

ИРЭЭДҮЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ
ДЭЛХИЙН КОМИССЫН ТАЙЛАН



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

100
1919-2019

ГЭРЭЛТ ИРЭЭДҮЙН ТӨЛӨӨ АЖИЛЛАЦГААЯ



ГЭРЭЛТ ИРЭЭДҮЙН ТӨЛӨӨ АЖИЛЛАЦГААЯ

ИРЭЭДҮЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ
ДЭЛХИЙН КОМИССЫН ТАЙЛАН

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2019
2019 онд анх хэвлэгдсэн.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны нийтлэл нь Зохиогчийн эрхийн тухай түгээмэл конвенцийн 2 дугаар протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрх эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурьдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрх авахын тулд ОУХТ-ны Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org цахим шуудангаар хандана уу.

Хуулбарлах эрх бүхий байгууллагад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу олшруулж болно. Өөрийн улсад байгаа хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар www.ifrro.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

Гэрэлт ирээдүйн төлөө ажиллацгаая – Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссын тайлан

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо – Женев хот: ОУХТ, 2019 он

ISBN 978-92-2-133371-5 (хэвлэл)

ISBN 978-92-2-133372-2 (вэб pdf)

хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүй/зохистой хөдөлмөр/хүний хөгжил/жендэрийн тэгш байдал/нийгмийн хамгаалал/эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө/ажлын цаг/хамтын хэлэлцээ/нийгмийн хэм хэмжээ/эдийн засаг, нийгмийн хөгжил/ОУХБ-ын үүрэг хариуцлага

13.01.1

Мөн Англи: ISBN 978-92-2-132795-0 (хэвлэл) ISBN 978-92-2-132796-7 (вэб pdf); Араб: ISBN 978-92-2-132811-7 (хэвлэл), ISBN 978-92-2-132812-4 (вэб pdf); Хятад: ISBN 978-92-2-132815-5 (хэвлэл), ISBN 978-92-2-132816-2 (вэб pdf); Франц: ISBN 978-92-2-132799-8 (хэвлэл), ISBN 978-92-2-132800-1 (вэб pdf); Герман: ISBN 978-92-2-132819-3 (хэвлэл), ISBN 978-92-2-132820-9 (вэб pdf); Япон: ISBN 978-92-2-132866-7 (вэб pdf); Portuguese: ISBN 978-92-2-132867-4 (вэб pdf); Орос: ISBN 978-92-2-132807-0 (хэвлэл), ISBN 978-92-2-132808-7 (вэб pdf); Испани: ISBN 978-92-2-132803-2 (хэвлэл), ISBN 978-92-2-132804-9 (вэб pdf) зэрэг хэл дээр байна.

ОУХБ-ын хэвлэлийн каталог

НҮБ-ын практикт нийцүүлэн гаргадаг ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд 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 товчоо хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг биш юм.

ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэл, цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг дараах хаягаар орж үзнэ үү:
www.ilo.org/publns.

Монгол улсад хэвлэв.

ГАРЧИГ

Удиртгал	5
ХУРААНГУЙ	9
1. БАЙГАА БОЛОМЖОО АШИГЛАЯ	19
2. НИЙГМИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ: ХҮН ТӨВТЭЙ ХӨТӨЛБӨР	31
2.1 Хүний чадавхад хөрөнгө оруулах	33
БҮХ НИЙТИЙН НАСАН ТУРШИЙН БОЛОВСРОЛ	34
ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕД ХҮМҮҮСИЙГ ДЭМЖИХ НЬ	36
ЖЕНДЭРИЙН ТЭГШ БАЙДЛЫГ ТОГТООХ ХӨТӨЛБӨР	38
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫГ БЭХЖҮҮЛЭХ НЬ	40
2.2 Хөдөлмөрийн институтийн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх	42
БҮХ НИЙТИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БАТАЛГААГ БИЙ БОЛГОХ	43
АЖЛЫН ЦАГАА ЗАХИРАХ ЭРХИЙГ ӨРГӨЖҮҮЛЭХ	45
ХАМТЫН ТӨЛӨӨЛЛИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ	47
ЗОХИСТОЙ ХӨДӨЛМӨРТ ТЕХНОЛОГИ АШИГЛАХ НЬ.	49
2.3 Зохистой, тогтвортой ажилд оруулах хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх	52
ЭДИЙН ЗАСГИЙГ ӨӨРЧИЛЖ ЗОХИСТОЙ, ТОГТВОРТОЙ ХӨДӨЛМӨРИЙГ ДЭМЖИХ НЬ	53
ХӨШҮҮРГЭЭ ӨӨРЧЛӨХ НЬ: ХҮН ТӨВТЭЙ БИЗНЕС, ЭДИЙН ЗАСГИЙН ЗАГВАРЫГ ДЭМЖИХ	56
3. ХАРИУЦЛАГАА САЙЖРУУЛАХ	61
НИЙГМИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ШИНЭЭР ТОГТООХ	62
ОУХБ-ЫН ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА	63
ОЛОН ТАЛТ ТОГТОЛЦООНЫ ХҮЛЭЭХ ҮҮРЭГ, ТУЛГАМДСАН АСУУДЛУУД	64
ТӨГСГӨЛИЙН ҮГ.	66
ТАЙЛБАР	67
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	73
Хавсралт. Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссын гишүүд	79

УДИРТГАЛ

Бид одоогийн эрхэлж буй албан тушаал болох ерөнхийлөгч, ерөнхий сайдын хувьд олон үйл явдалд оролцох боломж олддог. Харин Ирээдүйн хөдөлмөрийн тухай дэлхийн комиссыг хамтран ахалж ажиллахад хамарч буй асуудлуудын хувьд ч комиссын ажиллах хэлбэрийн хувьд ч үнэхээр өвөрмөц туршлага боллоо.

Бидний нэг нь аж үйлдвэр, нөгөө нь үйлдвэрчний эвлэлд ажиллаж байсан туршлагатай хүмүүс. Бид энэ туршлагаараа хөдөлмөр ямар чухал асуудал болохыг, ажил олгогч, ажилчдын хоорондын харилцан ойлголцол, хамтын ажиллагааны үр дүнд гаргасан шийдвэр ямар хүчтэй байдгийг мэднэ.

Бидний эх орон болох Өмнөд Африк, Швед улсад болж буй нийгмийн өөрчлөлт, түүний гол цөм болсон хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтийг ажиглаж, бас оролцож байв. Тийм учраас бүх улс орныг хамарч буй дэлхийн хэмжээний өөрчлөлт шинэчлэлтийг авч хэлэлцэх үйл явцад оролцох боломж тохиосонд баяртай байна.

Ирээдүйн хөдөлмөрийн асуудлаар тайлан бичих олон улсын комисс нь ОУХБ-ын Ерөнхий захирлын хүсэлтээр байгуулагдаж, 2017 оны 10-р сард ажлаа эхэлсэн. Тус комисс энэ хугацаанд дөрвөн удаа хуралдсан бөгөөд хамгийн сүүлд 2018 оны 11 сард хуралдлаа. Бид энэ хугацаанд ажил, хөдөлмөртэй холбоотой бүхий л асуудлыг хэлэлцэж, тулгарч буй сорил, боломжийг тодорхойлон Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллагууд зэрэг холбогдох талуудын зүгээс ямар арга хэмжээ авч болох талаар зөвлөмж гаргалаа.

Комисст дэлхийн өнцөг булан бүрээс ирсэн өөр өөр салбарын, өөр өөр туршлагатай, өөр өөр үзэл бодолтой хүмүүс ажиллаж байсан бөгөөд арвин их мэдлэг бүхий чадварлаг багтай хамтран ажиллахад маш их таатай байсныг дурдмаар байна.

Комиссын гишүүн бүр хичээл зүтгэл гарган ажлын их ачааллыг үл харгалзан хүн бүр онцгой их хувь нэмэр оруулсан юм. Гишүүд мөн тодорхой сэдвүүдээр судалгаа явуулж, цаашид нарийвчлан судлах зорилгоор бодлогын хэлэлцүүлгүүдэд идэвхтэй оролцож байв.

Асуудлыг тоймлон товч, тодорхой тайлан бичих тийм ч хялбар байсангүй. Комиссын гишүүдийн санал зөрүүтэй, нэгдсэн нэг шийдэлд хүрч чадаагүй олон асуудал байсан ба тайлангийн зөвлөмжийг хэрхэн хэрэгжүүлэх санал зөвлөмжийг энэхүү илтгэлд оруулах боломж байсангүй.

ОУХБ-ын Ерөнхий захирал Гай Райдерын удирдлагад ажилладаг Нарийн бичгийн дарга нарын газраас энэхүү тайланг бэлтгэх

явцад судалгаа, мэдээллээр хангаж ихээхэн дэмжлэг үзүүлж байв. Комиссоос зохиолч Сара Муррэйг зөвлөхөөр авч ажиллуулан тайлангийн бичлэгийг сайжрууллаа.

Бид энэхүү илтгэлээрээ өнөөдрийн хөдөлмөрийн ертөнцөд явагдаж буй өөрчлөлт, тулгамдсан асуудлуудыг харуулах, тэдгээрийг хэрхэн шийдвэрлэхэд санаа бодлоо уралдуулж, шийдэл олохийг хичээсэн юм. Энэ илтгэлтэй холбогдон нийгмийн түншлэлийн суурь болсон ардчиллын орон зайг бэхжүүлэх, хүн төвтэй бизнес загварыг бий болгох зэрэг олон асуудлаар улам өргөн хэлэлцүүлэг өрнөнө гэж найдаж байна. Бидний бэлтгэсэн энэхүү тайланг дээд түвшний бодлого боловсруулагчдаас эхлэн оюутан залуус, ажилчид, ажил олгогчид, платформ бизнес эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагсад зэрэг аль болох олон хүн уншиж хүн бүр хөдөлмөрийн ертөнцөд болж буй өөрчлөлтийн талаар мэдээлэлтэй болж, асуудлыг хамтдаа хэлэлцэж, шийдэж чадвал бидний хөдөлмөр ирээдүйд улам бүр гэрэл гэгээтэй болох нь дамжиггүй.

Сирил Рамафоса

Стефан Лөфен

ХУРААНГУЙ



Ирээдүйн хөдөлмөр

Хөдөлмөрийн ертөнц бүхэлдээ өөрчлөгдөж байна. Энэ өөрчлөлтөд шийдвэртэй арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

Ажил, хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн амьдралын чанарыг сайжруулах, боломжийг нэмэгдүүлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах, нийгмийн тэгш бус байдлаас үүдэлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэх зэрэг сорилт байгаа ч тоо томшгүй олон боломж бидэнд байна. Гэсэн ч энэ боломжууд өөрсдөө гэнэт бий болчихгүй. Одоо л шийдвэртэй арга хэмжээ авахгүй бол өнөөдрийн тэгш бус, тодорхойгүй нөхцөл байдал улам даамжрах аюултай.

Хиймэл оюун ухаан, робот, автоматжуулалт зэрэг технологийн дэвшлийн үр дүнд шинээр ажлын байр бий болох боловч, энэ шилжилтийн улмаас ажилгүй болж байгаа хүмүүс шинэ боломжийг ашиглах чадвар тааруу байна. Өнөөдрийн ур чадвар маргаашийн ажлын байранд тохирохгүй, шинээр олж авсан ур чадвар хурдан хоцрогдох эрсдэлтэй. Ногоон эдийн засгийг хөгжүүлснээр ажлын байрыг шинээр бий болгох боломж бүрдэнэ. Дэлхийн улс орнууд нүүрстөрөгч ялгаруулж, нөөц баялаг ихээр шаарддаг салбаруудаа хумиж, цэвэр технологи, тогтвортой бизнесийг дэмжих замаар сая сая шинэ ажлын байр бий болгож байна. Хүн ам зүйн өөрчлөлт ч мөн чухал асуудлуудын нэг. Дэлхийн зарим улс орнуудад залуусын тоо өсөн нэмэгдэж байхад, зарим нь насжиж, хөдөлмөрийн зах зээл, нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд ирэх дарамтыг нэмэгдүүлж байна. Гэсэн хэдий ч халамж, оролцоо, иргэдийн идэвхийг дэмжсэн нийгмийг цогцлоох шинэ шинэ боломж гарч ирж байна.

Ийм өөрчлөлтийн үр дүнд бий болж буй боломжийг алдалгүй ашиглан эдийн засгийн аюулгүй байдал, тэгш боломж, нийгмийн шударга ёс бүхий гэрэлт ирээдүйг бий болгож, улмаар нийгмийнхээ үндэс суурийг бэхжүүлэх шаардлагатай.

Боломжийг алдалгүй ашиглах нь: Нийгмийн хэм хэмжээг шинээр тогтоох

Нийгэмд шинэ хэм хэмжээ тогтоож, шинэ жим, зам гаргахад Засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын байгууллагуудын хүчин чармайлт чухал. Ажиллагсад эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулж байгаагийнхаа хэрээр шударга хувь хүртэх, эрх ашгаа хамгаалуулах, эрсдлээс хамгаалуулах гэх мэт нийгмийн хэм хэмжээг дахин тогтоох шаардлагатай. Энэхүү өөрчлөлтийн үйл явцад хөдөлмөрийн

асуудалд хамаатай бүх талуудыг бүрэн оролцуулах, тэр дундаа дуу хоолойгоо сонсгож чадахгүй байгаа сая сая ажилчдыг оролцуулахад нийгмийн түншлэл чухал үүргийг гүйцэтгэнэ.

Хүн төвтэй хөтөлбөр

Бид **хөдөлмөрийн ирээдүйд хүн төвтэй хөтөлбөр**ийг санал болгож байна. Энэхүү хөтөлбөр нь хүн, хөдөлмөр төвтэй эдийн засаг, нийгэм, бизнесийн үйл ажиллагааг дэмжиж, нийгмийн хэм хэмжээг улам бэхжүүлнэ. Хөтөлбөр нь өнөө, ирээдүй үеийнхэнд чиглэсэн өсөлтийг дэмжиж, тэгш, тогтвортой байдлыг хангах гурван тулгуур арга хэмжээнээс бүрдэнэ:

1. ХҮНИЙ ХӨГЖИЛД ЧИГЛЭСЭН ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ

Хүмүүсийг байгаль орчинд ээлтэй, дижитал эрин үед амьдрах, хөгжих боломжоор хангахын тулд хүнийг хүчин зүйлийнх нь хувьд харах бус харин хүн бүрийн хувьд сайн сайхан аж байдал, боломжийг нь нэмэгдүүлэх орчныг бий болгож, эрхийг нь хамгаалж, амьжиргааг нь сайжруулж, хөгжүүлэх зэргээр асуудлыг илүү өргөн хүрээнд авч үзэхийг бид санал болгож байна.

- *Бүх нийтээр насан туршдаа суралцах боломжтой болсноор ур чадвар эзэмших, шинэ ур чадвар эзэмших, ур чадвараа улам сайжруулах боломжтой болно.* Насан туршийн боловсролд сургуулийн өмнөх боловсрол, суурь боловсрол, насанд хүрэгчдийн сургалт, албан ба албан бус бүх сургалтууд багтана. Засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын төлөөллийн байгууллагууд боловсролын байгууллагатай хамтран үр дүнтэй, зохистой санхүүжилт бүхий насан туршийн боловсролын тогтолцоог бүрдүүлэхэд хамтран ажиллах үүрэгтэй.
- *Ирээдүйн хөдөлмөрт шилжих шилжилтийн үеийг даван туулахад нь дэмжлэг үзүүлэх институт, бодлого, стратегид хөрөнгө оруулалт хийж, эрчимжүүлэх.* Сургуулиас ажил руу шилжих шилжилт улам бүр хүнд төвөгтэй болж байгаа тул залуучуудад дэмжлэг хэрэгтэй. Ахмад настай ажиллагсад эдийн засгийн идэвхтэй амьдралаа хүссэнээрээ үргэлжлүүлэхийг дэмжих бодлого хэрэгжүүлж, улмаар хүн бүр насан туршдаа эдийн засгийн идэвхтэй байх нийгмийг бий болгоно. Хүний амьдралын туршид хөдөлмөрийн зах зээл дээр маш олон өөрчлөлт, шилжилт явагддаг тул түүнийг

даван туулахад нь дэмжлэг хэрэгтэй болно. Хөдөлмөрийн зах зээлийн тодорхой бодлогыг хэрэгжүүлж, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, үйлчилгээг өргөжүүлэх хэрэгтэй байна.

- *Жендэрийн тэгш байдлыг хангах өөрчлөлтөд чиглэсэн, үр дүнтэй хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.* Хөдөлмөрийн ертөнц өрх гэрээс эхэлнэ. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд хүүхдээ гэртээ асарч буй хүмүүс болон нийтийн асрамжийн үйлчилгээнд хөрөнгө оруулж, гэртээ цалин хөлсгүйгээр гүйцэтгэдэг асаргааны ажлыг хуваарилахад чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийг баталж, хэрэгжүүлнэ. Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, манлайллыг бэхжүүлэх, ажлын байран дах хүчирхийлэл, дарамтыг арилгах, цалин хөлсний ил тод байдлыг хангах бодлого хэрэгжүүлэх нь ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах зайлшгүй нөхцөл юм. Түүнчлэн, өндөр технологи бүхий маргаашийн ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангах тусгай арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.
- *Төрөхөөс өтлөх хүртэл бүх нийтийг нийгмийн хамгаалалд хамруулах.* Хөдөлмөрийн ирээдүйг харвал хүний амьдралын туршид нь хэрэгцээг хангаж чадах эв санааны нэгдэл, эрсдлийг хуваалцах зарчимд суурилсан нийгмийн хамгааллын тогтолцоо шаардлагатай. Энэ нь хэрэгцээтэй үед хүн бүрийг хамгаалах нийгмийн хамгааллын суурь түвшинийг бүрдүүлж шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгалын тогтолцоотой хослуулах замаар баталгааг нь сайжруулах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

2. ХӨДӨЛМӨРИЙН ИНСТИТУТИЙН ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ

Бид хөдөлмөрийн асуудлаар ажилладаг байгууллага, институтийг бэхжүүлж, шинэчлэхийг зөвлөж байна. Дүрэм журам, хөдөлмөрийн гэрээнээс эхлэн хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо хүртэлх асуудлуудыг хариуцаж ажилладаг байгууллагууд нь шударга нийгмийг бүрдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Эдгээр байгууллагууд албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албажуулах, ажилтай ядуусын тоог бууруулах, хүний эрхэм чанар, эдийн засгийн аюулгүй байдал, тэгш байдлыг дээдэлсэн хөдөлмөрийн ирээдүйг бий болгох арга замыг бий болгох ёстой.

- *Бүх нийтийг хамарсан хөдөлмөрийн баталгааг бий болгох.* Бүх ажилчид гэрээний нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаас үл хамааран “амьжиргаа хангахуйц цалин хөлс” (ОУХБ-ын Дүрэм, 1919 он) авах, өдрийн ажлын цагийн дээд хязгаар тогтоох, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл хангуулах

талаар үндсэн эрхээ эдлэх ёстой. Хууль тогтоомж, хамтын хэлэлцээрийн хүрээнд энэхүү хамгаалалтын суурь түвшнийг нэмэгдүүлж болно. Энэхүү зөвлөмжид хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй нь хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, эрх гэж хүлээн зөвшөөрч байна.

- *Ажилтан цагаа өөрөө захиран зарцуулах эрхийг өргөжүүлэх.* Аж ахуйн нэгжийн хэрэгцээг хангахын зэрэгцээ ажилчид ажлын цагаа өөрсдөө зохион байгуулж зарцуулах илүү их эрх мэдэл хэрэгтэй байна. Технологийн дэвшлийг ашиглан сонголт бий болгож, ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангах нь ажлын цаг, хувийн цагийн зааг ялгаа багассанаас үүдсэн ажлын стресс, дарамтыг шийдвэрлэх боломж олгоно. Ажлын цагийн дээд хязгаарыг тогтоож, бүтээмжийг сайжруулахад анхаарахын зэрэгцээ ажлын цагийн доод хязгаарыг тогтоосноор уян хатан цагийн хуваарь гаргах, ажлын хуваарьт хяналт тавих бодит боломжуудыг бий болгоно.
- *Нийгмийн түншлэл нь нийтийн эрх ашиг мөн хэмээх итгэл үнэмшилд тулгуурлан ажилчид, ажил олгогчдын хамтын төлөөллийг хангахыг төрийн бодлогоор идэвхтэй дэмжих.* Бүх ажилтан, ажил олгогч эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөгөө эдэлж, хамтын хэлэлцээ хийх эрхтэй ба төр энэ эрхийг хэрэгжүүлэх баталгааг хангана. Ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагууд нь зохион байгуулах шинэ, бүтээлч арга хэлбэр ашиглан, тухайлбал технологийн дэвшлийг ашиглан платформд суурилсан эдийн засагт ажиллагсдыг нэгтгэх замаар өөрсдийн төлөөллөө улам бэхжүүлэх шаардлагатай. Мөн эрх мэдэл, чадавхаа ашиглан өөр өөр ашиг сонирхлыг төлөөлж буй талуудыг хэлэлцээрийн ширээний ард суулгах.
- *Зохистой хөдөлмөрийн төлөө технологи ашиглаж, удирдах нь.* Энэ нь ажилтан, ажил олгогч хоёр ажлаа хэрхэн зохион байгуулах тохиролцоо юм. Мөн хиймэл оюун ухаанд “хүн удирдах” хандлагыг нэвтрүүлж, ажилд нөлөөлөх эцсийн шийдвэрийг хүн гаргаж байхыг хэлж байна. Дижитал платформ орчинд ажиллаж байгаа хүмүүсийн (тэдний хэрэглэгчид) хамгийн суурь эрхийг хангаж, хамгаалах олон улсын засаглалын тогтолцоо бий болгох шаардлагатай. Технологийн дэвшил нь мөн хөдөлмөрийн ертөнцөд ашиглагдаж байгаа мэдээ мэдээллийн ашиглалт, найдвартай байдлыг зохицуулах шаардлага тулгарч байгааг харуулж байна.

3. ЗОХИСТОЙ БОЛОН ТОГТВОРТОЙ ХӨДӨЛМӨРИЙН ТӨЛӨӨ ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ НЬ

НҮБ-ын 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн хөрөнгө оруулалт хийхийг бид зөвлөж байна.

