэнцэхгүй болсон тохиолдолд туршилтын журмаар өөр ажил хийлгэх буюу туршлагажуулах
- (г) шаардлагатай бүх боломж, зохицуулалтын арга хэмжээг тодорхойлоход дэмжлэг үзүүлж зөвлөгөө өгөх.

6.1.2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ажилтны ажлын байрыг хадгалах, ажилд нь эргүүлэн авахад дэмжлэг үзүүлэхдээ ажил олгогч нь хэд хэдэн хувилбар боломжуудыг харгалзан үзэх ёстой. Зарим тохиолдолд ажилтан ямар нэгэн өөрчлөлт, зохицуулалт хийлгүйгээр урьд хийж байсан ажилдаа эргэн орох боломжтой байдаг. Харин ажилд нь эсвэл ажлын байр орчинд нь тодорхой зохицуулалт хийх шаардлагатай болж болно. Түүгээр ч үл барам зарим хүнийг бүр өөр ажилд шилжүүлэх шаардлагатай гарч болох юм. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрийг ажлын байранд зохицуулах стратегид дээрх олон хэлбэрийн дэмжих арга хэмжээг багтаасан байвал зохино. Тухайн хүнийг сургах, давтан сургах, дунд шатны удирдлага болон хамт ажиллагсдад мэдээлэл өгөх, тусгай тоноглол, хэрэгслийг ашиглах, зохих бусад дэмжлэг авах боломжоор хангах, одоо байгаа нөхцлийг дордуулахгүйгээр ажлын гүйцэтгэх журамд өөрчлөлт оруулах буюу эсвэл өөр хувилбар олох зэрэг арга хэмжээг стратегид хамруулж болно.

6.1.3. Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтныг ажилд эргүүлэн авахдаа ажил олгогч нь түүний сонирхож буй ажлыг харгалзан, шаардлагатай бол ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөнө.

6.1.4. Ажилтан хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдолд ажил олгогч ямар нэгэн арга хэмжээ авахаас өмнө түүний чадавхи боломжийг аль болох бүрэн дүүрнээр ашиглахад чиглэсэн арга хэмжээг авна.

6.1.5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг хадгалах болон осолд орох, гэмтэл бэртэл авах, өвчлөх, чадавхи өөрчлөгдөх ба хөдөлмөрийн чадвар буурсны дараа ажилдаа богино хугацаанд эргэн орох боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд эрх бүхий байгууллагууд нь ажил олгогчид, ажил олгогчдын бүлэг, байгууллагуудад удирдамж өгч, үйлчилгээ үзүүлэн урамшуулан дэмжинэ. Үүнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд өөрийн авьяас чадвар, туршлагадаа тулгуурлан өмнө эрхэлж байсан буюу эсвэл өөр ажил хийж орлогоо бууруулахгүй байх боломжийг нэмэгдүүлэх зорилготой ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх ажил, хувь хүнийг нөхөн сэргээх төлөвлөгөө болон ажлын байрыг хадгалах хөтөлбөрийг боловсруулахад чиглэсэн арга хэмжээг хамруулж болно. Ийм арга хэмжээг ажил олгогчдын болон хөдөлмөрчдийн байгууллага, холбогдох мэргэжилтнүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсруулна.

6.2 Үнэлгээ ба нөхөн сэргээлт

6.2.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон буюу эсвэл хөдөлмөрийн чадвар нь буурсан ажилтныг шаардлагатай бол ажил үүрэг, ажлын орчин ба хуваарьт нь зарим өөрчлөлт оруулах буюу эсвэл давтан сургах замаар урьд эрхэлж байсан ажилд нь эргүүлэн авахын тулд тухайн ажилтны чадавхи, ажлын туршлагыг үнэлэхэд ажил олгогчдын хүсэлтээр эрх бүхий байгууллагууд дэмжлэг үзүүлнэ.

6.2.2. Эрх бүхий байгууллагууд нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон болон осолд өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтанд эдийн засгийн хувьд идэвхтэй байх боломж олгоно. Ингэхдээ дараах арга замуудыг хэрэгжүүлж болно. Үүнд:

- (а) хөдөлмөрийн нээлттэй зах зээлийн олон салбарт тохирсон мэргэжлийн давтан сургалтанд хамруулах
- (б) ажлын байрыг хадгалах, ажилд эргэн орохтой холбогдолтой мэдээллээр хангах болон зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэх

- (в) хот, хөдөөний эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүд, залуучууд болон ахимаг насны ажилтнуудын ажлын байрыг хадгалах талаарх сайн үлгэр жишээ, тэргүүн туршлагын талаарх мэдээллийг боломжтой бол электрон мэдээллийн сангийн хэлбэрээр өөрийн улс орны нөхцөл байдалд тохируулан боловсруулах
- (г) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөдөлмөрийн зах зээлд оруулах ба эргүүлэн оруулахад чиглэсэн идэвхтэй хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх
- (д) хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих нийгмийн хамгааллын тогтолцоог ажлын байр хадгалах ба ажилд эргүүлэн оруулах зорилгод нийцүүлэхэд хяналт тавих.