- *Зохистой, тогтвортой хөдөлмөрийг бий болгож байгаа үндсэн чиглэлүүдэд хөрөнгө оруулалтаа нэмэгдүүлэх шаардлагатай.* Ийм хөрөнгө оруулалт жендэрийн тэгш байдлыг бэхжүүлж, сая сая ажлын байрыг бий болгож бичил, жижиг, дунд үйлдвэрүүдэд шинэ шинэ боломжийг авчирч чадна. Олон сая хүний ирээдүйн хөдөлмөр болсон хөдөөгийн эдийн засагт тэргүүлэх ач холбогдол өгөх ёстой. Ялгааг багасгаж, өндөр өртөг бүхий үйлчилгээг дэмжихэд чанартай биет болон дижитал дэд бүтцэд хөрөнгө оруулах шаардлагатай.
- *Урт хугацааны хөрөнгө оруулалтыг бизнес хөгжлийг дэмжихэд чиглүүлэх, хүний хөгжил, сайн сайхан байдлыг хэмжих нэмэлт үзүүлэлтүүдийг судлан тодорхойлох.* Үүнд шударга төсвийн бодлого хэрэгжүүлэх, бизнесийн байгууллагын нягтлан бодох бүртгэлийн стандартыг шинэчлэх, оролцогч талуудын төлөөллийг нэмэгдүүлэх, тайлагнах үйл явцыг сайжруулах зэрэг. Энэ асуудлаар улс орнуудын гаргаж буй ахиц дэвшлийг хэмжих үзүүлэлтүүдийг боловсруулж, тэдгээрт хувь хүний эдийн засгийн хөгжлөөс хүртэж буй үр өгөөж, өрх, нийгмийн үйл ажиллагаанд цалин хөлсгүй оролцогчийн гүйцэтгэсэн ажлын үнэ цэнэ, байгаль орчны доройтол зэрэг эдийн засгийн үйл ажиллагааны гадаад хүчин зүйлийн дам нөлөөллийг тусгах хэрэгтэй.

Хариуцлагыг сайжруулах

Бид шударга, эрх тэгш хөдөлмөрийн ирээдүйг бий болгохын тулд оролцогч талуудыг хариуцлага хүлээн ажиллахыг уриалж байна. Улс орон бүрт нийгмийн хэм хэмжээг бэхжүүлэхийн тулд хүмүүсийн чадавх бэхжүүлэх, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудыг чадавхжуулах, зохистой ба тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход хөрөнгө оруулалт хийх шаардлагатай. Улс орнууд төр, ажилтан, ажил олгогчийн байгууллагуудын хоорондох яриа хэлэлцээг дэмжих замаар хөдөлмөрийн ирээдүйн талаарх үндэсний стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

Бид холбогдох бүх олон талт байгууллагуудыг эдгээр асуудлуудаар хамтын ажиллагаагаа улам бэхжүүлэхийг зөвлөж байна. Ялангуяа

Дэлхийн Худалдааны Байгууллага (ДХБ), Бреттон Вүүдсийн байгууллагууд болон ОУХБ илүү цогц байдлаар харилцан уялдаатай хамтран ажиллахыг зөвлөж байна. Худалдаа, санхүү, эдийн засаг, нийгмийн бодлогууд өөр хоорондоо чухал, цогц, нягт харилцан уялдаатай. Бидний санал болгож буй хүн төвтэй эдийн засгийн өсөлт, хөгжлийн бодлогын хөтөлбөр амжилттай хэрэгжих эсэх нь эдгээр бодлогуудыг хэрхэн уялдуулснаас ихээхэн хамаарна.

ОУХБ нь гурван талт тогтолцоо, хүний эрхэд суурилсан стандарт, хэм хэмжээ тогтоох зорилго, чиглэлийнхээ хүрээнд энэхүү бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн ирээдүйн чиг хандлагыг тогтоож, технологийн дэвшил нь хөдөлмөрийн төлөв байдал, ажилчдын сайн сайханд хэрхэн нөлөөлж байгааг тогтооход чиглэсэн нийгмийн яриа хэлэлцээ, дүн шинжилгээ, удирдамж боловсруулахад голлох үүрэгтэй цөм нь байх болно.

Цаашлаад, ОУХБ-ын үндсэн чиглэл, хариуцсан асуудал нь бүх нийтийг хамаарахад онцгой анхаарал хандуулахыг зөвлөж байна. Түүхийн туршид нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөрийн гадуур орхигдож байсан, ялангуяа албан бус эдийн засагт ажиллаж буй хүмүүст онцгой анхаарлаа хандуулна гэсэн үг юм. Мөн ажил, хөдөлмөр эрхлэх хэлбэр олон янз болох тутам, тухайлбал, платформд суурилсан эдийн засагт дижитал хэлбэрээр зуучлуулан ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа шинэ үзэгдлийг анхааран харж, тэдгээрт тохирох шинэлэг арга хэрэгсэл сонгох хэрэгтэй байна. Бид энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд Бүх нийтийн хөдөлмөрийн баталгааг тохиромжтой арга хэрэгсэл гэж үзэж байгаа бөгөөд ОУХБ-аас үүнийг хэрэгжүүлэхэд яаралтай анхаарал хандуулахыг зөвлөж байна.

Бид энэ илтгэлээ урт аяны эхлэл гэж үзэж байна. ОУХБ нь дэлхийн түвшинд төр, ажил олгогч, ажилтныг нэгтгэдэг учраас энэхүү аянд луужин мэт замыг нь зааж, чиглүүлэх нь дамжиггүй.

БАЙГАА БОЛОМЖОО АШИГЛАЯ



1. БАЙГАА БОЛОМЖОО АШИГЛАЯ

Ажил бол бидний амьдралыг тэтгэгч. Бид ажил хөдөлмөр эрхэлж материаллаг хэрэгцээгээ хангаж, ядуурлаас ангид сайн сайхан амьдралыг бүтээдэг. Ажил хөдөлмөрөөр бид материаллаг хэрэгцээгээ хангахаас гадна би хэн бэ, би хаана байна, миний зорилго юу вэ гэсэн асуултуудад хариулахад тусалдаг. Ажил хөдөлмөр бидний сонголтыг өргөжүүлэн, ирээдүй рүү өөдрөгөөр харах боломжийг олгодог.

Мөн ажил нь биднийг бусадтай холбож нэгтгэдэг учраас нийгмийн эв нэгдлийг бий болгоход ач холбогдолтой байдаг. Бид ажил, хөдөлмөрийг, цаашлаад хөдөлмөрийн зах зээлээ хэрхэн зохион байгуулж байгаагаараа нийгэмдээ тэгш, шударга байдлыг тодорхойлоход чухал үүргийг гүйцэтгэнэ.

Нөгөө талаас ажил хөдөлмөр нь аюултай, хортой, цалин хөлс муутай, урьдчилан тааварлаагүй, тогтворгүй байж болно. Энэ тохиолдолд цааш өсөж дэвжих тэмүүллээсээ илүүтэйгээр бодит байдал болон сэтгэл зүйн хувьд хавчигдсан мэт мэдрэмж төрнө. Ажил олж чадахгүй байгаа хүмүүсийн хувьд нийгмээс тусгаарлагдах нэг шалтгаан болдог.

Бид одоо энэ үеийн хамгийн хүнд сорилттой тулгарч байна. Ажил, хөдөлмөрийн ертөнц бүхэлдээ өөрчлөгдөж байгаа нь нийгэмд бүхэлд нь нөлөөлж байна. Нийгмийн шинэ хүчин зүйлсийн улмаас хөдөлмөрийн ертөнц өөрчлөгдөж байна (хүснэгт 1-ийг үзнэ үү). Шилжилтийн үйл явцад яаралтай шийдэх сорилтуудтай тулгарч байна. Технологийн дэвшил нь хиймэл оюун ухаан, автоматжуулалт, роботыг бүтээж улмаар шинэ ажлын байр бий болгоно. Гэхдээ энэ шилжилтийн үед ажлын байраа алдсан хүмүүс шинэ ажлын боломжуудыг олж авах чадвар муутай байж болох юм.¹ Өнөөдрийн ур чадвар маргаашийн ажлын байранд тохирохгүй бөгөөд шинээр олж авсан ур чадвар ч хурдан хоцрогдож магадгүй юм. Хэрэв байгаа байдалтайгаа эвлэрвэл дижитал эдийн засаг нь бүс нутаг, жендэрийн ялгааг улам ихэсгэх эрсдэлтэй. Платформ эдийн засгийг бүрдүүлж байгаа вэбсайт, аппликэшн дээр суурилсан ажил нь 19-р зууны хуучин хэв маягийг сэргээж, “дижитал эдийн засгийн нэг өдрийн ажилчид”-ын шинэ үеийг үүсгэж болзошгүй.² Эх дэлхийгээ хайрлаж, уур амьсгалын өөрчлөлтийг зогсооход чиглэсэн хөдөлмөрт шилжих нь хөдөлмөрийн зах зээлд улам их өөрчлөлт авчирна. Зарим бүс нутагт залуучуудын тоо өсч байгаа нь залуучуудын ажилгүйдэл, шилжилт хөдөлгөөнөөс үүдэлтэй дарамтыг улам өөгшүүлж байна. Харин бусад газар нутагт хүн ам насжиж нийгмийн хамгаалал, халамжийн тогтолцоонд нэмэлт дарамт үзүүлэх болно. Тийм учраас зохистой хөдөлмөрийг бий болгох бидний хүчин чармайлтад³ улам их саад бэрхшээл тулгарсаар байна.

Хүснэгт 1. Ирээдүйн хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтцийн өөрчлөлтийн таамаглал

	ЭХ СУРВАЛЖ	ТААМАГЛАЛ
Технологи	Фрей ба Осборн, 2015	Автоматжуулалтын улмаас АНУ-ын нийт ажилчдын 47 хувь нь ажлын байраа алдах эрсдэлтэй байна.
	Чанг ба Фу, 2016	АСЕАН-5: Ирэх 20 жилд автоматжуулалтын улмаас нийт ажлын байрны 56 хувь нь үгүй болох эрсдэлтэй.
	Макензи Глобал Хүрээлэн, 2017	Нийт ажил мэргэжлийн 5-аас доошгүй хувийг л нотлогдсон технологийн тусламжтайгаар бүрэн автоматжуулах боломжтой. Гэхдээ нийт ажил мэргэжлийн 60 орчим хувийн гүйцэтгэж буй үйл ажиллагааных нь 30 орчим хувьд хэсэгчлэн автоматжуулалт хийх боломжтой.
	ЭЗХАХБ, 2016	ЭЗХАХБ-н орнуудад нийт ажлын байрны дунджаар 9 хувийг нь автоматжуулах боломжтой. Дийлэнх ажлын байрыг (50-70 хувь) бүхэлд нь автоматжуулж чадахгүй бөгөөд ихэнх ажлуудыг автоматжуулж, хийдэг аргыг эрс өөрчлөх болно.
	Дэлхийн Банк, 2016	Хөгжилтэй орнуудад ажлын байрны гуравны хоёр нь автоматжуулагдах боломжтой.
	ДЭЗФ, 2018	Компаниудын бараг 50 хувь нь 2022 он гэхэд автоматжуулалтын улмаас бүтэн цагаар ажилладаг ажиллагсдын тоогоо багасгах болно гэж хүлээж байна.
Тогтвортой байгаль орчинд шилжих	ОУХБ, 2018с	Уур амьсгалын өөрчлөлтийн асуудлаарх Парисын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлснээр 6 сая орчим ажлын байр алга болж, 24 сая ажлын байр шинээр бий болно гэсэн тооцоо байна.
Хүн ам зүйн өөрчлөлт	НҮБ-ын Эдийн засаг, нийгмийн асуудал эрхэлсэн газар, 2017	2050 он гэхэд нийт хүн ам зүйн ачаалал (100 хүн тутамд 0-14 ба 65+ насны бүлгийн харьцаа) Европ (24.8 хувь), Хойд Америк (14.4% хувь) огцом өсөх төлөвтэй байна. Энэ өсөлт Ази (8.5 хувь), Далайн орнууд (6.8 хувь), Латин Америк, Карибын тэнгисийн бүс нутагт (7.6 хувь) харьцангуй дундаж байна. Африкийн нийт хүн ам зүйн ачаалал 18.7 хувиар буурах төлөвтэй бөгөөд энэ бүс нутгийн хүн амын тал нь (0-24 насны) залуучууд байна. Бусад бүх бүс нутаг хүн ам зүйн насжилттай тулгарна.



344

САЯ АЖЛЫН БАЙР

Хөдөлмөр эрхлэлт

Өнөөдөр шаардлагатай байгаа 190 сая ажлын байран дээр нэмээд 2030 он гэхэд 344 сая ажлын байр шинээр бий болгох шаардлагатай.

ОУХБ Эдийн засгийн чиг хандлагын загвар (2018 оны 5 сар)



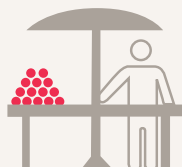
190

САЯ ХҮН

Ажилгүйдэл

190 сая хүн ажилгүй бөгөөд үүний 64.8 сая нь залуучууд байна.

ОУХБ, 2018b



2

ТЭРБУМ ХҮН

Албан бус салбар

2 тэрбум хүн албан бус эдийн засагт ажиллаж амьжиргаагаа залгуулж байна.

ОУХБ, 2018a



300

САЯ ХҮН

Ажилтай ядуу

300 сая хүн ажилтай мөртлөө хэт ядуу амьдарч байна (Өдөрт \$1.90-с бага орлоготой).

ОУХБ, 2018b



2.78

САЯ ХҮН

Ажлын байрны осол гэмтэл, өвчний улмаас нас барсан хүний тоо

Жил бүр 2.78 сая хүн ажлын байран дахь осол, мэргэжлийн өвчний улмаас амь насаа алддаг.

ОУХБ, 2018b



36.1%

Ажлын цаг

Дэлхийн ажиллагсдын нийт 36.1% нь хэт олон цагаар ажилладаг (долоо хоногт 48 цагаас илүү).

Мессенжер, 2018



1.8%

Цалин хөлс

Цалингийн өсөлт 2016 оноос 2017 онд 2.4%-иас 1.8% болж буурсан.

ОУХБ, 2018d



20%

Жендэрт суурилсан цалингийн ялгаа

Эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс эрэгтэйчүүдийнхээс 20% бага байна.

ОУХБ, 2018d



1%

Тэгш бус байдал

1980-аас 2016 оны хооронд дэлхийн хамгийн баян 1% нь дэлхийн нийт орлогын өсөлтийн 27%-ийг хүртэж байсан бол хамгийн ядуу 50% дөнгөж 12%-ийг хүртэв.

Alvaredo et al., 2018



53.6%

Цахим хуваагдалт

Нийт өрхийн дөнгөж 53.6% нь интернэт холболттой. Хөгжиж буй орнуудад энэ үзүүлэлт дөнгөж 15% байна.

ОУЦХБ, 2017

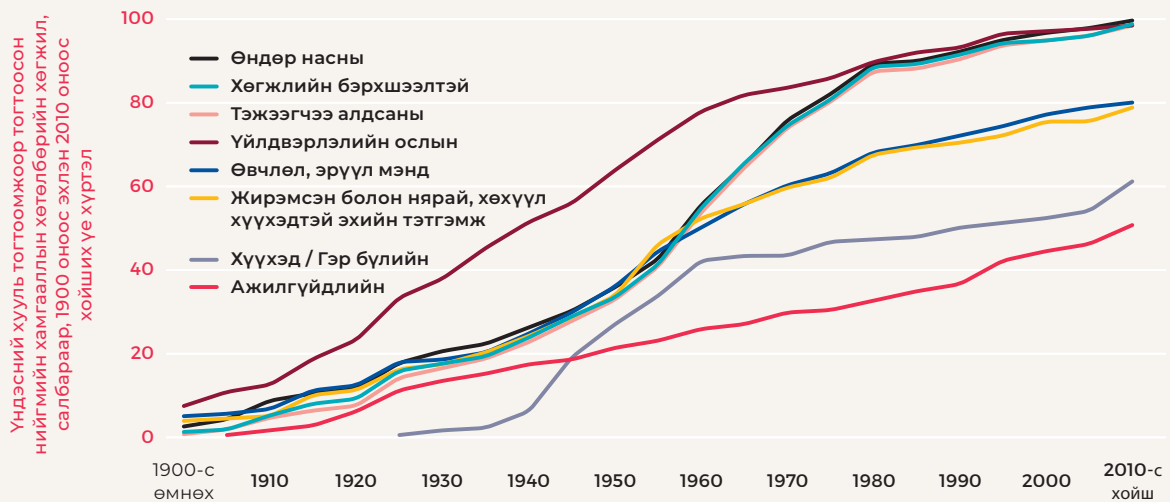
Эдгээр шинэ сорилтууд нь өнгөрсөн, одоод тулгарч буй бэрхшээл дээр нэмэгдэн ужгирч, шийдвэрлэхэд улам хүндрэлтэй болж байна (20-р хуудсан дахь зургийг харна уу). Ажилгүйдлийн түвшин өндөр хэвээр, хэдэн тэрбум хүн албан бус эдийн засагт ажилласаар байна.⁴ 300 сая хүн ажиллаж байгаа мөртөө хэт ядуу амьдарч байна.⁵ Сая сая эрэгтэй, эмэгтэй, хүүхэд орчин үеийн боолчлолын хохирогч болж байна.⁶ Маш олон хүн хэтэрхий олон цагаар ажиллаж байгаа бөгөөд ажил, хөдөлмөртэй холбоотой ослын улмаас жил бүр сая сая хүн амь насаа алдаж байна.⁷ Мөн ажлын стрессээс үүдсэн сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрсдэл улам нэмэгдэж байна.⁸ Цалингийн өсөлт нь бүтээмжийн өсөлтийг гүйцэхгүй,⁹ ажилчдын үндэсний орлогоос хүртэх хувь хэмжээ ч буурч байна. Баян ба бусад хүмүүсийн хоорондын ялгаа улам бүр нэмэгдэж байна.

Эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс эрэгтэйчүүдийнхээс 20 хувиар бага хэвээр байна.¹⁰ Хэдийгээр эдийн засгийн өсөлт улс орнуудын хоорондын тэгш бус байдлыг багасгаж байгаа ч улс орнуудын дотоодод тэгш буй байдал улам нэмэгдэж байна.¹¹ Сая сая ажиллагсад сонгох, сонгогдох эрхээ хэрэгжүүлэх боломжгүй, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрх нь зөрчигдсэн, дуу хоолойгоо илэрхийлэх боломжгүй хэвээр байгаа юм.

Эдгээр сорилтууд бүгд нийгмийн шударга ёс, энх тайванд сөргөөр нөлөөлнө. Улмаар нийгмийн эв нэгдлийг хангах, хамтаар хөгжих зарчмыг эвдэж, ардчиллын институтэд итгэх итгэлийг сулруулах аюул учруулж байна. Баталгаа алдагдаж, ирээдүй тодорхойгүй болох тусам тусгаарлах үзэл, популизм улам нэмэгдэх төлөвтэй. Нээлттэй нийгэм, нээлттэй эдийн засгаас ухрах хандлага гарч байгаад бид санаа зовж байна.

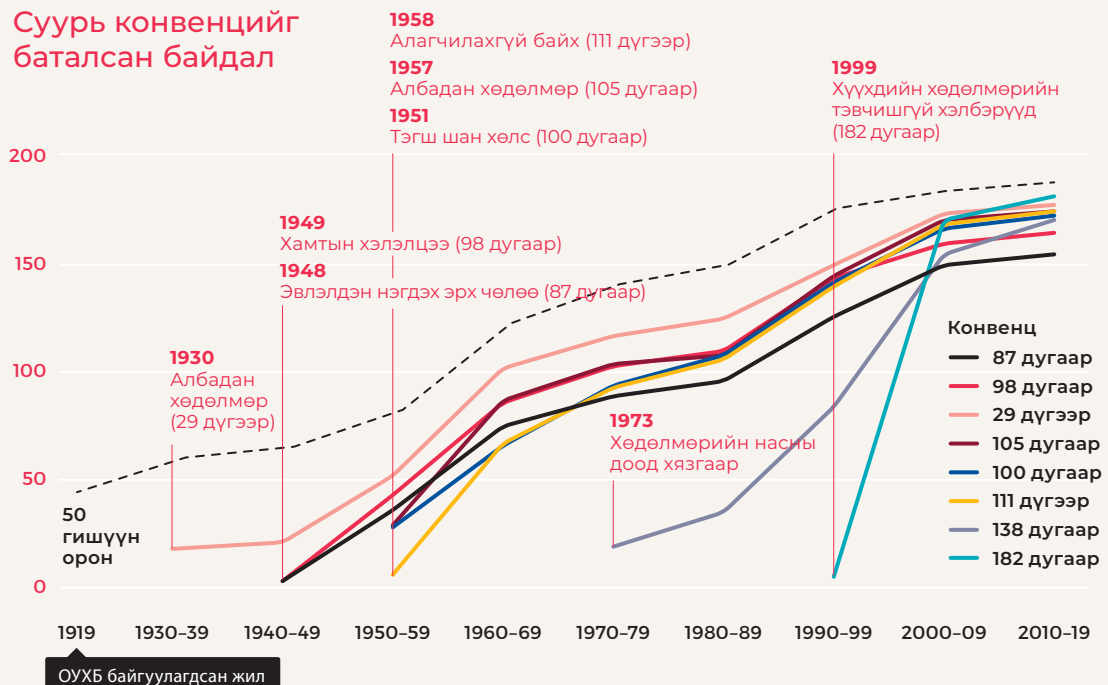
Гэсэн хэдий ч гайхамшигтай боломжууд бидний өмнө байна. Технологийн дэвшил хэзээ, хаана ажиллах сонголтыг өргөжүүлэхээр зогсохгүй, шинэ, чанартай ажлын байрыг нэмэгдүүлнэ. Нүүрстөрөгчийн ялгарлыг багасгаснаар эдийн засгийн өсөлт, хөгжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хэрэгцээг хангаж, хөдөөгийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд асар их боломжийг нээх болно. Эмэгтэйчүүд ажлын байранд амжилтанд хүрч чаддаг болохыг баталгаажуулснаар шинэ боломжуудыг бий болгож, эдийн засгийн өсөлтийг нэмэгдүүлнэ. Боловсрол, сургалт, технологийг хүртээмжтэй болгосноор хөдөө орон нутгийг өөрчилж чадна. Ахмад настан идэвхтэй амьдарч, ажилтай байх нь тэд өөрсдийн ур чадвар, туршлагаараа нийгэм, эдийн засгийг баяжуулж чадна гэсэн үг. Залуучууд бүрэн чадавхиж шинэ боломжуудыг алдалгүй хүртдэг болсноор маргаашийн өөрчлөлтийг авчрах чадвартай болно.

Үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрийн хөгжил, салбараар, 1900 оноос эхлэн 2010 оноос хойших үе хүртэл



Эх сурвалж: ОУХБ, 2017d.

Суурь конвенцийг баталсан байдал



Эх сурвалж: ОУХБ NORMLEX.

Бид өнөөгийн боломж, цаг мөчийг ашиглан хүмүүсийн санаа зовж буй асуудлуудыг бодитойгоор шийдэх, энэ шийдлийн хүрээнд гарч ирэх тоо томшгүй олон боломжуудыг нээх хэрэгтэй байна. Энэ өөрчлөлт нь дэлхийн бүх хүмүүсийн амьдралыг сайжруулах үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг боловсруулах боломж, далайц болох юм. Гэхдээ одоо л шийдвэртэй арга хэмжээг авахгүй бол бид тэгш бус байдлыг улам даамжруулж, тодорхойгүй байдлыг нэмэгдүүлэн, гадуурхах явдлыг улам даамжруулах аюултай бөгөөд энэ нь улс төр, нийгэм, эдийн засгийн асар их хор хөнөөлийг дагуулна.

Хөдөлмөрийн ертөнц бүхлээрээ өөрчлөгдөж, асуудлыг хамтаараа шийдвэрлэж байгаа нь зөвхөн энэ удаа биш юм. 1919 онд аймшигт дэлхийн дайн дууссаны дараа олон улс орны засгийн газар, ажил олгогч, ажиллагсад нэгдэж, нийгмийн шударга ёсны төлөө хамтран зүтгэх итгэл үнэмшилдээ тулгуурлан “Өргөн олон ардыг гачигдаж дутагдахын бэрхшээл зовлонд учруулан, амгалан тайван байхын аргагүй болгож буй хөдөлмөрийн хүнд бэрх нөхцөл байсаар байгаа нь дэлхий дахины энх тайван, эвлэрэл зохицолд аюул учруулж байгаа учраас” Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ыг байгуулах болсон юм.¹² Өнөөдөр ч гэсэн өнө мөнхийн энх тайван, тогтвортой байдал нийгмийн шударга ёсноос хамаарч байна.

ОУХБ-ыг үүсгэн байгуулагчид нь хөдөлмөрийн хүнлэг нөхцлийг тогтоох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, бодлого боловсруулах зорилгыг тавьсан юм. Эдгээр хэм хэмжээний гол зарчим нь хөдөлмөр бол бараа бүтээгдэхүүн биш бөгөөд хүмүүс эрх чөлөөтэй, нэр хүндтэй, эдийн засгийн аюулгүй, тэгш боломжийг хангасан нөхцөлд өөрсдийн материаллаг байдлаа дээшлүүлж, оюуны хөгжлөө хангах эрхтэйг тодорхойлсонд оршино. Энэ зарчим өнөөдөр ч хэвээр байна. Хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч буй өөрчлөлтөд шилжиж буй энэ үед энэхүү зарчмыг үргэлжлүүлэн дагаж мөрдөх нь өнөөгийн нийгэмд чухал ач холбогдолтой гэж бид үзэж байна.

ОУХБ-ын Дүрэм бол дэлхийн түүхэн дэх хамгийн том зорилго тавьсан нийгмийн хэм хэмжээ хэвээр байна.¹³ Энэ хүрээнд хөгжлийнхөө аль ч шатанд явж буй улс орон, бүс нутаг төр ба иргэн, ажилтан ба бизнес эрхлэгчид улмаар хүн амын бусад бүлгүүдийн хоорондох харилцааг тодорхойлдог маш олон төрлийн зохицуулалтыг бий болгожээ. Нийгмийн хэм хэмжээ нь тухайн улс орны нөхцөл байдалд тохирсон өөр өөрийн онцлогтой байх боловч эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулж байгаа ажилтан хөгжлийн үр шимээс шударга хувийг хүртэж, эрхээ хамгаалуулах эрхтэйгээс гадна эдийн засгийн зохицуулалт муутай хэсэг тодорхой хамгаалалтанд байх баталгаа гаргадагт гол агуулга оршино.

Энэхүү нийгмийн хэм хэмжээ хэр бат бөх байх нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын хоорондох нийгмийн зөвшилцлийн үйл явцаас хамаарна.¹⁴ Нийгмийн зөвшилцлийн зөв гольдрол нь нийгэмд оролцоог хангаж, шударга ёс, хууль тогтоомж хэрэгжих үндсийг тогтоох бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд тулгарч буй хамгийн түвэгтэй асуудлуудыг шударга, урт хугацаанд тогтвортой байх шийдвэр гаргана. Энэ шийдлийг талууд хамтран гаргадаг учраас нийтээрээ хүлээн зөвшөөрч хүлээн авдаг.

Нийгмийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн харилцаанд урьд өмнө байгаагүй ахиц дэвшил гарч байна. Хүүхдийн хөдөлмөр эрс буурч¹⁵, орлого нэмэгдэн олон сая хүн ядуурлаас ангижирсан¹⁶ бөгөөд эмэгтэйчүүд олноороо хөдөлмөрийн зах зээлд орж, ажлын цаг аажмаар багассан байна.¹⁷ Зуун жилийн өмнө хэдхэн улс нийгмийн хамгааллын тогтолцоотой байсан бол өнөөдөр ихэнх орнууд суурь түвшний тогтолцоотой болсон (22-р хуудсан дахь зургийг үзнэ үү).¹⁸ Хөдөлмөрлөх эрхийг хүлээн зөвшөөрч, хүндэтгэн үзэх болсон нь ажиллагсад өдөр тутмын ажил амьдралдаа дуу хоолойгоо илэрхийлэх боломж олгосон юм. Мөн ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд нийгмийн түншлэлээр дамжуулан бодлого боловсруулах үйл явцад өөрийн байр суурийг илэрхийлэх боломжтой болж байна. Хамгийн чухал нь, нийгмийн шударга ёс, бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийн асуудлыг НҮБ-ын 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрт тодорхой тусгаж чадсан юм.

Гэсэн хэдий ч хөдөлмөрийн ертөнцөд болж буй өнөөгийн өөрчлөлт нь тэртээд ОУХБ-ыг байгуулж байсан үеийнх шиг томоохон арга хэмжээ авах шаардлагатай байгааг харуулж байна. Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд нийгмийн хэм хэмжээ, хэлэлцээрээ сэргээж, ирээдүйн сорилтуудыг даван туулахад эрчимтэй ажиллах шаардлагатай байна.

Дэлхийн нийгмийн хэм хэмжээ улс орнуудад харилцан адилгүй хэрэгжиж байсан бөгөөд зарим оронд туйлын хангалтгүй байсныг хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй. Түүнчлэн, нийгмийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий байгууллага, институт нь бүх хүнд, ялангуяа, хөдөө болон албан бус эдийн засагт ажиллагсад хүрч ажиллаж чадахгүй байгаа бөгөөд тэдний оролцоогүйгээр асуудлыг нь шийдэж хэвшиж, нийгмийн зөвшилцөлд оролцож чадахгүй байдал үүсч байна. Үүний улмаас улс орнуудын хооронд, эсвэл улс орон дотооддоо хүлээн зөвшөөрөмгүй тэгш бус байдал улам тэлж байна.¹⁹ Энэ тохиолдолд хэн нь ч хожихгүй. Нийгмийн хэм хэмжээ байхгүй, эсвэл хэрэгжихгүй байх нь хүн бүрт сөрөг нөлөө авчирдаг.

Бид эдийн засаг, нийгмийн бодлого, бизнесийн үйл ажиллагааны төвд хүмүүс, тэдний ажил хөдөлмөрийг тавих шинэ хандлагыг санал болгож байна: Хөдөлмөрийн ирээдүйн хүн төвтэй хөтөлбөр. Энэхүү хөтөлбөр нь гурван тулгуурт арга хэмжээ авна. Нэгдүгээрт, хүмүүсийн чадавхад хөрөнгө оруулалт хийж, ур чадвар эзэмших, сэргээх, дээшлүүлэх боломж олгох, амьдралынхаа туршид тулгарах бүх төрлийн шилжилтийн үед тэдэнд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх. Хоёрдугаарт, эрх чөлөөтэй, нэр төртэй, эдийн засгийн аюулгүй байдал, эрх тэгш байдлыг хангасан хөдөлмөрийн ирээдүйг баталгаажуулахын тулд хөдөлмөрийн чиглэлээр ажилладаг байгууллага, институтэд хөрөнгө оруулах. Гуравдугаарт, эдийн засаг, нийгмийн бодлого, бизнесийн үйл ажиллагааг энэ хөтөлбөртэй уялдуулан нийцүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж, зохистой болон тогтвортой ажлын байранд хөрөнгө оруулах. Технологийн дэвшил, хүн ам зүйн өөрчлөлт, ногоон эдийн засагт хөрөнгө оруулж, тэдгээрийн давуу талыг ашиглах нь өнөөгийн болон хойч үеийнхэнд эрх тэгш, тогтвортой байдлыг бий болгох томоохон хөдөлгүүр болж чадна.

Хөдөлмөрийн ирээдүйн хүн төвтэй хөтөлбөр нь бодлогын чиглэлийг өөрчилж, хүн төвтэй эдийн засгийн өсөлт, хөгжил рүү чиглүүлж байна. Энэ нь зохистой хөдөлмөрийг бий болгож, албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийг албан салбарт шилжих шилжилтийг дэмжих, ажилтай ядуусын тоог бууруулах боломжийг олгож байгаа²⁰ бөгөөд эдийн засгийн өсөлтийн түүчээ болсон өрхийн орлогыг нэмэгдүүлж, худалдан авах чадварыг өсгөж байгаа юм. Бүтээмжийн өсөлт хангалтгүй, технологийн дэвшил жигд бус нэвтэрч байгаа энэ үед тус хөтөлбөр хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх арга замыг санал болгож байгаагаараа онцлог. Энэ хөтөлбөр нь санхүү, бизнесийн зах зээлийг нэмүү өртөг бүтээх илүү тогтвортой, шударга арга хэлбэрт шилжихийг дэмжиж байна. Түүнчлэн, бараа үйлчилгээ, дэд бүтцийн салбарт бодит эдийн засагт хөрөнгө оруулж, ажлын байр нэмэгдүүлэх, амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх зорилго агуулж байна. Мөн инноваци, эдийн засгийн төрөлжилтийг дэмжих болно.

Бид хүн бүр хийж байгаа ажлаараа дамжуулан мөрөөдлөө биелүүлдэг тийм л хөдөлмөрийн ертөнцийг байгуулахад чиглэсэн олон улс, үндэсний бодлого боловсруулахад хөдөлмөрийн асуудалд хамаатай бүх оролцогчдыг хамтрахыг уриалж байна.

НИЙГМИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ: ХҮН ТӨВТЭЙ ХӨТӨЛБӨР



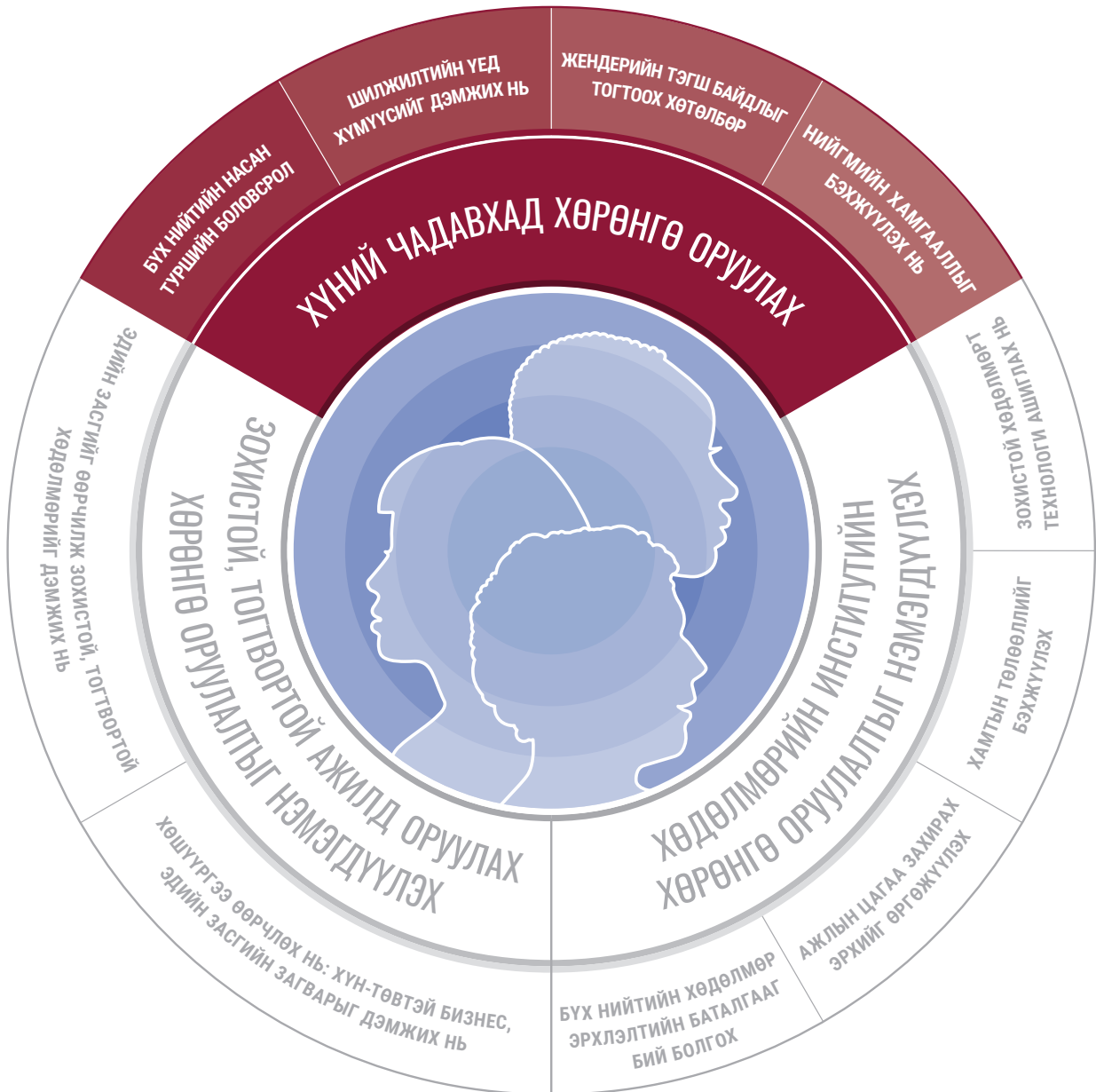
2. НИЙГМИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ: ХҮН ТӨВТЭЙ ХӨТӨЛБӨР

Бидний хүн төвтэй хөтөлбөр нь ирээдүйд чиглэсэн бөгөөд нүүрстөрөгчийн ялгаралгүй, тоон эрин үед шаардагдах хүний чадавх хөгжүүлэхэд төвлөрсөн юм. Энэ нь хүмүүс шинэ нөхцөл байдалд дасан зохицох зорилгоор өөрчлөгдөх тухай асуудал бус харин нэр хүнд, баталгаат байдал, эрх тэгш боломжийг хангасан, хүний эрх, эрх чөлөөг өргөжүүлэхэд чиглэсэн хөдөлмөрийн ирээдүйд шилжих шилжилтэд удирдан чиглүүлэхийг зорьж буй алсын хараа мөн. Уг хөтөлбөр нь хүмүүсийг шилжилтийн үед дэмжсэн, хүн ам зүйн өөрчлөлтөөс үүдэн гарах давуу талыг ашиглахыг зорьсон, насан туршдаа идэвхтэй байж, нийгэмд хувь нэмрээ оруулахыг нь дэмжсэн хөтөлбөр²¹ бөгөөд ирээдүй хойч үеийнхэнд нийгмийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх чиглэл, суурийг тавьж өгч байна.

Бидний хөтөлбөр шударга нийгмийн үндэс суурь болох институтийн чадавхыг бэхжүүлэхэд анхаарч байна. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн ардчилсан суурь зарчмыг бататгаж, нийгмийн зөвшилцлийг дэмжиж, хүн бүрт ирж буй өөрчлөлтийн талаар, эсвэл ажлын амьдралынх нь чанарт нөлөөлөх асуудлаар дуу хоолойгоо илэрхийлэх боломж олгоно гэсэн үг. Мөн хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрхийг хангах, бүх ажиллагсдад бүрэн хамгаалалтай байх, технологийн дэвшлийг ашиглан зохистой хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл бүрдүүлэх зэрэг үүнд багтана.

Түүнчлэн ногоон эдийн засаг, дижитал эдийн засаг, асаргаа сувилгаа зэрэг улам бүр өргөжин тэлж буй эдийн засгийн салбаруудад зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгох бүхий л арга зам, өөрчлөлтийг эрэлхийлж байна. Хөдөлмөрийн ирээдүй нь бид эдийн засгаа хэрхэн зохион байгуулах, бизнесээ хэрхэн эрхлэх, өөр төрлийн ажлуудын үнэ цэнийг хэрхэн үнэлэх, улмаар нийгэмд ямар хувь нэмэр оруулж байгаа зэргээс шалтгаалах бөгөөд энэ шийдвэрийг гаргахдаа хэрэглэж буй дүрэм, урамшуулал, арга хэмжээгээ эргэж харах шаардлагатай байна.

2.1 Хүний чадавхад хөрөнгө оруулах



Хүмүүсийн чадавхад хөрөнгө оруулах нь тэдэнд нөөц бололцоогоо бүрэн дүүрэн ашиглаж, сайн сайхан амьдрах үндэс болно.²² Энэ нь нийгмийн хэм хэмжээний гол тулгуур бөгөөд хүний нөөцөд хөрөнгө оруулах нь эрхэд суурилсан, боломж, сонголт, сайн сайхан байдлыг нэмэгдүүлсэн хүний хөгжилд хүргэх юм. Энэ нь дөрвөн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэгтэй. Үүнд бүх нийтээрээ насан туршдаа суралцах эрхийг баталгаажуулах, шилжилтийн үед дэмжлэг үзүүлэх, өөрчлөлтийн үед жендэрийн тэгш байдлыг хангаж, нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлэх зэрэг багтана. Энэ нь улс орон хөгжлийнхөө тодорхой үе шатанд хүрсний дараа хэрэгжүүлдэг арга хэмжээ, нийгмээс олгож буй боломж биш. Харин эсрэгээрээ, бүх улс орон одоо байгаа нөөц бололцоогоо ашиглан хүний чадавхад хөрөнгө оруулалт хийхийг эдийн засгийн бодлогынхоо тэргүүлэх чиглэл болгох хэрэгтэй бөгөөд ингэснээр ажил хөдөлмөр нь харилцаа хүний хөгжилд бүрэн хувь нэмрээ оруулах боломжтой болно.

Бүх нийтийн насан туршийн боловсрол

Бид бүх хүний насан туршдаа сурч боловсрох эрхийг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч, насан туршийн боловсролын үр дүнтэй тогтолцоог бий болгохыг уриалж байна.

Технологийн дэвшлийн улмаас ажлын зохион байгуулалт өөрчлөгдөж, улмаар хөдөө аж ахуй, аж үйлдвэр, үйлчилгээний салбаруудад нэвтэрч, хөдөлмөрийн ертөнц байнга өөрчлөгдөж байна. Энэхүү өөрчлөлтүүдтэй хөл зэрэгцэж, хүний чадавхыг цааш хөгжүүлэхийн тулд бүх хүнийг насан туршид нь суралцах эрхийг хангах ёстой.²³ Ингэснээр шинэ технологи, түүнийг ашиглахад шаардлагатай ур чадварт суралцах боломж олгох юм.

Насан туршийн боловсрол нь сургуулийн өмнөх боловсролоос суурь боловсрол, цаашлаад насанд хүрэгсдийн боловсрол хүртэл албан ба албан бус сургалтыг хамрах бөгөөд үүнд суурь мэдлэг, ур чадвар, нийгмийн болон танин мэдэхүйн хичээлүүд (сурах арга барилд суралцах гэх мэт), тодорхой ажил, мэргэжил, салбарт шаардагдах ур чадварыг эзэмшүүлнэ. Насан туршийн боловсрол нь зөвхөн ажиллахад шаардагдах ур чадвараар хязгаарлагдахгүй бөгөөд ардчилсан нийгмийн амьдралд оролцоход шаардлагатай чадавхыг хөгжүүлэхэд анхаардаг. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлд ажилгүйчүүдийг мөн залуучуудыг татан оролцуулах бас нэг арга зам юм. Насан туршийн боловсрол нь өөрчлөлт, шинэчлэлийг мөн авчирдаг. Аль болох бага насныхны боловсролд хөрөнгө

оруулснаар хойч үеийнхний сонголтыг тэлж, нийгэмд эзлэх байр сууриа дээшлүүлэх боломж олгоно.²⁴

Насан туршдаа үр дүнтэй суралцах тогтолцоог бүрдүүлэх нь төр, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл, боловсролын байгууллагуудын хамтын хариуцлага бөгөөд тэдний идэвхтэй оролцоо нэн чухал. Насан туршдаа суралцах нь хүний эрх болохын хувьд төр мэргэжлийн боловсролын тухай бодлого, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, сургалтын тогтолцоогоо өргөжүүлэх замаар бүх хүмүүст суралцах цаг хугацаа, шаардлагатай санхүүгийн дэмжлэг олгодог болох нь зүйтэй. Хүмүүс хөдөлмөрийн зах зээл дээр баталгаат ажлын байртай, тогтвортой орлоготой болно гэж үзвэл сургалтад хамрагдах магадлал илүү өндөр. Ажил олгогч, ажилчдын байгууллага нь энэхүү сургалтын тогтолцоонд голлох үүргийг гүйцэтгэх бөгөөд ирээдүйд шаардлагатай байгаа ур чадварыг таамаглах, түүнд бэлтгэхэд оролцох нь тэдний үүрэг юм.

Засгийн газар нь эдийн засгийн онцлогтоо тохирсон санхүүжилтийн тогтолцоог бүрдүүлдэг. Ажлын байран дахь сургалтын ач холбогдол өндөр хэвээр байгаа тул ажил олгогч ч бас санхүүжилтийн тодорхой хувийг гаргаж, хувь нэмрээ оруулах хэрэгтэй. Ажил олгогч өөрсдөө сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж байгаа тохиолдолд зарим тодорхой сэдвээр ажилчдын төлөөллийн байгууллагатай хамтарсан хөтөлбөр боловсруулж, түүнд санхүүжилт олох боломжтой. Сургалтанд хөрөнгө оруулж буй ажил олгогчийг дэмжих, урамшуулах хувилбарыг судлах шаардлагатай бөгөөд тухайлбал, нягтлан бодох бүртгэлийн стандартад сургалтын зардлыг хэрхэн авч үздэг талаар сайтар судлах хэрэгтэй байна.

Бид “хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал”, эсвэл “нийгмийн сан”-гаар дамжуулан ажилчдыг сургалтанд хамрагдах эрхтэй байх тогтолцоог бий болгохыг дэмжиж, ажиллагсдад сургалтанд хамрагдах цалинтай чөлөө олгодог болохыг зөвлөж байна. Ажиллагсад өөрсдийн хийж буй ажлын төрлөөс үл хамааран олон цагаар сургалтад хамрагдах эрх олгох нь зүйтэй. Ийм тогтолцоо нь ажиллагсдыг үргэлжлүүлэн суралцах боломжоор хангаад зогсохгүй, ялангуяа хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, жижиг дунд үйлдвэрүүдэд ажиллаж буй ажилтнуудад ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр сургалтанд хамрагдах боломж олгох юм.

Албан бус салбар тэлж байгаа орнуудын хувьд үндэсний эсвэл салбарын боловсрол, сургалтын сан байгуулахыг зөвлөж байна. Эдгээр сангуудад гурван талт удирдах зөвлөл байгуулан, түүгээрээ дамжуулж ажиллагсдын боловсрол, сургалтад хамрагдах

Бид бүх хүмүүсийн насан туршдаа сурч боловсрох эрхийг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч, насан туршийн боловсролын үр дүнтэй тогтолцоог бий болгохыг уриалж байна.