6.2.3. Эрх бүхий байгууллагууд нь ажил хөдөлмөр хийж байх үедээ хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон иргэдэд шаардлагатай үйлчилгээг чанар сайтайгаар түргэн шуурхай, уялдаа холбоотойгоор үзүүлнэ.

6.2.4. Эрх бүхий байгууллагууд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй холбоотой урьдчилан сэргийлэх, нөхөн олговор олгох ба нийгэмшүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилготойгоор нийгмийн хамгааллын тогтолцооны хүрээнд багтдаг бэлэн мөнгө ба материаллаг үүсвэрийн төрөл, хэмжээг бүх ажилтнуудад танилцуулна.

6.2.5. Эрх бүхий байгууллагууд нь төсвийн байгууллагуудад зориулан ажлын байрыг хадгалах загвар журам боловсруулан мөрдүүлнэ.

6.2.6. Ажилтны төлөөлөгчид нь өөрийн байгууллагын хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг хадгалах бодлого боловсруулж, хамтын хэлэлцээрт тусгах саналыг боловсруулна.

7. Зохицуулалт

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг үргэлжлүүлэн ажиллуулах буюу шинээр ажилд авахдаа ажил олгогчид нь тухайн хүнээр ажлаа үр ашигтай гүйцэтгүүлэхийн тулд зарим зохицуулалт хийх шаардлагатай болж болох юм. Боломжтой бүхий л зохицуулалтын төрлийн энэ хэсэгт багцлан оруулсан болно. Гэвч ихэнх тохиолдолд ийм зохицуулалт хийх шаардлагагүй байдаг.

7.1. Хүртээмж

7.1.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах ба хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон ажилтнуудын ажлын байрыг хадгалахын тулд ажил олгогчид нь бүх төрлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг онцлогт тохируулан ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах хэрэгтэй. Үүнд үйлдвэрийн байранд орж гарах, дотуур явах, бие засах газар, угаалгын өрөөг ашиглах боломжийг зохицуулах зэргийг багтаана.

7.1.2. Энд мөн таних тэмдэг, гарын авлага, ажлын байрны зааварчилгаа ба электрон мэдээлэл зэргийг хамруулж ойлгоно. Шаардлагатай бол харааны согогтой болон оюуны хомсдолтой хүмүүст зохицуулан дээрх зүйлийг өөрчлөх хэрэгтэй.

7.1.3. Хонхны дуу, галын түгшүүрийн дохио, шүгэл, дохиолол зэрэг дуу чимээг сонсголын бэрхшээлтэй хүмүүс ойлгохуйц байдлаар өгөх ёстой. Ийм төхөөрөмжийг шалган, шаардлагатай бол асч унтардаг гэрэл зэрэг нэмэлт хэрэгслийг суурилуулна.

7.1.4. Хүртээмжийг сайжруулахаар төлөвлөхдөө ажил олгогчид нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллага зэрэг мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх албадтай зөвлөлдөж эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон шалгуурыг мөрдлөг болгоно.

7.1.5. Онцгой байдалд ажиллах төлөвлөгөөг боловсруулахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байрнаас аюулгүйгээр, түргэн шуурхай нүүлгэн шилжүүлэх арга замыг тусгана.

7.2. Тохируулга

7.2.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажил үүргээ зохистойгоор гүйцэтгэх боломжийг хангахын тулд ажлын байранд зарим тохируулга/зохицуулалт хийх шаардлагатай болж болно. Тохируулга/зохицуулалт хийхээр төлөвлөхдөө ажил олгогчид нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан болон ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөнө.

7.2.2. Мөн ажлын гүйцэтгэлийн үр ашгийг дээшлүүлэхийн тулд багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг өөрчлөн тохируулах шаардлагатай байж болно. Үүнийг мөн холбогдох хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан болон ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр төлөвлөнө.

7.2.3. Зарим хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтнуудын хувьд ажлын байрны тодорхойлолтыг нь эргэн харж жишээлбэл, тухайн хүн гүйцэтгэж чадахгүй ажлыг хасч оронд нь өөр үүргийг оруулах зэргээр өөрчлөлт хийх хэрэгтэй болно.

7.2.4. Ажлын хуваарийг уян хатан болгох нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлаа үр дүнтэй гүйцэтгэхэд нөлөөлөх чухал хүчин зүйл болж болно. Үүнийг мөн л тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан болон ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр шийдвэрлэнэ.