боломжийг нэмэгдүүлэн, мэргэжлийн ур чадвар эзэмшихэд онцгойлон анхаарч ажиллана.

Дижитал технологийг сургалтад нэвтрүүлж, сургалтыг илүү уян хатан, богино хугацаанд зохион байгуулах замаар цаг хугацаа, нөөцийн хязгаарлалтыг даван туулах боломжтой. Харин чанарыг орхигдуулж болохгүй. Ур чадвар, туршлага, мэдлэг, заах арга зүйг технологиор орлуулах боломжгүй тул сайн бэлтгэгдсэн, өндөр цалинтай багш, чанартай боловсролыг бүх нийтийн хүртээмж болгоход анхаарах ёстой. Бид төрийн зүгээс насан туршийн боловсролын чанарын итгэмжлэлийн тогтолцоог бий болгож, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага хамтран насан туршийн боловсролын тогтолцооны үр дүнг хянадаг болохыг зөвлөж болно. Хэрэв сургалт бүрэн утгаараа насан туршид үргэлжилж чадвал ур чадвар нь бас шилжих боломжтой байх ёстой. Үүний тулд үндэсний болон олон улсын түвшинд мэргэжлийн ур чадварыг хүлээн зөвшөөрдөг нийтлэг тогтолцоог бий болгох шаардлагатай болно.

Насан туршийн боловсролыг нийгмийн хамгааллын суурь тогтолцоотой уялдуулснаар бүх хүмүүст сургалт, боловсролдоо идэвхтэй хандах хариуцлага бий болгоно. Ажилдаа тогтвор суурьшилтай ажиллахын тулд шаардагдах ур чадварыг урьдчилан тооцоолох, эзэмших, сургалтанд хамрагдах, цаг хугацаагаа зориулах, эрсдэл хүлээх зэрэг үүнд багтана.

Шилжилтийн үед хүмүүсийг дэмжих нь

Бид хөдөлмөрийн ирээдүйн шилжилтэнд хүмүүсийг дэмжих байгууллага, бодлого, стратегид илүү их хөрөнгө оруулалт хийхийг уриалж байна.

Амьдралд үргэлж шилжилт тохиолддог: сургуулиас ажил руу, гэр бүл болж, эцэг эх болох, ажлаа солих, тэтгэвэрт гарах гэх мэт.²⁵ Түүнчлэн, технологийн шинэчлэл, хүн ам зүйн өөрчлөлт, бага нүүрстөрөгч ялгаруулдаг эдийн засагт шилжих гэх мэт олон шилжилт давхар явагдаж байгаа нь хувь хүний түвшний шилжилтийн үед тулгарч буй сорилтуудыг улам бэрхшээлтэй болгож байна. Энэ шилжилтийн үед хүмүүст дэмжлэг үзүүлснээр тэдний сонголтыг өргөжүүлж, өөрчлөлтийг аюул багатай даван туулах боломж олгоно. Тухайлбал, зарим бүс нутагт хүн ам зүйн өөрчлөлтийг ажил амьдрал, нийгмээ өөрчлөхөд ашиглаж байхад өөр бусад улс оронд насан туршдаа эдийн засгийн идэвхтэй амьдрах боломжийг олгож байна.

Сургуулиас ажилд шилжих шилжилт бол залуучуудын хувьд хамгийн чухал үе боловч олон залуус үүнээс хоцорч үлдэж байна. Энэ шилжилтийг зөв даван туулж чадахгүй байх нь тэдний амьдралд урт удаан хугацааны сөрөг үр дагавартай.²⁶ Зарим бүс нутагт залуучуудын тоо хурдацтай өссөөр байгаа бөгөөд залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин боловсролын түвшинтэй зэрэгцэн нэмэгдэж байгаа нөхцөлд энэ асуудал цаашид улам хурц болох төлөвтэй байна.²⁷ Энэхүү асар их нөөц бололцоог ашиглахгүй байх нь урт хугацаандаа хөгжлийн болон нийгмийн сөрөг үр дагаврыг бий болгоно. Энэ шилжилтийн үед залуучуудад ихээхэн дэмжлэг хэрэгтэй бөгөөд ингэж дэмжиж чадвал тэд хөдөлмөрийн зах зээлд орж, нийгмийн идэвхтэй гишүүд болж чадна.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр хэрэгжүүлж, залуу бизнес эрхлэгчдэд дэмжлэг үзүүлэх замаар төрөөс залуучуудад зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжуудыг нэмэгдүүлэхийг бид зөвлөж байна. Залуучуудад чанартай дадлагын ажил санал болгож, анх удаагаа хөдөлмөр эрхлэх боломж олгоход хувийн хэвшил онцгой үүрэгтэй. Залуучуудад ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох зарчмын дагуу цалин хөлсийг нь олгох ёстой. Нийгмийн оролцоог хангахын тулд хөдөлмөр эрхлээгүй, боловсрол, сургалтаас гадуур байгаа залуучуудад насан туршийн боловсролд хамрагдаж, оролцоог дэмжихэд онцгой анхаарал тавих хэрэгтэй. Хүн амын насжилт явагдаж буй болон хүн ам нь залуу орнууд хоорондоо хамтран ажиллаж чадвал аль алиных нь хөдөлмөрийн зах зээлд эерэг нөлөө үзүүлэх болно.

Ахмад ажиллагсдын эдийн засаг, нийгэмд оруулах хувь нэмэр өндөр ач холбогдолтой хэвээр бөгөөд насан туршдаа хөдөлмөр эрхлэх хугацаа улам бүр уртсаж байна.²⁸ Тиймээс бид сонголтыг нэмэгдүүлж, насан туршдаа идэвхтэй амьдрах боломж олгохын тулд ахмад ажиллагсдад илүү дэмжлэг үзүүлэхийг зөвлөж байна.²⁹ Эдийн засгийн идэвхтэй байхыг хүсэж байгаа хүмүүсийг богиносгосон цагаар ажиллуулах, эсвэл зайнаас ажиллуулах гэх мэт уян хатан зохицуулалт хийж, дэмжлэг үзүүлэх нь чухал.³⁰ Төрөөс хэсэгчилж тэтгэвэрт гарах боломжийг нэмэгдүүлэх, эсвэл тэтгэврийн насыг сонголтоор дээшлүүлэх боломжтой бөгөөд үүнд өндөр настай хүмүүсийг өөрсдийн хязгаараас давсан хэмжээгээр ажиллуулахгүй байх хамгааллыг зэрэг хангах хэрэгтэй. Өндөр настай, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажиллагсдыг үргэлжлүүлэн ажиллахад нь ажлын байрыг технологийн дэвшил ашиглан ээлтэй, түгээмэл загвартай болгон өөрчилж байна. Олон улс оронд хөдөө аж ахуй, эсвэл бага орлоготой жижиглэнгийн худалдаа эрхэлдэг өндөр настнууд ажлаа зогсоох боломжгүй байдаг. Өндөр настан бүрт суурь түвшний

Бид хөдөлмөрийн ирээдүйн шилжилтэнд хүмүүсийг дэмжих байгууллага, бодлого, стратегид илүү их хөрөнгө оруулалт хийхийг уриалж байна.

тэтгэвэр олгох нь ахмад ажиллагсад богино цагаар ажиллах, эсвэл хүссэн тохиолдолд ажиллахаа болих боломж олгож, улмаар өндөр настны ядуурлыг бууруулна.

Хүмүүст хөдөлмөрийн зах зээлийн шилжилтэд нийцэх, дасан зохицоход нь дэмжлэг үзүүлэхийн тулд төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хөрөнгө оруулалтаа нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Ингэхдээ хувийн зөвлөгөө өгөх, ажилд байршуулах үйлчилгээг цахим үйлчилгээтэй хослуулах, шийдвэр гаргахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг сайжруулах шаардлагатай. Түүнчлэн, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого хэрэгжүүлэх замаар ажилчдыг эдгээр шилжилтэд илүү сайн бэлтгэх боломжтой. Ажилгүйдлийн даатгал, сургалт, чөлөө авах зэргийг хамтатган “хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгал” болгон шинээр зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэх, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх, бизнес эрхлэх гэх мэт орлого олох чадварыг нь сайжруулах, ажлын байраа алдсан үед нь өөр шинэ ажилд орох боломжоор нь хангах зэрэг олон шинэ механизм, тогтолцоог бүрдүүлэх хэрэгтэй. Хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын алба болон бусад түнш байгууллага, түүнчлэн хувийн хэвшлийн байгууллага хооронд хамтын ажиллагааг дэмжих хэрэгтэй.

Эдгээр нь бидний хамтдаа даван туулах сорилтууд бөгөөд хамтдаа шийдэх ёстой. Нийгмийн түншлэл, хамтын хэлэлцээ нь сорилтыг даван туулж, дасан зохицоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Салбарын түвшинд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд шилжилтийн үеийн гэрээ байгуулснаар асуудлыг урьдчилж зохицуулах, зөвлөлдөх, санхүүгийн хувьд дэмжих боломж олгодог.

Жендэрийн тэгш байдлыг тогтоох хөтөлбөр

Бид хөдөлмөрийн ирээдүйд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр хэрэгжүүлэхийг уриалж байна.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах эдийн засаг, нийгмийн ач холбогдлыг цаашид үгүйсгэх аргагүй болсон. Гэсэн хэдий ч сүүлийн хэдэн арван жилийн турш ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож, эрх тэгш хандах, адил боломж олгохыг дэмжсэн хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх арга хэмжээг авч байгаа ч өөрчлөлт маш удаан байгаа нь бид зайлшгүй даван туулах шаардлагатай асуудлуудтай тулгарсныг харуулж байна. Эрэгтэйчүүдийн зүгээс эрэгтэйчүүдэд зориулсан хөдөлмөрийн харилцаанд эмэгтэйчүүд дасан зохицон ажиллаж байна. Хөдөлмөрийн зах зээлд эмэгтэйчүүд оролцох боломж улам бүр нэмэгдэж байгаа боловч дөрвөн эмэгтэй тутмын гурав нь цалин

хөлсгүй асаргаа сувилгааны ажлыг гүйцэтгэж байна.³¹ Олон оронд эрэгтэйчүүд давамгайлсан салбарт эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг дэмждэг ч эрэгтэйчүүд уламжлалт эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэх нь ховор байна. Өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн тоо хэдий олон ч эмэгтэйчүүдийн хийдэг ажлыг эрэгтэйчүүдийн хийдэг ажилтай харьцуулан “хоёрдогч” гэж үзэх нь түгээмэл хэвээр. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тэмцэл “эмэгтэйчүүдийн асуудал” хэвээр байна. Сүүлийн хэдэн арван жилийн хандлагыг цааш үргэлжлүүлэх нь төдийлөн үр дүнтэй биш бөгөөд тоглоомын дүрмийг өөрчлөхөд анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй.³²

Жендэрийн тэгш байдал өрх гэрээс эхэлнэ. Бид эрэгтэй, эмэгтэйчүүд асран халамжлах болон гэрийн ажлаа хамтран гүйцэтгэхийг дэмжсэн бодлого нэвтрүүлэхийг зөвлөж байна. Үүнд эцэг эхчүүд асран халамжлах үүргээ тэнцвэртэй хуваарилахыг урамшуулах амралт, чөлөөг бий болгож, өргөжүүлэх зэрэг багтана. Эцэг эхийн хооронд төдийгүй улс, гэр бүлийн хоорондох асран халамжлах үүргийг тэнцвэртэй хуваарилахын тулд төрөөс үзүүлэх эрүүл мэндийн үйлчилгээнд (2.3-р хэсгийг үзнэ үү) илүү их хөрөнгө оруулалт хийх шаардлагатай болно. Олон улс оронд төрийн үйлчилгээнд нэмэлт хөрөнгө оруулалт хийснээр ундны ус зөөх зэрэг цалин хөлсгүй ажилд зориулах цаг багасдаг.

Жендэрийн тэгш байдлын талаар ахиц гаргахад хүчин чармайлт гаргахыг бид зөвлөж байна. Яг ямар үзүүлэлтийг хэмжиж ахиц гаргаснаа харах вэ? Цалин хөлсгүй асаргаа, сувилгааны ажлыг тодорхой авч үзэх нь түүний үнэ цэнийн талаар ойлголт бий болгож, үндэсний болон дэлхийн түвшинд сайн сайхан байдлыг илүү нарийвчилсан дүр зургаар харах боломжтой болно. Цалин хөлсний ил тод байдлыг хангаж, заавал тайлагнах ёстой тайлан мэдээллийг хуваалцах, ажилчдын мэдээлэл хүлээн авах эрхийг хангах зэрэг арга хэмжээ нь жендэрт суурилсан цалин хөлсний зөрүүг тодорхойлох, шийдвэрлэхэд чухал ач холбогдолтой.³³ Жендэрийн тэгш бус байдлын эсрэг тэмцэхийн тулд квот тогтоох, эсвэл хүрэх үр дүнг тогтоох зэргээр тодорхой бодлого, хөтөлбөр, арга хэрэгслийг тодорхойлж, хэрэгжилтийг байнга хэмжиж, шинэчилж байх хэрэгтэй. Эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой, төлөөлөл, манлайллыг бэхжүүлэх нь нэн чухал юм. Албан болон албан бус эдийн засагт, төр, ажил олгогч, ажилтны байгууллага, хоршоонд ч гэсэн шийдвэр гаргах үйл явцад эмэгтэйчүүд идэвхтэй оролцогч байх ёстой. Бид төр, ажил олгогчид, ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагууд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг бий болгох талаар илүү идэвхтэйгээр ажиллахыг зөвлөж байна.

Бид хөдөлмөрийн ирээдүйд жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн хөтөлбөр хэрэгжүүлэхийг уриалж байна.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад технологи чухал үүрэг гүйцэтгэж чадна. Гар утсаа ашиглаад ажлын байр, түүний хүртээмж, боломжийн талаарх мэдээлэл авах боломжтой. Мобайл банкаар дамжуулан зээл, санхүүг хүртээмжтэй болгох нь хөдөөгийн эмэгтэйчүүдэд бизнес эрхлэх асар их боломж олгоно. Гэсэн хэдий ч шинээр хөгжиж буй дижитал эдийн засагт ашиглаж буй бизнес загварууд хүйсийн ялгааг гүнзгийрүүлж байгаа баримт байна.³⁴ Ажлын байранд зуучлахад ашигладаг алгоритмууд мөн жендэрийн тэгш бус хандлагыг үргэлжлүүлж байгааг харуулсан.³⁵ Ирээдүйд технологийн дэвшлийн үр дүнд бий болсон ажлын байранд эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох талаар тодорхой арга хэмжээ авахыг бид зөвлөж байна.

Хүчирхийлэл, дарамтыг устгах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах урьдчилсан нөхцөл мөн. ОУХБ нь ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын асуудлаар олон улсын жишиг стандартыг тогтоохоор ажиллаж байгаа бөгөөд ингэж тогтоож чадвал маш чухал алхам болох юм.

Нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлэх нь

Бид бүх хүмүүсийг төрөхөөс өндөр нас хүртэл нь бүх нийтийн нийгмийн хамгаалалд байх баталгаа гаргахыг уриалж байна.

Нийгмийн хамгаалал бол хүний эрх мөн бөгөөд ажилтан, тэдний гэр бүл ирээдүйн шилжилтийг даван туулахад зайлшгүй шаардлагатай. Шилжилтийн улмаас гэнэтийн таагүй үйл явдал тохиолдоход ажиллагсад нийгмийн хамгааллын тусламжтайгаар хүнд бэрх үеийг даван туулж, хөдөлмөрийн зах зээлд оролцдог. Нийгмийн хамгаалал бол хүнд тусалж, эдийн засгийг хөгжүүлэх чухал хүчин зүйл юм. Гэсэн хэдий ч дэлхийн хүн амын талаас илүү хувь нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдаагүй хэвээр байгаа бөгөөд нилээд хэсэг нь зөвхөн хэсэгчлэн хамрагдсан, мөн ажлын байр өөрчлөгдсөнтэй холбоотойгоор зохицуулах шаардлагатай шинэ орон зай үүсээд байна.³⁶

Ирээдүйн хөдөлмөрт эв нэгдэл, эрсдлээ хамтран хүлээх зарчим дээр тулгуурласан, хүний амьдралын туршид хэрэгцээг нь дэмжих бат бөх, хариуцлагатай нийгмийн хамгааллын тогтолцоо хэрэгтэй байна.³⁷ Төр хүмүүст төрөхөөс эхлэн өндөр нас хүртэл бүх нийтийн нийгмийн хамгааллын баталгааг гаргах ёстой. Энэ баталгаа нь нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг³⁸ тогтоосноор хэрэгжих бөгөөд цаашлаад, шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгалын тогтолцоотой хослуулснаар хүн бүрийн хэрэгцээг

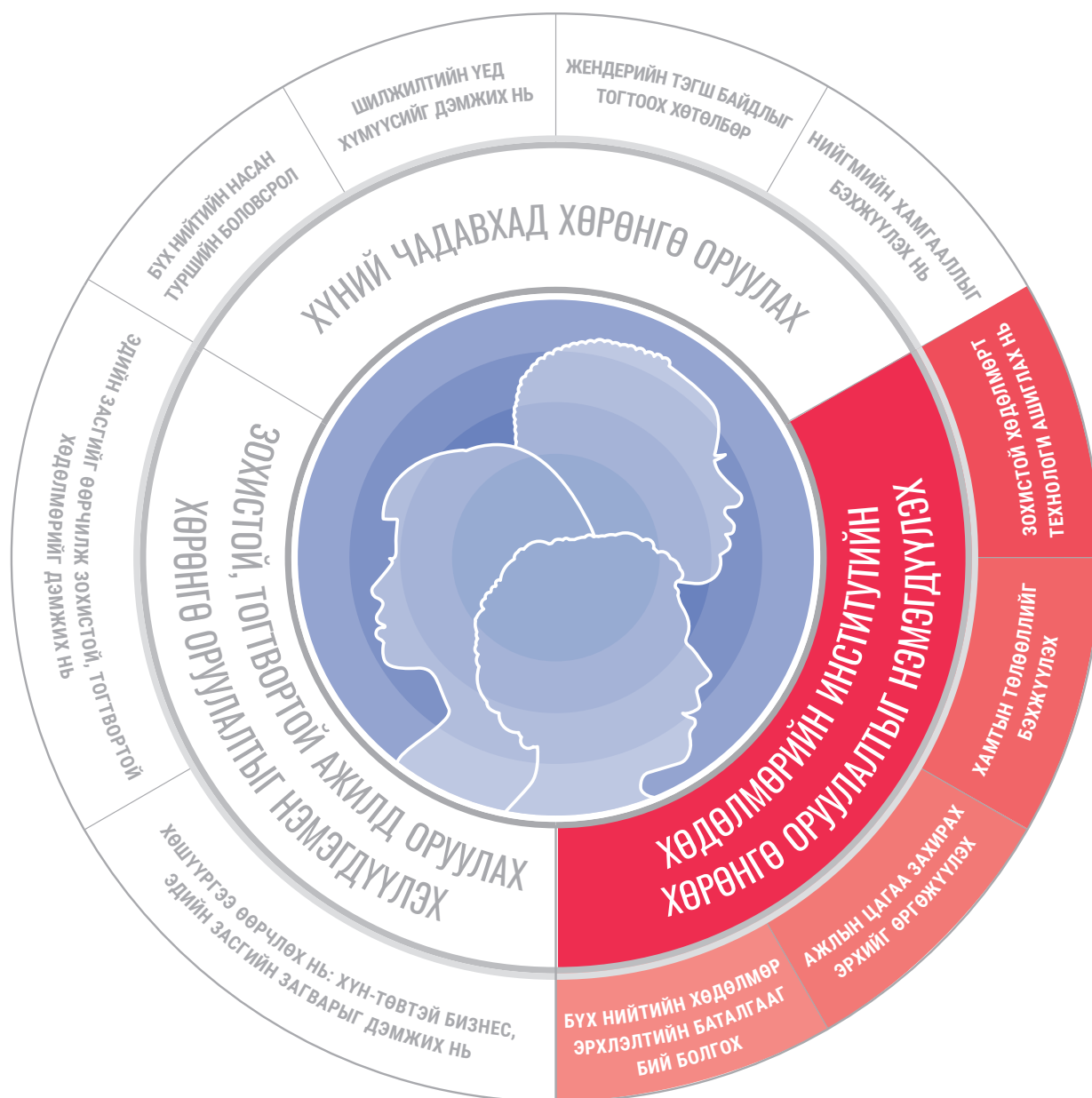
хангасан нийгмийн хамгааллын тогтолцоо бий болох юм. Харин хувь хүний хадгаламжийг тогтвортой, шударга, хангалттай хэмжээний нийгмийн даатгалын дараах сайн дурын нэмэлт давхарга гэж харж болно.³⁹

Бүх нийтийг нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд үр дүнтэй хамруулж, орхигдол, завсар үлдээхгүйн тулд хувиараа эрхлэх хөдөлмөр эрхлэгчид гэх мэт хөдөлмөрийн харилцааны бүх хэлбэрийг татан оролцуулах хэрэгтэй. Энэ бол зөвхөн мөрөөдөл биш. Хөгжлийн өөр өөр шатанд байгаа улс орнууд үндэсний болон бүс нутгийн түвшинд өөрийн онцлогт тохирсон нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бий болгож, албан бус эдийн засаг дахь эмзэг бүлгийн ажилчдыг хүртэл хамруулж байна. Ажлыг зохион байгуулдаг хэлбэр өөрчлөгдсөөр байгаа энэ нөхцөлд нийгмийн хамгааллын тогтолцоог цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхлэлтээс хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт рүү, байгууллагаас байгууллагад, салбараас салбарт, эсвэл улс хооронд шилжиж байгаа ажиллагсад, онлайн платформд ажилладаг хүмүүсийн эрхийг хамгаалж, нийгмийн хамгааллын хөтөлбөр нь уян хатан, хүртээмжтэй байхаар өөрчлөх шаардлагатай.

Хүн ам зүйн өөрчлөлт, ажил зохион байгуулдаг арга хэлбэр өөрчлөгдөхийн зэрэгцээ тэтгэврийн хөрөнгө оруулалтын өгөөж буурч, орлогын бааз суурь хумигдаж байгаа нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны тогтвортой байдалд аюул учруулж байна. Хүмүүст насан туршдаа идэвхтэй амьдрахад дэмжлэг үзүүлэх нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны дарамтыг хөнгөвчлөх нэг арга юм. Улсын төсөв тэлсэн үед ч төсвийн орон зайг нэмэгдүүлэх, тухайлбал төсвийн зардлыг дахин хуваарилах, татварын орлогыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг тэлж, шимтгэлийн орлогыг нэмэгдүүлэх гэх мэт өөр боломжууд бас байдаг (2.3-р хэсгийг үзнэ үү). Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны тогтвортой, эрсдлийг даван туулах чадвар нь ажил олгогчдын зүгээс төлж буй (нийгмийн даатгалын) шимтгэлийн хэмжээнээс бас хамаарна. Улс орнуудын нийгмийн хамгааллын тогтолцоогоо хөгжүүлэх хүчин чармайлтад олон улсын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх боломжтой.

Бид бүх хүмүүсийг төрөхөөс өндөр нас хүртэл нь бүх нийтийн нийгмийн хамгаалалд байх баталгаа гаргахыг уриалж байна.

2.2 Хөдөлмөрийн институтийн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх



Хөдөлмөр бол зах зээл дээр хямд үнээр арилжаалагддаг бараа бүтээгдэхүүн биш; ажилчид бол эрхтэй, хэрэгцээтэй, хүсэл эрмэлзэлтэй хүмүүс юм. Хөдөлмөрийн институт нь хөдөлмөр нь эрх чөлөөтэй, нэр төртэй, эдийн засгийн аюулгүй байдал, тэгш боломжоор хангагдсан байхыг баталгаажуулах ёстой. Эдгээр институт нь хөрөнгө, хөдөлмөр хоёрын хоорондох уламжлалт тэгш бус байдлыг арилгаж, тэнцвэртэй, шударга хөдөлмөрийн харилцааг хангахад чиглэсэн юм. Эдгээр нь шударга нийгмийг цогцлоох суурь тогтоц бөгөөд үүнд хууль, дүрэм журам, хөдөлмөрийн гэрээ, ажил олгогч, ажилтны байгууллага, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо багтана. Зөв тогтолцоотой, үйл ажиллагаа нь тогтмолжсон тохиолдолд хөдөлмөрийн зах зээл болон эдийн засгийн хөгжилд илүү нөлөө үзүүлнэ. Эдгээр институтын чадавхыг бэхжүүлэх нь хүний нөөцийн чадавхыг хөгжүүлэхээс эхэлнэ. Нийгмийн хэм хэмжээг хэрхэн хэрэгжүүлэх нь тэдний үйл ажиллагаанаас шууд хамаарна.

Хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч буй өөрчлөлт нь хөдөлмөрийн засаглалын институтийг бэхжүүлэх шаардлагатай байгааг сануулж, ажилтны ажлын цагаа захиран зарцуулах эрхийг өргөжүүлэх, хамтын төлөөллийг сэргээх, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд технологийн дэвшлийг ашиглах, бүх нийтийн хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаа гаргах зэрэг арга хэмжээг авах хэрэгтэй байна. Эдгээр арга хэмжээ нь нийгэмд шударга ёсыг тогтоож, албан салбарыг дэмжсэн, тэгш байдлыг бууруулж, ядуурлыг устгахад чиглэсэн, хөдөлмөрийн нэр төр, баталгаа бүхий хөдөлмөр эрхлэлтийг ирээдүйд бий болгоход нэн шаардлагатай.

Бүх нийтийн хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгааг бий болгох

Бид хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх, зарчим, “амьжиргаанд хүрэлцэхүйц хангалттай цалин”, ажлын цагийн хязгаартай, эрүүл, аюулгүй ажлын байранд ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгааг бүх хүмүүст олгохыг уриалж байна.

Ажлын зохион байгуулалт өөрчлөгдөхийн хэрээр бүтэн цагаар ажилладаг, онлайн ажил гүйцэтгэдэг, дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээнд оролцсон, өрхийн үйлдвэрлэл эрхэлдэг, эсвэл түр гэрээгээр ажилладаг эсэхээс үл хамааран бүх ажилчдаа хангалттай хэмжээнд хамгаалах арга замыг олох ёстой. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа бол хөдөлмөр хамгааллын цөм хэвээр байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд орж буй ажилтны эрхийг хамгаалахын тулд хууль тогтоомж, дүрэм журмын хамрах хүрээг тодорхойлох, хуулиар

Бид хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх, зарчим, “амьжиргаанд хүрэлцэхүйц хангалттай цалин”, ажлын цагийн хязгаартай, эрүүл, аюулгүй ажлын байранд ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгааг бүх хүмүүст олгохыг уриалж байна.

хүлээсэн үүрэг хариуцлагыг тодруулах, шаардлагатай бол нэмж, өөрчлөх шаардлагатай байна. Үүний зэрэгцээ, бүх ажиллагсад хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаасаа үл хамааран хөдөлмөрийн хүнлэг нөхцөлд ажиллаж, хангалттай хэмжээнд эрхээ хамгаалуулах ёстой.

ОУХБ-ын үүсгэн байгуулагчид хөдөлмөрийн хүмүүнлэг нөхцлийг дараах байдлаар тодорхойлжээ:

ажлын цагийг зохицуулах, түүний дотор өдрийн болон долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хэмжээг тогтоох, ажиллах хүчний нийлүүлэлтийг зохицуулах, ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, амьжиргаа хангахуйц цалин олгох, ажилчдыг ердийн болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчлөх, ажил эрхлэх явцдаа бэртэж гэмтэхээс хамгаалах, хүүхэд, залуучууд, эмэгтэйчүүдийг энэрэх, өндөр наслах, бэртэж гэмтэх үед тэтгэвэр олгох, гадаад оронд хөдөлмөр эрхэлж буй ажилчдын ашиг сонирхлыг хамгаалах, ижил үнэлэмж бүхий ажилд адил цалин хөлс олгох болон чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх зарчмыг хүлээн зөвшөөрөх...⁴⁰

Бүх хүнд ижил хамгааллыг баталгаа болгосноор бүгдэд нэг гараанаас хөдлөх боломж олдоно.

Бид дараах нөхцөл бүхий бүх нийтийн хөдөлмөрийн баталгааг бий болгохыг зөвлөж байна. Үүнд:

- (a) ажилчдын үндсэн эрх: эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүлээн зөвшөөрөх, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийг устгаж, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх; ба
- (b) суурь нөхцлийг тогтоох: (i) “амьжиргаанд хүрэлцэхүйц хангалттай цалин”;⁴¹ (ii) ажлын цагийн дээд хязгаар;⁴² (iii) аюулгүй, эрүүл ажлын байр.⁴³

Эрүүл мэнд нь хүний эрх хэмээн олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрсөн.⁴⁴ Гэсэн хэдий ч дэлхийн хэмжээнд ажлын байрны осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас жил бүр 3 сая орчим хүн амь насаа алдаж байгаа⁴⁵ бөгөөд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд бол хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх гэж хүлээн зөвшөөрөх цаг ирсэн.

Бүх нийтийн хөдөлмөрийн баталгаанд хамаарах асуудлууд нь хоорондоо харилцан хамааралтай. Ажлын цагийг хязгаарласнаараа үйлдвэрлэлийн осол, түүнээс үүдэх нийгэм, эдийн засгийн эрсдлийг бууруулах болно. “Амьжиргаанд хүрэлцэхүйц хангалттай цалин” нь

ажилтай ядуус, бага цалингаас үүдэлтэй хүүхдийн болон албадан хөдөлмөртэй тэмцэхэд тусална.

Бүх нийтийн хөдөлмөрийн баталгаа нь хамгааллын суурь түвшинг тогтоох бөгөөд түүнийг хамтын хэлэлцээр, хууль тогтоомж, дүрэм журмаар дээшлүүлж болно. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хүртээмжтэй институтийг бий болгох эхлэл юм. Ажиллагсдын хамгааллыг бэхжүүлснээр хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх, орлогын баталгааг хангах албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих арга хэрэгсэл болно.⁴⁶ Нийгмийн хамгааллын суурь түвшинтэй (2.1-р хэсгийг үзнэ үү) уялдан ажлын байранд эрүүл байх баталгааг гаргаж, ядууралтай тэмцэх үр дүнтэй арга хэмжээ болж чадна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг бэхжүүлж⁴⁷, улмаар хөдөлмөр хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлнэ. Ингэснээр ажиллах хүчний бүтээмж нэмэгдэж, аж ахуйн нэгжид ашигтай төдийгүй тогтвортой эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулна.

Ажлын цагаа захирах эрхийг өргөжүүлэх

Бид ажилтан болон аж ахуйн нэгжийн хэрэгцээг хангасан ажлын цагийн бие даасан байдлыг хангах арга хэмжээ авахыг уриалж байна.

Түүхээс харахад ажлын цагийн дээд хязгаарыг тогтоох, бас багасгах оролдлогыг хийж байсан нь эцсийн дүндээ хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлж байжээ.⁴⁸ Энэ нь бодлогын чухал зорилт хэвээр байна. Шинэ техник технологи нэвтэрч, хөдөлмөр зохион байгууллалт өөрчлөгдөж байгаа нь ажлын цагийн хязгаарлалтыг ашиглахад шинэ сорилт болж байна. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн үр дүнд ажлаа хаанаас, хэзээ ч гүйцэтгэж боломжтой нь ажил, амьдралын цагийн ялгааг бүдгэрүүлж, ажлын цагийг уртасгахад хүргэж байна. Дижитал эрин үед төр, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд нь үндэсний хэмжээнд тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаарыг үр дүнтэй ашиглах шинэ арга механизмыг олох шаардлагатай. Жишээ нь ажилтанд дижитал хэрэгслийг салгах эрхийг өгч болно.

Маш олон ажилтан хэт удаан цагаар ажилладаг бөгөөд ийм нөхцөл тэднийг ядууралд хүргэдэг.⁴⁹ Дэлхий даяар олон эмэгтэйчүүд ажил амьдралын тэнцвэр олох гэж зүтгэж байна. Олон сая хүмүүс гэр нь ядуу, эсвэл ажлын цаг нь буурвал ядууралд орох эрсдэлтэй байдаг тул олон цагаар ажиллаж байна. Нөгөө талаас, хангалттай цагаар тодорхой цалин хөлстэй ажил эрхэлж чадахгүй байгаа ажилчид

Бид ажилтан болон аж ахуйн нэгжийн хэрэгцээг хангасан ажлын цагийн бие даасан байдлыг хангах арга хэмжээ авахыг уриалж байна.

ч бас бий. Дэлхий дээр 5 ажилтан тутмын нэг нь богиносгосон цагаар ажиллаж байгаа боловч илүү олон цагаар ажиллах хүсэлтэй байгаагаа илэрхийлжээ.⁵⁰ Тэдний олонхи нь ажлын цагийн маш их хэлбэлзэлтэй, урьдчилан таамаглах боломжгүй, баталгаат цалинтай ажлын цаггүй, эсвэл долоо хоногийн орлогогүй, ажлын цагийн хувьд нөлөөлөх боломжгүй эсвэл боломж муутай байдаг.

Ажилчдад ажлын цагаа захирах илүү их эрх мэдэл хэрэгтэй. Ажлын цагийн хувьд илүү их сонголттой, хяналттай байх чадвар нь тэдний эрүүл мэнд, сайн сайхан аж байдал, хувийн болон компанийн ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах болно.⁵¹ Төр, ажил олгогч, ажилтан хамтран ажлын цагийн зохион байгуулалтанд онцгой анхаарал хандуулан, ажилчдад ажлын хуваарь гэхээсээ илүү сонголт өгөхөд хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй. Нийгмийн түншлэлээр дамжуулан ажилтан, ажил олгогчийн хэрэгцээнд тохирсон ажлын цагийн шинэлэг зохицуулалтыг бий болгох боломжтой. Ингэснээр эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад ар гэрийн ажлаасаа хамааран ажлын цагийн хуваариа товлох боломж олгоно.

Цаг хугацааны ядуурлыг арилгахын тулд төр, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл, ялангуяа хөгжиж буй орнуудад, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх хэрэгтэй ба ингэснээр ажилтнууд ажлын цагаа ажлын цагийн дээд хязгаарт багтаан бууруулсан ч орлого нь хэвээр, эсвэл нэмэгдэх боломжтой байх болно.

“Дуудлагаар” ажилладаг хүмүүсийн ажлыг хүндэтгэх яаралтай арга хэмжээ авах шаардлагатай бөгөөд ингэснээр тэдний ажил жинхэнээсээ уян хатан байж, ажилтан өөрөө ажлын цагийн хуваариа зохицуулах боломжтой болно. Ажилчдад ажлын цагийн доод хязгаарыг урьдчилж таамаглах боломжтой бөгөөд баталгаатай байхаар олгож, ажлын цагийн доод хязгаарыг тогтоох зохицуулалтын арга хэмжээг авахыг бид зөвлөж байна. Баталгаа гаргаагүй ажлын цагт арай илүү төлөх замаар ажлын цагийн хуваарийн хэлбэлзлийг нөхөж, “дуудлага” хүлээх цагийг ажилласан цагт тооцдог болох зэрэг бусад арга хэмжээг авах шаардлагатай.

Хамтын төлөөллийг бэхжүүлэх

Бид хамтын төлөөлөл, нийгмийн түншлэлийг дэмжих төрийн бодлого нэвтрүүлэхийг уриалж байна.

Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллага бол нийгмийн зөвшилцлөөр дамжуулан нийгмийн хэм хэмжээг тогтоож, хэрэгжүүлдэг талууд мөн. Ажилтан, ажил олгогч хоёр нийгмийн түншлэлийн талууд болж яриа хэлэлцээ хийж байгаа нь ардчилсан нийгмийн илрэл бөгөөд үүнийг төр бодлогоороо дэмжиж, урамшуулах шаардлагатай. Нийгмийн түншлэл нь шийдвэр гаргахад оролцох оролцоог нэмэгдүүлэх ба ингэснээр шийдвэрийн чанар, нийтэд хүлээн зөвшөөрөгдөх боломж сайжирч, хэрэгжилт нэмэгдэнэ. Энэ нь эргээд компанийн дасан зохицох чадвар, уян хатан байдал, даван туулах чадварыг нэмэгдүүлэх бөгөөд хөдөлмөрийн зах зээл, эдийн засгийн хөгжилд ч эерэг нөлөөллийг авчирна. Хамтын төлөөлөл ба нийгмийн түншлэл нь хөдөлмөрийн ирээдүйн шилжилтийг удирдан чиглүүлэх үндсэн хөдөлгүүр юм.

Эдийн засгийн эрх мэдлийн төвлөрөл, ажилтны төлөөллийн байгууллага, хамтын хэлэлцээний хүч чадал буурч байгаа нь тухайн улсын хувьд тэгш бус байдал даамжрах нэг үндсэн шалтгаан болж байна.⁵² Хууль эрх зүй, ажлын зохион байгуулалтад өөрчлөлт орж, албан бус эдийн засаг тэлж байгаатай холбоотойгоор ажилчдын хувьд эвлэлдэн нэгдэж хамтын ашиг сонирхлоо илэрхийлэхэд хүндрэл учирч байна. Албан бус эдийн засаг дахь бичил болон жижиг бизнесийн хувьд өөрсдийн ашиг сонирхлоо ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаар дамжуулан тавих нь түвэгтэй. Харин том компаниуд төрийн бодлогод шууд нөлөөлөх чадвартай байдаг тул тэдэнд бизнесийн ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор хамтын төлөөллийн байгууллагад нэгдэх нь төдийлөн чухал биш. Нийгмийн түншүүдийн хувьд хууль ёсны төлөөлөх чадвар болон ажил, хөдөлмөрийн засаглалд гүйцэтгэх үүргийг тодруулах шаардлагатай.

Ажил олгогчийн байгууллага хүчирхэг байж чадвал эдийн засгийн бодлогыг зах зээлд оролцогч цөөн хэдэн байгууллага тодорхойлохоос урьдчилан сэргийлэх боломжтой бөгөөд авилгыг бас бууруулахад нөлөөлж чадна. Ажил олгогчийн байгууллагууд компаниудын улам бүр өөрчлөгдөж байгаа хэрэгцээнд тохируулан бизнесийн үйлчилгээ үзүүлэх чадавхаа бэхжүүлэх шаардлагатай байна.⁵³

Ажил олгогчийн байгууллага нь эрх мэдлийнхээ хүрээнд өөр өөр ашиг сонирхол бүхий байгууллагуудыг хэлэлцээний ширээний ард авчрах шаардлагатай бөгөөд үүнд гишүүн биш үндэстэн дамнасан

Бид хамтын төлөөлөл, нийгмийн түншлэлийг дэмжих төрийн бодлого нэвтрүүлэхийг уриалж байна.

корпорациуд бас багтана. Үндэсний болон салбарын ажил олгогчийн байгууллагаас өөр хэн ч өөр өөр ашиг сонирхол бүхий бизнесийн байгууллагуудыг дуудаж, хэлэлцээрийн ширээний ард суулгаж чадахгүй.

Ажилчдын төлөөллийн байгууллагууд зохион байгуулалтын шинэлэг аргыг ашиглах шаардлагатай бөгөөд тухайлбал, эвлэлдэн нэгдэж, зохион байгуулалтад орохдоо дижитал технологийг ашиглах хэрэгтэй. Өөр өөр улс оронд, өөр өөр ажлын байрыг дижитал технологи ашиглан зохион байгуулж, хамтын ажиллагааны шинэ хэлбэрийг эхлүүлж болно.⁵⁴ Дижитал технологи нь ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад уламжлалт ажлын байрнаас өөр ажил эрхэлж буй ажилчдыг нэгтгэх боломж олгож байгаа бөгөөд үүгээрээ дамжуулан стратеги боловсруулахад шаардлагатай мэдээллийг хуваалцах, олноороо ажилладаг платформ, ач холбогдлын талаар мэдээлэл түгээх зэрэг шинэ үйлчилгээ нэвтрүүлэх боломжтой. Иргэний нийгмийн бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, эвсэх нь чухал боловч албан бус эдийн засагт хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүд, хөдөө аж ахуйн ажиллагсад, эсвэл дижитал платформд ажиллагсдыг зохион байгуулах нь түүнээс ч чухал. Албан бус салбарын ажилчид голдуу өөрсдөө зохион байгуулалтанд орж, хоршоо, орон нутгийн бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллах замаар нөхцөл байдлаа сайжруулсан байдаг.⁵⁵ Ажилчдын төлөөллийн байгууллага нь албан бус эдийн засагт ажиллаж буй хүмүүсээр эгнээгээ өргөтгөхдөө зохион байгуулалтын шинэ стратегийг хэрэгжүүлэх ёстой.⁵⁶ Энэ нь нэгэн зэрэг албан бус эдийн засгийг албажуулах, оролцоог хангах хэрэгсэл болно.

Нийгмийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн хэлэлцүүлэг, түншлэлийн механизмыг бэхжүүлэхэд бодлого боловсруулагчид болон нийгмийн түншүүдэд олон сонголт бий. Тухайн нөхцөл байдал болон оролцогч талуудын сонголт давамгайлж болно. Компанийн түвшинд ажилчдын зөвлөл байгуулах, зөвлөлдөх, мэдээлэл хуваалцах тогтолцоо бий болгох, удирдах зөвлөлд ажилчдын төлөөллийг суулгах нь тулгарч сорилтыг даван туулах, хүмүүст ажил, амьдралдаа нөлөөлөх шийдвэр гаргахад оролцох боломжийг олгодог шалгагдсан арга юм. Хамтын хэлэлцээ бол суурь эрх бөгөөд зөвхөн шилжилтийн үед ч биш, бүхий л цаг үед эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн тэгш байдлыг хангах хүчирхэг хэрэгсэл юм. Гурван талт нийгмийн түншлэл нь нийгмийн бүхий л асуудлуудыг хэлэлцэж, бодлогын шийдэл олох боломж олгодог. Бид дээрх хувилбаруудыг идэвхтэй хэрэгжүүлэхийг улс орнуудад зөвлөж байна. Түүнчлэн, зарим асуудлууд үндэсний хил хязгаарыг давдаг тул бид бүс нутгийн байгууллагууд, үндэстэн дамнасан компаниуд

болон олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудад дээрх зөвлөмжийг нэгэн адил өгч байна.⁵⁷

Бүтээмж бага, цалин өсөлтгүй, тэгш бус байдал нэмэгдэж байгаа үед цалин тогтоох институтид хөрөнгө оруулж, бодлого амжилттай хэрэгжиж чадахгүй байгаа асуудалд анхаарлаа хандуулахыг зөвлөж байна. Цалин хөлсний бодлогыг хуулиар тогтоосон доод хязгаар, хамтын хэлэлцээрээр тохиролцсон цалин хөлс хоёроор дамжуулах хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.⁵⁸ Цалин тогтоох институтэд албан бус эдийн засгийг хамруулснаар хөгжлийн үйл явцыг өөрчилж, хүмүүсийн амьжиргааг сайжруулахад чухал ач холбогдолтой.⁵⁹

Гэхдээ цалингийн асуудлаар бие даасан талууд хэлэлцээ хийж, төр зөвхөн баталгаа гаргагчийн үүрэгтэй оролцох нөхцөл бүрдсэн гэж ойлгож байгаа.⁶⁰ Иймд бид бүх улсыг ОУХБ-ын суурь конвенциудыг бүгдийг нь соёрхон баталж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэдгийг онцлон тэмдэглэж байна. Бүх ажиллагсад (хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүмүүс) болон ажил олгогч нар эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй байх ёстой ба тэдний хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүлээн зөвшөөрөх ёстой.

Зохистой хөдөлмөрт технологи ашиглах нь

Бид зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд технологи ашиглаж нэвтрүүлэхдээ “хүн удирдах” хандлага баримтлахыг уриалж байна.

Хөдөлмөрийн ирээдүйн асуудлаарх хэлэлцүүлэгт технологийн дэвшлийг ихэвчлэн ажлын байр бий болгох, заримыг үгүй болгох, шинэ ур чадвар эзэмших хэрэгцээ шаардлагын талаар ярилцаж байна. Хүн төвтэй хөтөлбөрийн хувьд технологийн дэвшлийг зохистой хөдөлмөрийг бий болгоход ашиглахад яаралтай анхаарал хандуулж ажиллахыг сануулж байна. Технологийн тусламжтайгаар ажилчид бохир заваан, хүнд хэцүү ажил болон аюул заналхийллээс хол байх боломжтой. Хамтран ажиллах робот буюу кобот нь ажилтай холбоотой стресс, болзошгүй гэмтлийг багасгаж чадна. Гэхдээ технологид тулгуурласан үйл явц нь хөдөлмөрийн үнэ цэнийг бууруулж, улмаар ажилчид идэвхгүй болох, дайжихад хүргэж болзошгүй. Автоматжуулалт нь ажилтны бие даасан байдал, эрх хэмжээг бууруулж, ажлын агуулгыг үнэгүйдүүлэх аюултай бөгөөд энэ нь ажилчдыг ур чадваргүй, сэтгэл ханамжгүй болгох аюултай. Ирээдүйн хөдөлмөрт технологийг бүрэн ашиглах эсэх нь ажлаа хэрхэн зохион байгуулахаас хамаарах бөгөөд энэ талаар ажилчид,

Бид зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд технологи ашиглаж нэвтрүүлэхдээ “хүн удирдах” хандлага баримтлахыг уриалж байна.