7.2.5 Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг шинээр ажилд авсан буюу эсвэл ажилтан хөгжлийн бэрхшээлтэй болсны дараа уг хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан ба тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөн ажлын гүйцэтгэлийн шалгуурыг аль болох эрт өөрчлөх шаардлагатай болно.

7.3. Урамшуулал ба дэмжих үйлчилгээ

7.3.1. Эрх бүхий байгууллагууд нь ажил олгогчдыг ажлын байранд тохируулга/зохицуулалт хийх урамшуулал хөшүүрэг, ажлын байрны зохицуулалт/тохируулга буюу ажил үүргийн зохион байгуулалтанд өөрчлөлт хийх талаар шуурхай мэдээлэх, зөвлөх техникийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээгээр хангана.

8. Мэдээллийн нууцлал

8.1. Ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн чадварын бууралт буюу эрүүл мэндийн талаарх аливаа мэдээллийг холбогдох этгээдийн зөвшөөрөлтэйгээр цуглуулж зохих нууцлалыг сахин хадгална.

Хавсралт 1

Олон улсын холбогдох санал санаачлага

Олон улсын зарим санал санаачлага:

- НҮБ-аас 1982 онд баталсан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар явуулах үйл ажиллагааны Дэлхийн хөтөлбөр (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>)
- НҮБ-аас зарласан Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 10 жил, 1983-1992 (<http://www.un.org/esa/secdev/enable/dis50h60.htm>)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тэгш боломж олгох тухай НҮБ-аас 1993 онд баталсан стандарт журам (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00htm>)
- Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт ба хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159 дүгээр Конвенц (1983) ба дагалдах 168 дугаар Зөвлөмж (1983), Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн тухай 99 дүгээр Зөвлөмж (1955) (<http://www.un.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>)
- Ази, Номхон далайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 10 жил, 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>)
- Нийгмийн хөгжлийн тухай Копенгагены Тунхаглал, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>)
- Африкийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 10 жил, 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>)

Эдгээр үйл ажиллагааны зорилго нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн бүх салбар, асуудалд бүрэн дүүрнээр оролцуулахад оршиж байна. 1995 оны Копенгагены Тунхаглал нь хөгжлийн бэрхшээлтэй байдлыг нийгмийн төрөл зүйлийн нэг хэлбэр гэж үзэн “нийгмийг бүх нийтэд” зориулахад нааштай хариулт өгөх шаардлагатайг тэмдэглэжээ.

Хавсралт 2

ОУХБ-ын бусад холбогдох Конвенц, Зөвлөмж

Хүний үндсэн эрх

Ялгаварлан гадуурхах (ажил мэргэжлээр) тухай 111 дүгээр Конвенц, 1958 ба 111 дүгээр Зөвлөмж (1958)

Хөдөлмөр эрхлэлт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого

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

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 158 дугаар Конвенц, 1982

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

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

Хөдөлмөр эрхлэлтийн албад

Хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын тухай 88 дугаар Конвенц, 1948, ба 83 дугаар Зөвлөмж, 1948

Мэргэжлийн чиг баримжаа ба сургалт

Хүний нөөцийн хөгжлийн тухай 142 дугаар Конвенц, 1975 ба 150 дугаар Зөвлөмж, 1975

Өвөрмөц бүлэг хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт

Залуучуудын эмнэлгийн үзлэгийн тухай (Аж үйлдвэр) 77 дугаар Конвенц, 1944 Залуучуудын эмнэлгийн үзлэгийн тухай (Аж үйлдвэрийн бус ажил мэргэжил) 78 дугаар Конвенц, 1946 Залуучуудын эмнэлгийн үзлэгийн тухай 79 дүгээр

Зөвлөмж, 1946 Ахимаг насны ажилчдын тухай 162 дугаар Зөвлөмж, 1980

Хөдөлмөрийн харилцаа

Үйлдвэрийн түвшинд хамтран ажиллах тухай 94 дүгээр Зөвлөмж, 1952

Хөдөлмөрийн нөхцөл

Үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

Ажиллах орчны (агаарын бохирдол, чимээ шуугиан, доргилт) тухай 148 дугаар Конвенц, 1977

Үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 155 дугаар конвенц ба 164 дүгээр Зөвлөмж, 1985

Үйлдвэрлэлийн эрүүл ахуйн үйлчилгээний тухай 161 дүгээр Конвенц ба 171 дүгээр Зөвлөмж, 1985

Химийн бодисын тухай 170 дугаар Конвенц, 1990

Цалин хөлс

Хөдөө аж ахуйн салбарт цалингийн доод хэмжээг тогтоох механизмын тухай 99 дүгээр Конвенц, 1951