удирдлагын хооронд “ажлыг зохион байгуулах” хэлэлцүүлэг өрнөх ёстой.⁶¹

Бид мөн хиймэл оюун ухаанд “хүн удирдах” арга хандлагыг дэмжиж байгаа бөгөөд ингэснээр ажилд нөлөөлж буй эцсийн шийдвэрийг алгоритм биш хүн гаргана. Аливаа алгоритм дээр суурилсан төхөөрөмж, мэдрэгч, дэлгэц бүхий хяналтын самбар зэргийг төрөөс зохицуулах шаардлагатай. Хөдөлмөр бол бараа биш, бас робот ч биш.

Технологи, хиймэл оюун ухаан, робот, мэдрэгч зэрэг нь ажлын чанарыг сайжруулах олон боломжийг олгодог бөгөөд мэдээлэл олж авах замаар өндөр эрсдэлтэй салбаруудыг тодорхойлох, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог сайжруулж, улмаар аппликейшн, мэдрэгч бүхий технологи ашиглан нийгмийн түншүүд нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хөдөлмөрийн нөхцөл, хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг хянахад хялбар болгодог. Нууцалсан блок, төвлөрсөн бус өгөгдлийг санг ашиглан ил тод байдал, аюулгүй байдлыг хангадаг блокчейн технологи нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хязгаарыг баталгаажуулж цагаач ажилчдын ур чадварыг шилжүүлэх, нийгмийн хамгаалалд хамруулахад эсвэл дижитал ажлын платформ дээр ажилладаг хүмүүст нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхөд тусална.

Үүний зэрэгцээ дижитал технологи нь хөдөлмөр хамгааллын хувьд шинэ сорилт болж байна. Дижитал ажлын платформууд⁶² нь дэлхийн өнцөг булан бүрт ажиллаж, амьдарч буй хүмүүст орлогын шинэ эх үүсвэрийг бий болгодог боловч олон орон дамждаг учраас аль нэг орны хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх, хяналт тавих боломжгүй. Заримдаа ийм ажил цалин хөлс багатай, ихэнх тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байх бөгөөд шударга бус асуудлын талаарх гомдлыг шийдвэрлэх албан ёсны механизм байхгүй байдаг.⁶³ Ирээдүйд ийм төрлийн ажил хүрээгээ улам тэлнэ гэж үзэж байгаа тул бид дижитал хөдөлмөрийн платформуудад зориулсан олон улсын засаглалын тогтолцоог хөгжүүлэхийг зөвлөж байна. Энэ нь платформуудыг (мөн тэдний үйлчлүүлэгчдийг) тодорхой суурь түвшний эрх, хамгааллыг заавал хэрэгжүүлэхийг шаардах ёстой. Далайн хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 2006 оны конвенц нь далайд ажилладаг хүмүүст зориулсан олон улсын хөдөлмөрийн хууль бөгөөд өөр өөр салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй ажилтан, ажил олгогчид, платформ, үйлчлүүлэгчдэд тулгарч буй сорилтуудыг шийдвэрлэхэд асар их ахиц гаргасан юм.

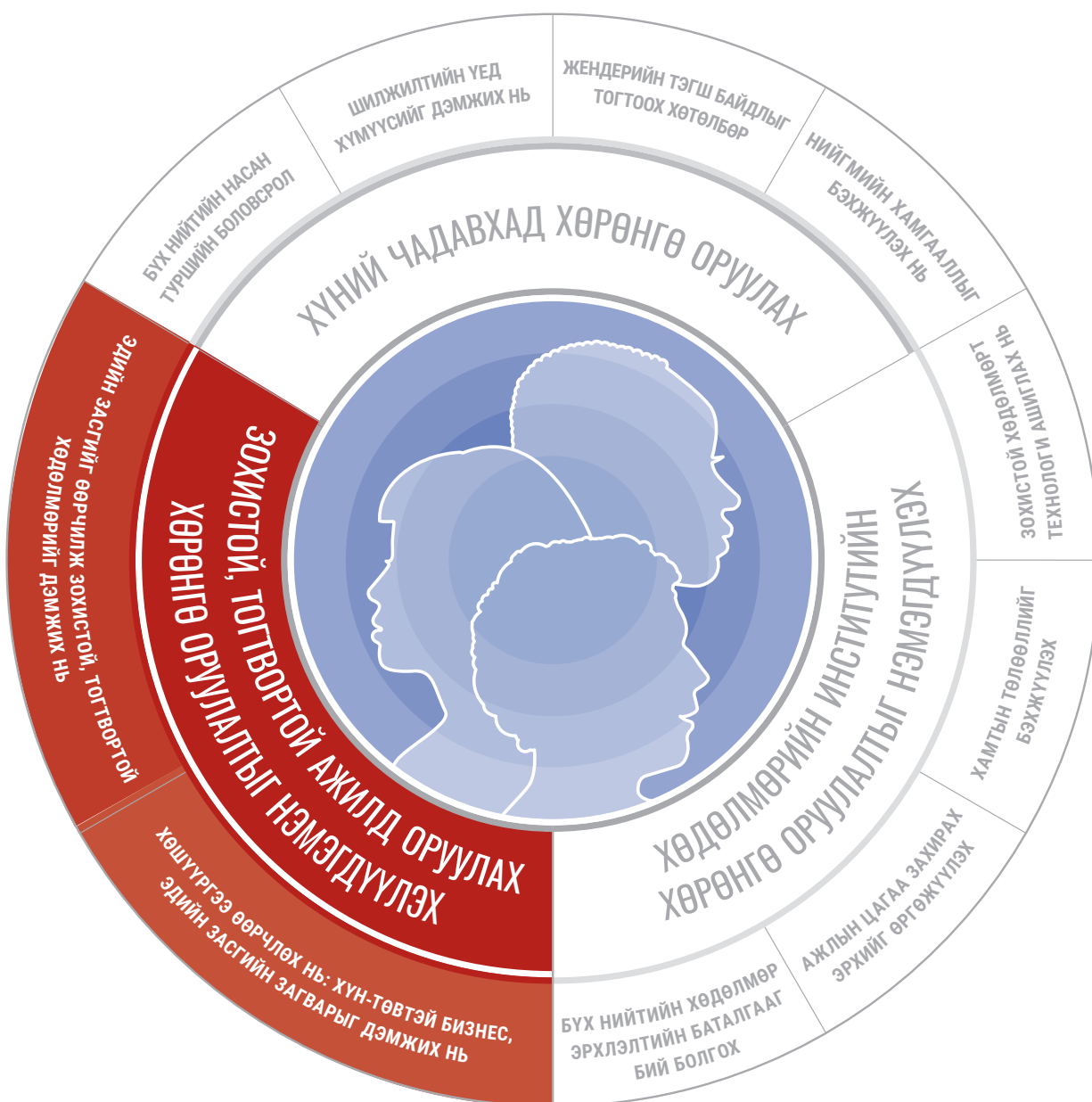
Шинэ технологи нь ажилчдын талаар их хэмжээний мэдээлэл өгдөг. Энэ нь ажилчдын хувийн нууцлалд эрсдэл үүсгэж байна. Өгөгдлийг хэрхэн ашиглаж байгаагаас шалтгаалан өөр үр дагавар

гарч болзошгүй. Ажил зуучлахад алгоритм ашиглах нь, тухайлбал өнгөрсөнд тохиолдсон алдаа, гадуурхалтыг давтаж болзошгүй. Тийм учраас мэдээлэл ашиглалтыг зохицуулах, алгоритмын асуудлыг төрөөс тусгайлан зохицуулах шаардлагатай. Компаниуд мэдээллийн ил тод байдал, өгөгдлийн хамгааллын талаар баримтлах бодлоготой байх ёстой бөгөөд ингэснээр ажилтнууд ямар мэдээллийг нь цуглуулж байгааг нь мэдэх боломжтой. Ажлын байранд хийгдсэн аливаа мониторингийн талаар ажилчдад заавал мэдээлэх ёстой бөгөөд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл зэрэг ялгаварлан гадуурхах шалтгаан болж болзошгүй мэдээллийг цуглуулахад зохих хязгаарлалт тавина. Ажилчид өөрийн мэдээллийг авах, мэдээллээ ажилтны төлөөллийн байгууллага, эсвэл төрийн байгууллагад мэдээллээ дамжуулах эрхтэй байна.

Бид төр, ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудыг шинэ технологийн үр нөлөөг хянах, түүний хөгжлийг ажилчдын нэр төрийг хүндэтгэх замаар удирдан чиглүүлэх, энэ асуудлаар шинэ дүрэм журам батлахыг зөвлөж байна.

Бид зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд технологи ашиглаж нэвтрүүлэхдээ “хүн удирдах” хандлага баримтлахыг уриалж байна.

2.3 Зохистой, тогтвортой ажилд оруулах хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх



Шинэ технологи, хүн ам зүйн болон цаг уурын өөрчлөлтийг хамарсан эдийн засгийн томоохон шинэчлэлтүүд нь улс орны эдийн засаг болон бидний ажил хөдөлмөрт сөрөг ба давуу талуудыг авчирч байна. Бидний Хүн төвтэй хөтөлбөрийн гуравдахь тулгуур нь эдгээр өөрчлөлтийн үр дүнд зохистой хөдөлмөрийг бий болгоход чиглэсэн томоохон хөрөнгө оруулалт шаардлагатайг сануулж байна. Төр, ажил олгогч, ажилчдын байгууллага энэхүү нэн чухал шийдвэр гаргах үйл явцад оролцох ёстой.

Улс орнууд хүний хөгжлийг дэмжсэн, байгаль дэлхийг хамгаалахад чиглэсэн урт хугацааны, тогтвортой хөрөнгө оруулалтад түлхүү анхаарах ёстой. Шинэ дүрэм журам, бизнесийн дэмжлэг, эдийн засгийн бодлогын зорилт, хөрөнгө оруулалтыг зохистой хөдөлмөр, жендэрийн тэгш байдал, тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэсэн, нэмүү өртөг бүхий салбар, үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэхэд хөрөнгө оруулалтаа чиглүүлэхийг зөвлөж байна. Энэ хөрөнгө оруулалтын гол зорилго бол хүн төвтэй өсөлт, хөгжлийн замыг бүх нийтийн “зохистой, тогтвортой хөдөлмөр”-ийг дэмжихэд чиглүүлж байгаад оршино.⁶⁴

Эдийн засгийг өөрчилж зохистой, тогтвортой хөдөлмөрийг дэмжих нь

Бид зохистой болон тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэхийг уриалж байна.

2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд бүх нийтийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилго дэвшүүлсэн. Улс орнууд энэ зорилгодоо хүрэхийн тулд үндэсний төлөвлөгөө гарган ажиллаж байна. Энэ утгаараа бид дэлхийн зайлшгүй хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн стратегийн чухал ач холбогдол бүхий эдийн засгийн салбаруудад хөрөнгө оруулалт хийж, зохистой, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэх таатай боломжуудыг ашиглахыг зөвлөж байна.

2030 он гэхэд асаргаа, сувилгааны үйлчилгээ дэлхийн даяар 475 сая ажлын байрыг бий болгоно.⁶⁵ Асаргаа, сувилгааны үйлчилгээнд хөрөнгө оруулах нь хүн амын насжилт хурдацтай явагдаж байгаа олон улс оронд нийгмийн тулгамдсан асуудлаа шийдвэрлэх гол гарц бөгөөд жендэрийн тэгш байдлыг хангах чиглэлд мөн ахиц гаргах боломжийг нэмэгдүүлж байна.⁶⁶ Асаргаа, сувилгааны үйлчилгээний салбарыг өөрчлөх нь төрөөс асаргааны ажлын чанарыг сайжруулах,

асаргаа, сувилгааны ажил эрхэлж буй ажиллагсдыг хамгаалах, цалин хөлсгүй асаргаа, сувилгааны ажил хийж буй өрхийн гишүүнийг цалин хөлстэй ажилтай болоход нь дэмжлэг үзүүлэх, асаргаа, сувилгааны ажлыг албан эдийн засагт шилжүүлэх зэрэгт оруулж буй хөрөнгө оруулалтаас шууд хамаарна.⁶⁷ Мөн шинэ технологи ажлын нөхцлийг сайжруулж, үйлчилгээний хүргэлт, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх боломжтой.

Уур амьсгалын өөрчлөлтийг бууруулахад шаардлагатай арга хэмжээ нь хөдөлмөрийн харилцаанд томоохон нөлөө үзүүлэх нь гарцаагүй. Энэ өөрчлөлтийн улмаас бизнес болон ажилчдад тулгарч болзошгүй бэрхшээл, хүндрэлийг дутуу үнэлээгүй.⁶⁸ Гэхдээ нарийн боловсруулсан дасан зохицох стратеги хөдөлмөрийн харилцааны бүх оролцогчдод шударга шилжилтийг хангаж хөдөлмөр эрхлэлтэд эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой (хэсэг 2.1-ийг үзнэ үү).⁶⁹ Байгаль орчны доройтол ихэвчлэн эмзэг бүлэг, бага орлоготой улс орнуудад сөргөөр нөлөөлдөг тул ногоон эдийн засагт илүү их хөрөнгө оруулалт хийх нь оролцоог хангах хөдөлмөрийн ирээдүйг бий болгох гол алхам болно.⁷⁰ Сэргээгдэх эрчим хүч, байгаль орчинд ээлтэй барилга угсралт, тоног төхөөрөмжийг боловсронгуй болгох ажилд томоохон хөрөнгө оруулалт хийж, инновацыг нэвтрүүлэх боломжууд байгаа бөгөөд энэ нь ажлын байр бий болгож, мэргэжлийн шинэ ур чадваруудыг эзэмшүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлнэ.⁷¹ Цаг уурын өөрчлөлтөд орон нутгийн түвшинд дасан зохицох ажлыг зохион байгуулахад бичил, жижиг, дунд үйлдвэрүүдтэй хамтарч ажиллах нь чухал.

Хөдөөгийн эдийн засагт нийт дэлхийн ажилчдын тавны хоёроос дээш хувь нь ажиллаж байна.⁷² Олон хүн ядууралд өртсөн, албан бус эдийн засагт ажилладаг, хөдөө аж ахуйн жижиг үйлдвэрлэл эрхэлж амьдардаг. Тийм учраас хөдөөгийн эдийн засагт оруулах хөрөнгө оруулалт хоцорч байна. Одоо байгаа байдлыг засч, зохистой, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд яаралтай арга хэмжээ авах шаардлагатай. Үүнд газар эзэмших эрхийг баталгаажуулах, эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, зээл, даатгалын хүртээмжийг сайжруулах, хүнсний аюулгүй байдлыг хангах шударга ба тогтвортой хөдөө аж ахуйн бараа бүтээгдэхүүний үнэ бий болгох арга хэмжээг хэрэгжүүлэх зэрэг орно.⁷³

Өрхийн амьжиргааг хангаж буй жижиг аж ахуйг сайжруулж шинэчлэх нь ядуурлыг бууруулах ажилд томоохон дэвшил болох бөгөөд улс орнууд эдийн засгийн нэг чухал хэсэг болсон хөдөө аж ахуйн үр шимийг хүртэх боломжтой болно. Энэ ажилд тэргүүлэх ач холбогдол өгч, үндэсний, бүсийн, олон улсын түвшинд хөдөө

аж ахуйн нийлүүлэлтийн сүлжээнд ялангуяа эмэгтэйчүүд ихтэй жижиг аж ахуй эрхлэгчдийг нэгтгэн оруулах, хөдөө аж ахуй болон аж үйлдвэр, үйлчилгээний хоорондын харилцан уялдааг бэхжүүлэн өртгийн сүлжээний боломжийг ашиглахад зээлийг хүртээмжтэй болгох талаар төрөөс санаачилга гарган ажиллах шаардлагатай байна.⁷⁴

Хөдөөгийн эдийн засаг бол нэг талаас уур амьсгалын өөрчлөлтөд өртөмтгий, нөгөө талаас хүлэмжийн хийн ялгаралд хамгийн их хувь нэмэр оруулдаг салбарын нэг юм. Хөдөө орон нутагт цэвэр, боломжийн үнэтэй сэргээгдэх эрчим хүчний хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй. Гар утаснаас дуслын усалгаа хүртэлх цахим технологи бүрэн ашиглаж гар утасны үйлчилгээ, мобайл банк, цахим жижиглэнгийн худалдаа болон цахим зочид буудал зэрэг үйлчилгээг авахад хөдөө орон нутгийн ажилчдад туслах хэрэгтэй байна.⁷⁵

Дараах хоёр аргыг хослуулан хэрэглэх нь хөдөө аж ахуйг тогтвортой хөгжүүлэхэд тус дөхөм болно. Нэгдүгээрт, фермерүүд зах зээл, хүнсний хэрэгцээнд гэсэн хоёр чиглэлээр ургац тариалах нь хүнсний аюулгүй байдал, зохистой амьжиргааг бий болгоход дэмжлэг үзүүлнэ. Хоёрдугаарт, ногоон дэд бүтцэд хөрөнгө оруулалт хийх нь экологийн үйлдвэрлэлийн аргыг нэвтрүүлэхэд тус дөхөм болно.⁷⁶

Тухайн улс ямар ч эдийн засгийн салбарт хөрөнгө оруулахыг шийдсэн чанартай биет, тоон болон нийгмийн дэд бүтэц, түүн дотроо чанартай төрийн үйлчилгээ зайлшгүй шаардлагатай байх болно.⁷⁷ Тээврийн сүлжээ дутуу хөгжих нь хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөнийг хязгаарлах, худалдаанд саад болох, хот хөдөөгийн ялгааг улам гүнзгийрүүлэх үр дагавартай; хангалтгүй, чанар муутай орон сууц нь осол, өвчин гарах эрсдлийг нэмэгдүүлдэг; чанаргүй сургууль, техникийн коллеж, мэргэжлийн сургалтын төвүүдэд шинэ үеийн авъяас чадвартай хүүхдүүдийг бэлтгэх боломжгүй; мөн хөгжиж буй орнуудад ус, эрчим хүч, эрүүл ахуй, эрүүл мэндийн тусламж зэрэг үндсэн үйлчилгээ үзүүлж чадахгүй байгаа нь эмэгтэйчүүдийн ачааллыг нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн зах зээлд тэдний оролцоог бууруулдаг.

Дижитал дэд бүтцэд хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх нь олон давуу талтай. Тоон хуваагдалыг арилгах, ялангуяа бүх нийтээр тоон системд холбогдож, гар утасны хүртээмжийг нэмэгдүүлэх нь улс орны бизнес, хөгжлийн хөтөлбөрт нэн чухал бөгөөд өндөр нэмүү өртөг бүхий үйлчилгээг бий болгохыг зорьж буй аж үйлдвэрийн бодлоготой нягт уялдана. Тоон дэд бүтцэд хөрөнгө оруулснаар

Бид зохистой болон тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгоход чиглэсэн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэхийг уриалж байна.

хөгжиж буй улс орнуудад дижитал технологийг ашиглан дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээнд оролцох боломж олгоно.⁷⁸ Дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалт нь улс орны бүтээлч эдийн засгийг хөгжүүлэх боломжийг нээдэг бөгөөд энэ нь өндөр ур чадвар, мэргэжил шаардсан, сэтгэл ханамжтай ажлын байр бий болгох төдийгүй автоматжуулалтад өртөх эрсдэл багатай.⁷⁹

Хөрөнгө оруулалтыг хувийн хэвшилтэй хамтарч ажиллах болон дотооддоо хөрөнгө босгох замаар хийж болно. Хууль бус санхүүгийн шилжүүлгээр нөөц алдагдахаас сэргийлэх нь маш чухал. Хөгжлийн албан ёсны туслалцаа болон гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт зэрэг гадаад эх үүсвэрээр санхүүжүүлж болох бөгөөд энэ нь гол төлөв хөрөнгө оруулалтын суурийг тавих, дэмжлэг үзүүлэх хэмжээнд байна. Үүний зэрэгцээ хөгжлийн тогтвортой байдалд ноцтой хохирол учруулахуйц хэмжээний хэт их өр бий болгохоос сэргийлсэн арга хэмжээг авах ёстой. Хөгжиж буй орнууд өрийн урт хугацааны тогтвортой байдлыг хангахад туслалцаа авах шаардлагатай байж болно.⁸⁰ Хөгжлийн санхүүжилт өсөн нэмэгдэж байгаа нь тэргүүлэх ач холбогдолтой салбаруудад стратегийн хөрөнгө оруулалт хийх боломж олгоно. Үндэсний болон олон талт хөгжлийн банкууд, холимог санхүүгийн санаачлагууд мөн дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалтыг дэмжих боломжтой.

Хөшүүргээ өөрчлөх нь: Хүн төвтэй бизнес, эдийн засгийн загварыг дэмжих

Бид бизнесийн дэмжлэг, хөшүүргийн бүтцийг өөрчилж, сайн сайхан аж байдал, байгаль орчны тогтвортой байдал, эрх тэгш байдлыг хэмжих нэмэлт шалгуур үзүүлэлт бий болгохыг уриалж байна.

Хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх энэхүү хөтөлбөрийг бизнесийн таатай орчин, урт хугацааны хөрөнгө оруулалтын урамшууллаар дэмжих хэрэгтэй байна. Тиймээс бид бизнесийн таатай орчинг хүн төвтэй хөтөлбөр хэрэгжүүлэх нөхцөлтэй нягт уялдуулахыг уриалж байна. Хувийн хэвшил энэ хөтөлбөрийг бүрэн хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд өөрсдийн үйл ажиллагаанаас байгаль орчин, орон нутгийн ард иргэдэд үзүүлэх эерэг болон сөрөг нөлөөллөө тооцоолох шинэлэг арга барилыг судлах шаардлагатай байна. Гэхдээ санхүүгийн зах зээлийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан бизнес эрхлэгчдэд богино хугацаанд санхүүгийн тодорхой зорилтод

хүрэх, эсвэл хувь нийлүүлэгчдийн хүлээлтийг биелүүлэх шахалт ирдэг. Тийм учраас, ихэвчлэн богино хугацааны ашигт чиглэсэн хөшүүрэг, урамшууллын тогтолцоотой аж ахуйн нэгжүүдэд урт хугацааны төлөвлөлт, хөрөнгө оруулалтын стратегиа хүн төвтэй хөтөлбөртэй уялдуулж хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байж магадгүй. Гэхдээ ингэж чадвал, байгууллагын өрсөлдөх чадвар, өсөлт хөгжилт, амжилт, үйл ажиллагаа урт хугацаандаа илүү давуу талтай байх болно. Иймээс бид энэ уялдааг хангахад чиглэсэн зах зээлийн хөшүүрэг, урамшууллыг хөгжүүлэх хэрэгцээ байна гэж үзэж байна.

Олон компаниуд энэ хандлага баримталж байна. Компанийн засаглал, зан үйлд хоёр төрлийн өөрчлөлт хийх шаардлагатай болно.⁸¹ Эхний өөрчлөлт бол сонирхогч талуудын төлөөллийг өргөтгөж, компаниудыг нийгмийн болон нийтийн ашиг сонирхолд илүү хариуцлагатай болгоно. Тухайлбал, оролцогч талуудын зөвлөлийг байгуулах, эсвэл санхүүгийн зохицуулах зөвлөлд сонирхогч талуудын төлөөллийг оролцуулах гэх мэт арга хэмжээ байж болно. Хоёр дахь өөрчлөлт нь урт хугацааны амжилтын хөшүүрэг, урамшуулал бий болгох явдал юм. Үүгээр, жишээлбэл, улирал бүрийн санхүүгийн тайлан гаргах шаардлагыг болиулж болох юм. Бусад хэлэлцсэн санаанууд гэвэл урт хугацааны хувьцаа эзэмшигчдэд зориулсан урамшуулал, эсвэл ашиг, алдагдлын тайлагнал байж болно.

Хөрөнгө оруулагчид, ялангуяа тэтгэврийн сан, чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Холбогдох хууль эрх зүйн орчны хүрээнд компанийн тайлагналтын ил тод байдлыг хангаж, байгаль орчин, нийгмийн хариуцлагатай хөрөнгө оруулалтын шинэлэг арга хэлбэрүүдийг ашигласнаар урьд өмнө хэрэгжүүлж байсан санаачлагуудаа бүрэн хэрэгжүүлэх, шинэ түвшинд гаргах бодит боломжийг бий болгож байна.

Санхүүгийн шударга бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь зохистой, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг санхүүжүүлж, хөрөнгө оруулах гол шалгуур юм. Татварын тогтолцоо нь эрх тэгш байж, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих бодлого, эдийн засгийн өсөлт, аж ахуйн нэгжийн хөгжлийг дэмжсэн байх ба авах татварын хэмжээ нь хүн төвтэй хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд хүрэлцэхүйц хэмжээнд байх хэрэгтэй.⁸² Бид татвараас зайлсхийхтэй тэмцэх, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх олон улсын санаачлагыг дэмжиж байгаагаа илэрхийлж байна.⁸³

Үүнтэй холбоотойгоор, цахим технологийг маш өндөр түвшинд ашигладаг бизнесийн байгууллагууд татвараа шударгаар бүрэн хэмжээгээр төлөхөд анхаарах хэрэгтэй бөгөөд ийм төрлийн

Бид бизнесийн дэмжлэг, хөшүүргийн бүтцийг өөрчилж, сайн сайхан аж байдал, байгаль орчны тогтвортой байдал, эрх тэгш байдлыг хэмжих нэмэлт шалгуур үзүүлэлт бий болгохыг уриалж байна.

асуудлууд дижитал эдийн засгийн хувьд нэмэгдэх хандлагатай байна. Татварын бааз сулрах, ашгийг зүй бусаар шилжүүлэхтэй хүчин чармайлт гарган тэмцэх хэрэгтэй. Төсвийн дэглэм хэрэгжүүлж, нэмэлт орлого олох замаар тоон хуваагдлыг арилгах, тоон эдийн засгийг санхүүжүүлэх боломжтой. Бид технологийн компаниудад асар их эрх мэдэл төвлөрч байгаад олон нийтийн санаа зовж байгааг хүлээн зөвшөөрч, нийгмийн зорилгод чиглэсэн инновац, аж ахуйн нэгжийн хөгжилд илүү их өрсөлдөөн бий болгох олон улсын хүчин чармайлтыг дэмжиж байна.⁸⁴

Зөвхөн дотоодын нийт бүтээгдэхүүн(ДНБ)-ий уламжлалт үзүүлэлтээс өөр эдийн засаг, нийгмийн дэвшлийг хэмжих боломж хязгаарлагдмал байна.⁸⁵ ДНБ бол хүмүүсийн болон аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэсэн бараа, үйлчилгээ, төсвийн зарлагын зөвхөн мөнгөн үнэ цэнийг хэмждэг. Ингэхдээ үнэ цэнийг бүтээж буй үйл явцыг бүрэн хэмжиж чадахгүй бөгөөд дангаар нь авч үзэж, бодлогын амжилтыг хэмжих үзүүлэлт болгох нь учир дутагдалтай. Иймд бид ДНБ дээр нэмэлт болгож хүн төвтэй хөтөлбөрийн ахиц дэвшлийг илүү нарийн хэмжих шинэ шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах уриалга гаргаж байна.

Цалин хөлсгүй өрхийн болон нийгмийн ажлыг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулж ашиглахыг бид зөвлөж байна.⁸⁶ Энэ нь нийгэмд гүйцэтгэсэн ажлын үнэ цэнийг цогцоор хэмжих бөгөөд ажиллах хүчний цалинтай болон цалингүй хэсгийг, мөн асаргаа, сувилгааны үйлчилгээ үзүүлж байгаа хэсгийг төрөөс хэрхэн дэмжих бодлого боловсруулах боломжийг олгоно.⁸⁷ Цаашилбал, бид эдийн засгийн үйл ажиллагааны дам нөлөөг, тухайлбал, байгаль орчныг цэвэрлэх болон эрүүл мэндийн зардлыг багтаасан байгаль орчны дам нөлөөг тооцох шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулахыг зөвлөж байна. Эцэст нь, бид эдийн засгийн өсөлтөөс тэгш хүртэх байдлыг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулахыг зөвлөж байна. Энэ нь өрхийн орлогын өсөлт, боловсрол, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ болон орон сууцны хүртээмжийг хамарч болох юм.⁸⁸

Хүснэгт 2. Хүн төвтэй хөтөлбөр

Хүмүүсийн чадавхад хөрөнгө оруулах

1. Бүх нийтийн насан туршийн боловсролыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч, насан туршийн боловсролын үр дүнтэй тогтолцоог бий болгох, ингэснээр хүмүүст амьдралынхаа туршид ур чадвар эзэмших, сэргээх, дээшлүүлэх боломж олгох.
2. Хөдөлмөрийн ирээдүйн шилжилтийн үеийг даван туулахад хүмүүсийг дэмжих институт, бодлого, стратегид хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх, залуучуудын хөдөлмөрийн зах зээлд орох боломжийг нэмэгдүүлэх, ахмад ажилчдад эдийн засгийн идэвхтэй үлдэх сонголтыг олгох, ажилчдыг хөдөлмөрийн зах зээлийн шилжилтэд идэвхтэйгээр урьдчилж бэлтгэх.
3. Асаргаа, сувилгааны ажлыг эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн нэгэн адил хариуцлага болгож, ахиц дэвшлийн хариуцлагыг хангах, эмэгтэйчүүдийн хамтын төлөөллийг бэхжүүлэх, жендерт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтыг зогсоох зэрэг замаар жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн өөрчлөлт дагуулах, хэмжигдэхүйц хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх.
4. Тогтвортой санхүүжилт болон эв нэгдэл, эрсдэл хуваалцах зарчим дээр тулгуурлан бүх ажлын хэлбэрийн ажилчдад, түүнчлэн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд, төрөхөөс өндөр нас хүртэл бүх нийтээр нийгмийн хамгаалалд хамруулахыг баталгаажуулахаар нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх.

Хөдөлмөрийн институтын хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх

5. Бүх хөдөлмөрчдийн үндсэн эрх, “зохистой хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”, ажлын цагийн хязгаар, аюулгүй, эрүүл ажлын байрыг бий болгох зэрэг бүх нийтийн хөдөлмөрийн баталгааг бий болгох.
6. Ажлын цагаа өөрөө захирах эрх мэдлийг өргөжүүлэх, үүний тулд ажилчдад ажлын хуваарь, ажлын цагийн талаар илүү сонголт өгөх ажлын цагийн зохион байгуулалтыг боловсруулах, ингэснээр тэд компанийн уян хатан байх хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн ажил, хувийн амьдралаа тэнцвэржүүлэх боломжтой болно, мөн баталгаат хамгийн доод ажлын цагийн хязгаарыг тогтоох.
7. Ажилчид, ажил олгогчдын хамтын төлөөлөл, нийгмийн хэлэлцүүлгийг нийгмийн бодлогоор идэвхтэй дэмжих.
8. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих технологийг ашиглан удирдах, технологийн талаар “хүн удирдах” арга хандлагыг нэвтрүүлэх.

Зохистой, тогтвортой ажилд оруулах хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх

9. Зохистой болон тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийн гол чиглэлд хөрөнгө оруулалтыг дэмжих хөшүүрэг, урамшууллыг бий болгох.
10. Бодит эдийн засагт урт хугацааны хөрөнгө оруулалтыг хөхиүлэн дэмжихээр бизнесийн хөшүүрэг, урамшууллын бүтцийг шинэчлэх, сайн сайхан аж байдал, байгаль орчны тогтвортой байдал, эрх тэгш байдлыг хангах ахиц дэвшлийг хэмжих нэмэлт шалгуур үзүүлэлтүүдийг боловсруулах.

ХАРИУЦЛАГАА САЙЖРУУЛАХ



3. ХАРИУЦЛАГАА САЙЖРУУЛАХ

Хөдөлмөрийн харилцаанд асар их өөрчлөлт гарч байгаа ч, тэдгээрийн үр өгөөжийг хамгийн оновчтойгоор ашиглаж шударгаар хуваарилахаар эдгээр өөрчлөлтүүдийг зохицуулахад бид бэлэн биш байна. Өөрчлөлтийг урьдчилж таамаглах ба тохирсон зорилтод хүрэхээр илүү үнэмшилтэй арга хэмжээ авахгүй бол энэхүү тэнцвэргүй байдал тодорхойгүй байдлыг улам хурцдуулж, хөдөлмөрийн харилцаанд өөрсдийгөө ялагчид болно гэж бодож байгаа хүмүүсийг өөрсдийгөө ялагдана гэсэн айдастай хүмүүстэй бодлын зөрүүг улам гүнзгийрүүлэх аюул байна.

Олон улсын хэмжээнд “Тогтвортой хөгжил 2030” хөтөлбөрийг 2015 онд батласнаар ийм арга хэмжээ авахад томоохон алхам хийсэн байна. Энэ нь дараагийн арван жилд дэлхий нийтийн хөгжилд зориулсан дэлгэрэнгүй цогц зургийг гаргаж шинэчлэгдсэн НҮБ-ын системийг хамтран ажиллах нийтлэг асуудлыг тодорхойлсон билээ. Бидний илтгэлийн зөвлөмжүүд “Тогтвортой хөгжил 2030” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд, ялангуяа Зорилт 8 буюу зохистой хөдөлмөр эрхлэлт ба эдийн засгийн өсөлтөд чухал хувь нэмэр оруулж чадна гэж бид үзэж байна.

Бидний хүсч буй хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйг бий болгоход бүх сонирхогч талуудыг үүрэг хариуцлага хүлээхийг бид уриалж байна. Төр, ажил олгогч, ажилчдын байгууллага, олон улсын байгууллагуудын бодит дэмжлэг, санаачилгаар, одоогийн түвшнээс илүү их хамтын итгэл, нэгдмэл зорилго, харилцан уялдаа холбоотойгоор үндэсний болон олон улсын хэмжээнд яаралтай, шийдэмгий арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх нөхцөлд үнэхээр бодит өөрчлөлтөд хүрэх болно.

Нийгмийн хэм хэмжээг шинээр тогтоох

Бид нийгмийн шударга ёсыг бий болгох нь нэн чухал болохыг илтгэлдээ онцолж нийгмийн хэм хэмжээг дахин тогтоохыг уриалж байна. Нийгмийн хэм хэмжээний үндсэн зарчим түгээмэл боловч хамрах хүрээ нийтийн оролцоог бүрэн хангаж чадахгүй байна. Эдийн засгийн өсөлт, цэцэглэлтэд оруулж буй хувь нэмрийн хариуд хүмүүс зах зээлийн эдийн засагт зайлшгүй гарах хэлбэлзлээс хамгаалагдаж тэдний эрхийг хүндэтгэх ёстой гэсэн хамтын ойлголт дээр суурилсан оролцоог хангасан нийгмийн хэм хэмжээг дэлхий даяар дахин боловсруулна гэж бид найдаж байна. Хөдөлмөрийн харилцааны оролцогчдын тулгамдсан үүрэг хариуцлага бол хамтран ажиллаж нийтийн хүсэл эрмэлзэлд нийцсэн хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйг бүрдүүлэхэд оршино. Энэ нь хойч үеийнхний өмнө бидний хүлээх үүрэг хариуцлага мөн. Эдгээр хүчин чармайлт

амжилтанд хүрэхийн тулд хүмүүс, нэгэн үе, улс орон, олон улсын байгууллагуудын хооронд эв нэгдэлтэй байх шаардлагатай.

Хөдөлмөрийн зах зээлд одоо орж байгаа залуучуудын амьдралын туршид өөрчлөлт хувьсал дагалдах болно. Бид тэднийг энэхүү шилжилтийг амжилттай даван туулахад бэлтгэх төдийгүй, нийгэм бүхэлд нь гарч ирч буй боломжуудыг бүрэн дүүрэн ашиглахад бэлтгэлийг хангах хэрэгтэй.

Бид бүх улс орон хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйн талаарх үндэсний стратегийг бий болгох, үүнийг боловсруулахдаа одоо байгаа нийгмийн хэлэлцүүлгийн институтийг ашиглах, эсвэл шаардлагатай үед шинээр байгуулахыг зөвлөж байна. Эдгээр стратеги нь илтгэлд тусгагдсан зөвлөмжүүдийг үндэсний онцлог нөхцөл байдалд тохируулан хэрэгжүүлэх ёстой. Нийтийн оролцоог хангасан хэлэлцүүлэг гэдэг нь нэг талаас аж ахуйн нэгж, ажлын байр болон орон нутгийн өөр өөр нөхцөл байдлыг авч үзэх, нөгөө талаас мэтгэлцээний олон улсын хэмжигдэхүүнийг харгалзахыг тулд олон улсын хэмжээнд сэтгэж бие биенэдээ санаа өгч гарах давуу талыг ашиглана гэсэн үг.

ОУХБ-ын үүрэг хариуцлага

Комисс нь бие даасан бөгөөд илтгэл, зөвлөмжөө дангаараа хариуцна. Гэсэн хэдий ч энэ илтгэлийг 2019 оны 6-р сард 100 жилийн ойн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Чуулганаар хэлэлцүүлэхээр хүргүүлэх ба жилийн туршид гишүүн орнууд үндэсний хэмжээнд ойн арга хэмжээний хүрээнд хэлэлцэнэ. Тиймээс бид Байгууллагын тусгай үүрэг хариуцлагын талаар дараах зөвлөмжийг санал болгож байна. Үүнд, үүрэг хариуцлага нь эрхэд суурилсан, хэм хэмжээг заасан хэвээрээ байх, үүнийг үйл ажиллагааныхаа чиглэл удирдамж болгон ажиллах ба гурвалсан шинж чанараа хүндэтгэх ёстой.

ОУХБ нь олон улсын тогтолцоонд хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйн талаарх үндэсний стратеги боловсруулах ба харьцуулан шинжилгээ хийх гол цэг болох институтийн зохицуулалтыг бий болгохыг бид зөвлөж байна. Түүнчлэн бид илтгэлдээ тусгагдсан хүн төвтэй хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэхэд бүх холбогдох олон талт байгууллагуудын хоорондын уялдаа холбоог дэмжиж ажиллахыг зөвлөж байна. Бид ОУХБ-д хөдөлмөрийн харилцааны хувьсал өөрчлөлтийн гол сорилтуудыг даван туулахад нэн тэргүүний ач холбогдол өгч ажиллахыг зөвлөж байна.

ОУХБ-д хөдөлмөрийн харилцааны хувьсал өөрчлөлтийн гол сорилтуудыг даван туулахад нэн тэргүүний ач холбогдол өгч

ажиллахыг бид зөвлөж байна. Тэрээр өөрийн стандартыг үнэлж, шинэчлэгдсэн, ач холбогдолтой, зохих хяналтад байгаа эсэхийг баталгаажуулах ёстой. Хамгийн чухал нь, бид дижитал технологийн хөгжил, автоматжуулалтын үйл явц нь дэлхийн хөдөлмөрийн харилцаанд хэрхэн нөлөөлж буй талаар ойлголтоо гүнзгийрүүлж тэдгээрийг бүх нийтийн эрх ашигт нийцсэн байдлаар зохицуулахад ОУХБ-ын стратегийн үүрэг оршино гэж үзэж байна. Үүнд ажлын дизайн, ажилчдын сайн сайхан аж байдалд шинэ технологийн үр нөлөөг үнэлэх орно.

Ялангуяа ОУХБ нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих боломжтой дижитал технологийн инновацын лабораторийг бий болгохыг бид зөвлөж байна. Лаборатори нь ажил олгогч, ажилчид, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдыг ажлын нөхцлийн мониторинг хийхэд дэмжих технологийг туршиж, дасан зохицуулах ба нэвтрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж, цуглуулсан мэдээллийг хэрхэн задлан шинжилж, ашиглах талаар сургалт явуулж, дэмжлэг үзүүлнэ. Технологийн өөрчлөлт нь зөвхөн дан үйл явдал биш, байнгын үргэлжилж буй үйл явц тул байгууллагад инновацын замыг хянаж түүнээс үүдэн гарах бодлогын сорилтыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар зөвлөмж өгөх үүрэг бүхий шинжээчдийн бүлэг байгууллахыг зөвлөж байна.

ОУХБ нь өөрийн бүрэн эрх нь бүх нийтэд хамаарах асуудалд анхаарлыг хандуулахыг бид зөвлөж байна. Энэ нь түүхэндээ нийгмийн шударга ёс, зохистой хөдөлмөрөөс орхигдуулсан байсан, ялангуяа албан бус ажилчдыг хамруулах чиглэлд үйл ажиллагаагаа өргөжүүлнэ гэсэн үг юм. Энэ нь ажил гүйцэтгэх улам олон төрлийн нөхцөл байдал, тухайлбал шинээр гарч ирж буй платформын эдийн засаг дахь дижитал хэлбэрээр зуучлагдах ажлын талаар шинэлэг арга хэмжээ авах ёстой гэсэн үг юм. Бид бүх нийтийн хөдөлмөрийн баталгааг эдгээр сорилтуудыг шийдвэрлэх зохистой хэрэгсэл гэж үзэж байгаа бөгөөд бид ОУХБ нь түүнийг хэрэгжүүлэх арга замыг яаралтай анхааралдаа авахыг зөвлөж байна.

Олон талт тогтолцооны хүлээх үүрэг, тулгамдсан асуудлууд

Хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйн талаарх мэтгэлцээн асуудлын төвд байхын зэрэгцээ олон талт тогтолцоо нь өөрийн үр нөлөө, нийтэд зөвшөөрөгдөх байдлын талаар маргаантай байна. Энэ нь санамсаргүй зүйл биш юм. Олон талт хамтын ажиллагаа маргаан дагуулж байгаа нь өнөөгийн дэлхийн тулгамдсан асуудалд үнэмшилтэй хариу арга хэмжээ авах чадвартай эсэх талаар эргэлзээтэй байгаагаас үүдэлтэй юм. Уялдаа холбоотойгоор хамтран ажиллаж энэ тогтолцоо нь ийм хариу арга хэмжээ авч чадна гэдгийг

харуулбал бүрэн хүчин чадлаараа ажиллахад шаардлагатай улс төрийн дэмжлэг олж авахад ихээхэн ач холбогдолтой болно.

Олон талт тогтолцооны бүх холбогдох байгууллагууд энэхүү илтгэлд тусгагдсан зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хамтын ажиллагаагаа бэхжүүлэх арга замыг судлахыг бид зөвлөж байна. НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага, Бреттон-Вүүдсын институт, ДХБ-ын дүрэм, эрх мэдэл нь хослох ба хоорондоо нийцсэн зорилготой байгаа нь бид энэхүү зөвлөмжийг гаргахад урам өгч байна. Тэдний эрх мэдэл харилцан уялдаатай, бие биенээ дэмжсэн бөгөөд тэдгээрийн харилцан хамаарлын давуу талыг илүү сайн ашиглах хэрэгтэй.

ДХБ, Бреттон Вүүдсийн институт болон ОУХБ өөр хоорондөө нягт хамтран ажиллахыг бид зөвлөж байна. Худалдаа, санхүү, эдийн засаг, нийгмийн бодлогууд хоорондоо цогц бөгөөд нягт уялдаа холбоотой. Бидний санал болгож буй хүн төвтэй өсөлт, хөгжлийн хөтөлбөр амжилттай хэрэгжих эсэх нь эдгээр бодлогын чиглэлүүдийн хоорондын уялдаа холбооноос ихээхэн хамарна. Худалдаа, санхүүгийн бодлого бол зохистой хөдөлмөрөөр дамжуулан материаллаг сайн сайхан аж байдал, хүний оюун санааны хөгжилд хүрэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Үүний нэгэн адилаар зарим ажилтай холбоотой чиглэлээр нэмэлт олон улсын хамтын ажиллагааг бий болгохыг бид зөвлөж байна. Олон талт болон олон улсын арга хэмжээ нь нийгмийн хэм хэмжээг ивээн тэтгэх шаардлагатай. Жишээлбэл, бидний энэ илтгэлийг хэвлэн нийтлэх үеэр НҮБ-ын тогтолцоо нь Аюулгүй, дэг журамтай, байнгын шилжих хөдөлгөөн, дүрвэгсдийн талаархи Дэлхийн гэрээг албан ёсоор баталсан байх болно. Эдгээр нь шилжин суурьших хөдөлгөөн, дүрвэгсдийг хөдөлмөрийн зах зээлд оруулах талаар системийн хэмжээнд илүү нягт хамтын ажиллагааг бий болгох шинэ боломжуудыг нээх болно. Үүний нэгэн адил, 2011 оны 6 дугаар сард батлагдсан НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчмууд нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн сөрөг нөлөөнөөс урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх өргөн хүрээг хамарсан дэлхий нийтийн хүрээг бий болгож байна. Энэхүү хүрээ нь бидний тодорхойлсон үйл явц, зорилгод бизнесийн эерэг хувь нэмрийг илүү өргөн хүрээнд дэмжихэд ашиглагдах боломжтой юм.

Үүнтэй адилаар ОУХБ нь Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага болон ЮНЕСКО-той тус тус хамтран ажиллаж, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, насан туршийн боловсролын талаарх Комиссын зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх үйл явцыг эхлүүлэхийг бид зөвлөж байна.

Төгсгөлийн үг

Тус Комисс нь илтгэлээ урт аяны зөвхөн эхлэл нь гэж үзэж байна. Энэхүү аяныг үндэсний болон олон улсын хэмжээнд аль болох өргөн хүрээний оролцоотойгоор урагшлуулна гэж найдаж байна.

Бидний зорилго бол хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйд тулгарах гол сорилтуудыг тодорхойлж, тэдгээрийг хэрхэн шийдвэрлэх талаар зөвлөхөд оршино. Эдгээр асуудлыг бусад хүмүүс ч судалж байгааг бид мэдэж байгаа бөгөөд зөвхөн бидний үзэл бодлыг сонсох ёстой гэж бодохгүй байна.