Адил хэмжээний цалин хөлс олгох тухай 100 дугаар Конвенц, 1951

Нийгмийн хамгаалал

Орлогыг хамгаалах тухай 67 дугаар Зөвлөмж, 1944 Нийгмийн хамгааллын наад захын хэм хэмжээний тухай

102 дугаар Конвенц, 1952 Үйлдвэрлэлийн ослын тэтгэмжийн тухай 121 дүгээр

Конвенц ба 121 дүгээр Зөвлөмж, 1964 Хөгжлийн бэрхшээлтэйгийн, өндөр насны ба тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 128 дугаар Конвенц ба 131 дүгээр

Зөвлөмж, 1967 Эдгээр Конвенц,

Зөвлөмжийг ОУХБ-ын веб хуудаснаас үзэж болно (<http://www.ilo.org>)

Хавсралт 3

ОУХБ-ын гишүүн зарим орнуудаас хөгжлийн бэрхшээлийн талаар гаргасан эрх зүйн ба бодлогын хүрээний жишээ

20 дугаар зууны сүүлийн арван жилд дэлхийн олон улс орнуудын хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаар баримталдаг эрх зүйн болон бодлогын хүрээнд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт гарчээ. Ихэнх засгийн газрууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг нийгмийн амьдралд аль болох бүрэн дүүрнээр оролцох эрхийг нь хангахад чиглэсэн бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлж байна. Үүний дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого багтаж байгаа бөгөөд их төлөв үүний эрх зүйн үндэс суурийг ч бий болгоод байгаа юм.

Зарим улс орон ажил олгогчид ажлын байрныхаа тодорхой хэсэгт заавал хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг авч ажиллуулах үүргийг хүлээлгэсэн хууль тогтоомж буюу квот тогтоосон хуулийг боловсруулсан байна. Ихэнх орнууд ажил олгогчид энэхүү үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд ажлын байрны хүртээмжийг нэмэгдүүлэх болон нөхөн сэргээх үйлчилгээнд ашиглах зориулалттай төвлөрсөн санд тодорхой хувь оруулахыг шаарддаг. Франц, Герман, Итали зэрэг Европын орнууд, мөн Хятад, Япон, Тайланд зэрэг Азийн зарим орнууд ийм хууль тогтоомжтой.

Түүнчлэн бусад зарим орнууд ажил олгогчид ажилд авах, дэвшүүлэх, ажлаас халах болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад асуудлаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон гадуурхлын эсрэг буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тэгш байх тухай хуультай байдаг. Тухайлбал Австрали, Канад, Шинэ Зеланд, Скандинавын орнууд, өмнөд Африк, Нэгдсэн Вант улс ба АНУ ийм хуультай байна. Ийм бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг дэмжих арга хэмжээг олон орон боловсруулаад байна. Жишээлбэл ажил олгогчдод санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, тухайн хүнийг авч ажиллуулахад ажил олгогчид ямар нэгэн нэмэлт зардал гарахгүй буюу дарамт болохгүй байлгах, урамшуулал үзүүлэх, техникийн зөвлөгөө өгч аливаа асуудлыг шуурхай шийдвэрлэхэд туслах зэрэг арга хэмжээ багтдаг.

Бодлого болон хууль тогтоомжийн хүрээнд ийм өөрчлөлт гарсны үндсэн дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал сүүлийн 10-20 жилийн дотор ихээхэн

өөрчлөгджээ. Одоогийн байдлаар хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчдыг тусгай төвд ажиллуулахын оронд өрсөлдөөнт хөдөлмөр эрхлэлтэд хамруулахыг чухалчлах болсон байна. Зарим ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил хайгчийг шууд ажилд авч байхад зарим нь энэ асуудалд нэлээд болгоомжтой хандаж дээрх хүмүүсийг ажилдавахаасаа өмнө туршилтын журмаар ажиллуулах буюу ажлын туршлага суулгах зэргээр ажиллуулж байна. Мөн олон ажил олгогч ажил хөдөлмөр эрхэлж байх хугацаандаа хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон хүмүүсийнхээ ажлын байрыг хадгалж (зарим тохиолдолд хуулиар ийм үүрэг хүлээлгэдэг) хөгжлийн бэрхшээлтэй улмаас тодорхой хугацаагаар ажлаас завсардсаны дараа аль болох түргэн хугацаанд ажилд ороход нь дэмжлэг үзүүлж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд хөдөлмөрийн чадвартай бөгөөд үүнийг ажил олгогчид болон хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дэмжлэг үзүүлдэг бусад хүмүүст ойлгуулах хэрэгтэй юм.