Гэхдээ бид хоёр зүйлд бүрэн итгэлтэй байна. Нэгдүгээрт, ОУХБ нь дэлхийн улс орнуудын засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдыг нэгтгэдэг бөгөөд эрх мэдлийнхээ хувьд энэ аялын хөтөч болж ажиллахад тохиромжтой. Хоёрдугаарт, бидний илтгэл зөв эсэхээс үл хамааран хэлэлцсэн асуудлууд нь ач холбогдолтой юм. Эдгээр асуудал манай гариг дээрх бүх хүнд, байгаль дэлхийд ч хамаатай. Хэдийгээр хэцүү боловч бид энэ асуудлыг орхигдуулалгүй өөрсдийгөө аюулаас хамгаалж; зөв хариултуудыг олж чадвал хойч үеийнхэнд хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйд ер бусын шинэ гарц нээж өгөхөд бид туслах болно.

ТАЙЛБАР

1 Комисс ирээдүйн хөдөлмөрт технологийн шинэчлэлийн боломжит нөлөөллийн талаар олон дүн шинжилгээ, таамаглалыг судлав. Энэ асуулт хөдөлмөрийн ирээдүйн талаарх маргаанд давамгайлдаг бөгөөд устаж үгүй болох болон шинээр бий болох ажлын байрны тооны талаар зөрүүтэй тооцоонууд бий. (Ernst, Merola and Samaan, 2018; AfDBetal., 2018; Estevadeordaletal., 2017-г үзнэ үү). Комисс энэ сэдвээр дэлгэрүүлж симуляци тооцоо хийхгүй гэж шийдсэн.

2 Меркэль, 2018.

3 Зохистой хөдөлмөр гэдэг нь бүтээмжтэй, шударга орлогыг бий болгох ажлын боломж; ажлын байрны баталгаа ба гэр бүлийн нийгмийн хамгаалал; хувь хүн хөгжих, нийгэмших боломжтой байх; асуудлаа чөлөөтэй илэрхийлэх, амьдралдаа нөлөөлж буй шийдвэрт оролцох, эвлэлдэн нэгдэж зохион байгуулагдах эрх чөлөө; бүх эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тэгш боломж олгож, тэгш хандах. Зохистой хөдөлмөрийн хөтөлбөр нь дөрвөн стратегийн тэргүүлэх чиглэлтэй: хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих; нийгмийн хамгааллын арга хэмжээг боловсруулж сайжруулах; нийгмийн түншлэл, гурван талт хэлэлцээг дэмжих; хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийг хүндэтгэх, сурталчлах ба хэрэгжүүлэх. ОУХБ-аас 2008 онд гаргасан Шударга даяарчлалын төлөөх нийгмийн шударга байдлын тухай Тунхаглалыг үзнэ үү.

4 Хоёр тэрбум хүн (1,983 сая) буюу дэлхийн нийт ажиллагсдын 61.2 хувь. ОУХБ, 2018а, х.13.

5 ОУХБ, 2018b, х. 8.

6 2016 онд, 40.3 сая орчим хүн орчин үеийн боолчлолд өртсөн байсан; бараг дөрөвний нэг нь 18 нас хүрээгүй байв. (ОУХБ, 2017а).

7 ОУХБ, 2017b, х. 2; Messenger, 2018, х. 3.

8 ОУХБ, 2016.

9 Өндөр орлоготой орнуудын эдийн засгийн зарим үзүүлэлтээс харахад бодит цалингийн дундаж өсөлт нь хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлтөөс хамааралгүй болсон, энэ нь олон улс оронд хөдөлмөрийн орлогын эзлэх хувь (ДНБ-д эзлэх хөдөлмөрийн цалин хөлсний

эзлэх хувь) 1990-ээд оны эхэн үеийнхээс нилээд доогуур байгааг тайлбарлагдана (ОУХБ, 2018d; ЭЗХАХБ, 2018). Мөн хиймэл оюун ухаан, автоматжуулалтын үед бүтээмжийн хэмжүүр нь эдийн засгийн тооцоололд хамаарахгүй байх магадлалтай байна. Энэ нь ялангуяа “тэргүүлэгч аж ахуйн нэгжүүд” (салбар бүрийн өндөр бүтээмжтэй аж ахуйн нэгжүүд) -ийн үүрэг, салбар болон улс хоорондын технологийн жигд бус тархалттай холбоотой (Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 ОУХБ, 2018d.

11 1980-аад оноос хойш дэлхийн тэгш бус байдлыг тооцдог Жинийн коэффициент буурч байгаа хэдий ч өндөр хэвээр байна (Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016). Улс доторх орлогын тэгш бус байдал (дэлхий хэмжээнд, дунджаар) өсч, орлогын хуваарилалтын эхний 1 хувийг эзэлдэг хүмүүст баялаг төвлөрөх болсон (Alvaredo et al., 2018). D9/D1 хэмжүүрээр хэмжсэн цалингийн тэгш бус байдал ЭЗХАХБ-ын ихэнх орнуудад нэмэгдсэн байна (ОУХБ, 2014).

12 ОУХБ дүрмийн удиртгал, 1919 он

13 Нийгмийн хэм хэмжээ гэдэг ойлголт Томас Хоббс (1651 он), Жон Лок (1690 он), Жан-Жак Руссо (1762 он), 20-р зууны Жон Роберт (1971 он) гэх мэт улс төрийн философичдын бүтээлүүд дээр үндэслэгдсэн байдаг. Энэ нь төрөөс иргэдийг захирах эрх мэдлийг хууль ёсны гэж хүлээн зөвшөөрөх үндэс суурийг тайлбарладаг. Хувь хүмүүс өөрсдийн салшгүй эрх чөлөөнд тодорхой хязгааралт тавихыг зөвшөөрч оронд нь өөрсдийн эрхийг хамгаалах, нийгмийг эрх ашгийг хангах ёстой байдаг.

14 Нийгмийн түншлэл гэж төр, ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөл хамтран эдийн засаг, нийгмийн тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд мэдээлэл солилцох, зөвлөлдөх, харилцан зөвшилцөх үйл явцыг хэлнэ (ОУХБ, 2013).

15 ОУХБ, 2017c, х.24.

16 ОУХБ, 2018b, х.8.

- 17 Messenger, 2018, х.2.
- 18 ОУХБ, 2017d.
- 19 Тэгш бус байдал нэмэгдэж байгаа талаар тайлбар 11-ийг үзнэ үү. Ахмад, одоо, хойш үеийнхний хоорондын тэгш бус байдлын талаар Narayanetal., 2018; Nybom, 2018 –аас харна уу.
- 20 Албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих тухай ОУХБ-ын 204 дүгээр зөвлөмж, 2015.
- 21 Хүн амын дунд насжилт явагдаж байгаа тохиолдолд насан туршийн идэвхтэй нийгэм бий болгох арга хэмжээ авдаг. Энэ нь ахмад настнуудын хүсэл эрмэлзэл, чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглахад чиглэх бөгөөд ахмадууд ажил хөдөлмөрөө үргэлжлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлж, хойч үеийнхэнд ирэх нийгмийн хамгааллын дарамтыг бууруулахыг зорьдог. Seike, 2016.
- 22 Sen, 1999. Чадвар, чадавхын талаар Nussbaum, 2000 ба 2013-аас уншина уу.
- 23 1948 онд батлагдсан Хүний эрхийн Түгээмэл Тунхаглалын 26-р зүйлд: “хүн бүр боловсрол эзэмших эрхтэй” (НҮБ, 1948).
- 24 Nybom, 2018.
- 25 Schmid 1998, 2017 онд хөдөлмөрийн зах зээлийн шилжилтийн талаар, Анхо, Bosch and Rubery нар 2008 онд амьдралын үе шатын шилжилтийн талаар бичжээ. Энэ хоёр номонд шилжилтийн үед хүмүүст дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн бодлогыг тодорхойлсон.
- 26 Schmillen ба Umkehrer, 2017.
- 27 Африкийн жишээ, Lopes,2019,х.112.
- 28 2000 онд Европын холбооны орнуудад хүний амьдралынхаа туршид хөдөлмөр эрхэлж буй хугацаа дунджаар 32.9 жил байсан бол 2017 онд 35.9 жил болсон байна. (Eurostat; Gratton ба Scott, 2016).
- 29 ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц.
- 30 Зайнаас ажиллах гэдэг нь ажил олгогчийн байрнаас гадуур мэдээлэл, харилцаа холбооны технологий ашиглан ажил үүргээ гүйцэтгэхийг хэлнэ (Eurofound ба ОУХБ,2017).
- 31 ОУХБ, 2018e.
- 32 ОУХБ, 2018f; мөн Grimshaw ба Rubery, 2015, Ээж нарын цалингийн зөрүүг шийдэх бодлогын талаар.
- 33 ОУХБ, 2018d.
- 34 Berg et al., 2018; Adams ба Berg, 2017; Barzilay ба Ben-David, 2017.
- 35 Mann ба O’Neil,2016.
- 36 Дэлхийн нийт хүн амын дөнгөж 29 хувь нь бүрэн хэмжээний нийгмийн хамгааллалд хамрагдсан бөгөөд 55 хувь нь огт хамрагдаагүй байна (ОУХБ, 2017d).
- 37 Behrendt ба Nguyen, 2018; ОУХБ, 2018g.
- 38 ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай зөвлөмж, 2012 (№202).
- 39 ОУХБ, 2017d.
- 40 ОУХБ Дүрмийн удиртгал, 1919 он.
- 41 Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай ОУХБ-ын 1970 оны 131 дүгээр Конвенц нь цалин хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо дор дурдсан үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзнэ. Үүнд: а) ажилчид болон тэдний гэр бүлийн гишүүдийн хэрэгцээг тухайн улсын цалингийн ерөнхий түвшин, амьжиргааны өртөг, тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ, нийгмийн бусад бүлгийн амьжиргааны түвшин; b) эдийн засгийн хөгжлийн шаардлага, бүтээмжийн түвшин болон хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зорилго бүхий эдийн засгийн бусад хүчин зүйлс. Хэрэгжилтийг янз бүрийн хувилбараар хийж болох бөгөөд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулан нормоор цалинжих, эсвэл цагийн хөлсийг тогтоох зэрэг шийдэл гаргаж болно.
- 42 ОУХБ Дүрэм, 1919 он.
- 43 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай ОУХБ-ын 1981 оны 155 дугаар конвенц.

- 44** 1948 оны Хүний Эрхийн Түгээмэл Тунхаглалд эрүүл мэнд, аж амьдралыг тэтгэхэд хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрхтэй (25-р зүйл), 1966 оны Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактад (Зүйл 7 (b)) аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцлийг хүлээн зөвшөөрсөн байна. Энэ эрх нь оюун санааны болон бие махбодийн эрүүл мэндэд ч хамаатай.
- 45** ОУХБ, 2017b.
- 46** Албан бус эдийн засгаас албан эдийн засагт шилжих тухай ОУХБ-ын 204 дүгээр зөвлөмж, 2015.
- 47** Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны тухай ОУХБ-ын 198 дугаар зөвлөмж, 2006.
- 48** Lee, McCann ба Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ibid.
- 51** Энэ чиглэлээр судалгааны ажил нэмэгдэж байгаа; Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; мөн тайлбар 11.
- 53** Brandl ба Lehr, 2016.
- 54** Johnston ба Land-Kazlauskas, 2018. Дани улсад гарын үсэг зурсан платформ эдийн засгийн хамгийн анхны хамтын хэлэлцээр зэрэг сонирхолтой санаачлагуудын талаар <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives> линкээс уншина уу.
- 55** Kabeer, Milward ба Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter and Lee, 2018; Doellgast, Lillie ба Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser ба Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch ба Rubery, 2014.
- 59** ОУХБ, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороо үйлдвэрчний эвлэлийн эсрэг гарсан хүчирхийллийн талаар 2016 онд 32 улс, 2017 онд 32 улс, 2018 онд 30 улсын мэдээллийг шалгасан. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээсдийн хорооны тайлан 2017 –2018, 2019 (хэвлэгдэж буй). Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны тайлан, хуудас 377–387.
- 61** Томоохон эмпирик судалгаа нь Wrzesniewski, Dutton нарын 2001 онд анх хийсэн судалгаанд үндэслэсэн
- 62** Эдгээрийг мөн олон нийтэд зориулсан ажлын платформ, тавцан гэж нэрлэдэг бөгөөд тэнд хэн дуртай хүн ажлаа олоод хийгээд байх боломжтой. Бидний хэлэлцүүлэгт тухайн улсын хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулагддаг програм хангамж (аппликейшн)-аар дамжуулан зуучилдаг хөдөлмөр эрхлэлтийн платформ хамаарахгүй.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** Тайлбар 3-г харна уу.
- 65** ОУХБ, 2018e, х. 273.
- 66** Benería, Berik ба Floro, 2015; Folbre, 2006. Асаргаа, сувилгааны салбарт хөрөнгө оруулах нь жендэрийн баримжаатай төсөвтэй нягт уялдаатай бөгөөд төсвийн орлогыг жендэрийн тэнцвэртэй байдлаар цуглуулж, буцааж хуваарилна. Энэ нь цаашлаад, цалин хөлсгүй асаргаа, сувилгааны ажил гүйцэтгэж байгаа хүүхдийн тоог бууруулах Засгийн газрын хүчин чармайлтыг дэмжиж байна; 5-17 насны 54 сая хүүхэд өрхийн ажилд (асаргаа ороод) долоо хоногт хамгийн багадаа 21 цаг ажилладаг (ОУХБ, 2017c).
- 67** ОУХБ, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** 2015 оны Уур амьсгалын өөрчлөлтийн тухай Парисын Гэрээ болон Тогтвортой хөгжлийн зорилгууд нь (ТХЗ) хүн, дэлхий ертөнцөд болзошгүй аюулаас сэргийлэх нь зайлшгүй шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байна. [https:// unfccc.int/process-and-meetings/ the-paris- agreement/the-paris-agreement](https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement).
- 69** ОУХБ, 2015.
- 70** ОУХБ, 2018c.
- 71** Ibid.
- 72** ОУХБ, 2018e.
- 73** ОУХБ, 2017e. Мөн Bhatt, 2015.
- 74** UNECA ба AU, 2009.

75 Karnik, 2018.

76 ОУХБ, 2018с.

77 Олон улсын түвшинд даван туулах чадвар бүхий дэд бүтэц байгуулахын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч, Тогтвортой хөгжлийн есдүгээр зорилгод тусгасан бөгөөд энэ зорилгын хэрэгжилтээ бусад олон зорилгын хэрэгжилт хамаарна. [https:// sustainabledevelopment.un.org/](https://sustainabledevelopment.un.org/).

78 Kenney, Rouvinen ба Zysman, 2015; Nathan, 2018.

79 Bakhshi, Frey ба Osborne, 2015.

80 Өрийн санхүүжилт, өрийн хөнгөлөлт, өрийн бүтцийн өөрчлөлт, өрийн удирдлага зэрэг олон аргуудыг ашиглан зохицуулалт хийж болно. Аддис Абебагийн Үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг харна уу (НҮБ, 2015 он).

81 2008-09 оны санхүүгийн хямралын үеэс хойш компанийн засаглалд томоохон өөрчлөлт хийх ёстой гэдэгт өндөр түвшний бодлогын зөвлөх, эрдэмтэд санал нэгдэж байгааг энд онцолмоор байна. Үүнд, юуны өмнө оролцогч талуудын төлөөллийг хангах, компанийн нэгдсэн тайлан, татварын урамшууллын асуудлууд багтаж байна. (Appelbaum ба Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 Сүүлийн 30 жилийн хугацаанд ЭЗХАХБ-ын эдийн засагт дунджаар 1980-аад оны дунд үеэс аж ахуйн нэгжийн татварын хувь хэмжээг 45 хувиар буурч, 2018 онд 24 хувь болсон байна. Энэ нь төсвийн орлогод аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татвараас бүрдэх хувь хэмжээг бууруулж байгаа бөгөөд энэ нь төрийн үйлчилгээ, нийгмийн хөтөлбөр, дэд бүтэц зэргийг төр санхүүжүүлэх шаардлагатай хөтөлбөрүүдэд “тулгамдсан асуултууд” бий болгож байна. (Houlder, 2017; мөн ОУХБ, 2011; ЭЗХАХБ татварын өгөгдлийн сан: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 Татвараас зайлсхийсэн хөрөнгөө оффшорт хадгалж байгаа нь өнөөгийн эдийн засгийн тогтолцооны томоохон дутагдал мөн. ОУВС нь гадаадын шууд хөрөнгө оруулалтын 40% -ийг (12 триллион ам.доллар) “хиймэл” буюу “хоосон корпорациудаар” дамжуулан хийгдсэн, бодит үйл ажиллагаагүй санхүүгийн хөрөнгө оруулалтаас бүрддэг гэж тодорхойлжээ (ОУВС, 2018).

84 Mega дижитал компаниуд нь анхдагчийн хувьд давуу тал эдлэх, зах зээлд ноёрхох, их хэмжээний өгөгдөл, дата мэдээлэл цуглуулсан, эрэлтэнд нэгэн зэрэг олноор хариулах боломжтой гэх мэтээр “ялагч нь бүгдийг авна” гэсэн зарчмаар үйл ажиллагаагаа явуулдаг байна (UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen ба Fitoussi, 2009.

86 Цаг ашиглалтын мэдээлэлд гарсан ахиц, олон улсын статистикийн ажлын үр дүнд энэ тодорхойлолтыг хэмжих боломжтой болсон. 2013 онд болсон Хөдөлмөрийн статистикчдийн олон улсын 19-р бага хурал нь шинэ тодорхойлолтыг гаргаж, энэ тодорхойлолтондоо гэр бүл болон олон нийтийн тусын тулд хийсэн цалин хөлсгүй ажил, сайн дурын ажил зэргийг багтаажээ. ОУХБ, 2018h.

87 Suh ба Folbre, 2016; Antonopoulos ба Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway ба Jose, 2011.

88 Энд бид Томас Пикетти ба түүний хамтрагчдын гаргасан бүтээлийг ашиглаж байна; Piketty, Saez ба Zucman, 2018.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- AfDB (African Development Bank); ADB (Asian Development Bank); EBRD (European Bank for Reconstruction and Development); IDB (Inter-American Development Bank). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Research Paper No. 2, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).

- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dwL_a] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- . Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- . Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).

- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. “Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité”, in A. Supiot (ed.): *Face à l’irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. “Organising women workers in the informal economy”, in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women’s Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. “The digital disruption and its societal impacts”, in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. “Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession”, in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. “Profits without prosperity”, in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).

- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).

- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).
- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

ХАВСРАЛТ

ИРЭЭДҮЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ДЭЛХИЙН КОМИССЫН ГИШҮҮД

Комиссыг хамтран ахалсан

Ноён Стефан Лөфвен, Швед Улсын ерөнхий сайд. 2014 оноос ба 2012 оноос Социал-демократ намын дарга. Ерөнхий сайд болохоос өмнө, ноён Лөфвен үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтэн байсан ба IF Metall үйлдвэрчний эвлэлийн нэгдүгээр даргаар 2006-2012 онд ажилласан. Ноён Лөфвен мөн Шведийг хойд нутагт 15 жил гагнуурчин, омбудсменаар ажиллаж байсан юм.

Ноён Матамела Кирил Рамафосаа. 2018 оны 2-р сараас эхлэн Өмнөд Африкийн Бүгд Найрамдах Улсын Ерөнхийлөгч, 2017 онд Африкийн Үндэсний Конгрессийн Ерөнхийлөгчөөр сонгогдсон. 1994 онд Үндсэн хуулийн Ассамблейн даргаар ажиллаж байсан тэрбээр Өмнөд Африкийн анхны ардчилсан Үндсэн хуулийг боловсруулах ажлыг хариуцаж байв. Ноён Рамафоса асар их ба өргөн хүрээний бизнесийн туршлагатай, мөн Өмнөд Африкийн Үйлдвэрчний эвлэлийн конгресс (COSATU) үндэсний үйлдвэрчний эвлэлийн төвийг байгуулахад чухал үүрэг гүйцэтгэсэн.

Комиссын гишүүд

Ноён Торбен Альбрехт. 2018 оноос хойш Герман улсын Социал Демократ намын холбооны менежер. 2014 оны 1-р сараас 2018 оны 3-р сар хүртэл Хөдөлмөр, нийгмийн хэргийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга. Түүний хамгийн чухал хуулийн төслүүд бол Германы хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох тухай, “Ажил 4.0” хэлэлцүүлээг эхлүүлэх зэрэг байв.

Хатагтай Хайфа Аль Кайлани. Арабын олон улсын эмэгтэйчүүдийн форумыг үүсгэн байгуулагч ба дарга, Ойрхи Дорнод, Хойд Африк (MENA) бүс нутгийн болон дэлхий дахинд эмэгтэйчүүдийн манлайлал, залуучуудын эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх асуудлаар олон улсад танигдсан. Хөгжлийн эдийн засагч, Харвардын манлайллын санаачилгын гишүүн, тэрээр MENA бүс нутаг дахь тогтвортой газар тариалангийн салбарт шинэлэг загваруудыг хүргэх зорилгоор Жордан улсад Хасээл хэмээх газар тариалангийн туршилтын төслийг байгуулсан. Хатагтай Аль Кайлани хэд хэдэн ТУЗ-ийн гишүүнээр ажилладаг, Нэгдсэн Вант Улс, Арабын ертөнцөд олон шагнал хүртсэн.

Хатагтай Винни Бьяньима. 90-ээд улс оронд ядууралгүй шударга ертөнц бий болгохын төлөө ажиллаж буй Оксфам Интернэйшнл дэлхийн сүлжээний гүйцэтгэх захирал. Тэрээр дэлхийн эмэгтэйчүүдийн эрхийн тэргүүлэгч, хүний эрхийн хамгаалагч бөгөөд эдийн засгийн тэгш бус байдлын мэргэжилтэн юм. Оксфам-д орохоос өмнө хатагтай Бьяньима НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр (2006-13 он), Африкийн Холбооны Комисс (2004-06 он)-д жендэр болон хөгжил хариуцсан захирлаар ажиллаж байв. Тэрээр мөн Уганда улсын парламентын гишүүнээр 11 жил ажилласан.

Профессор Чин Сун Чунг. БНСУ-ын Сөүлийн Үндэсний Их Сургуулийн Социологийн профессор. Профессор Чун Солонгосын Эмэгтэйчүүд Судлалын Нийгэмлэгийн Холбооны Ерөнхийлөгч, Солонгосын Социологийн Холбооны Ерөнхийлөгчөөр ажилласан. Тэрээр Солонгосын Хүний Эрх Судлалын Холбооны Ерөнхийлөгч бөгөөд Үндэсний Цагдаагийн Ерөнхий Газрын Сөүлийн хотын салбарт Жендэрийн тэгш байдлын хорооны дарга. Профессор Чун НҮБ-ын Хүний эрхийн Зөвлөлийн Хүний эрхийг сурталчлах ба хамгаалах НҮБ-ын Дэд Комиссын гишүүнээр ажилласан бөгөөд одоогоор Арьс үндсээр алагчлах үзлийг устгах НҮБ-ын хороонд ажиллаж байна.

Профессор Клаудиа Костин. Боловсролын тэргүүлэх бодлого, инновацын төв (CEIPE) гэдэг Бразилийн тэргүүлэх хувийн их сургууль Getulio Vargas сан дахь судалгааны хүрээлэнгийн захирал. Хатагтай Костин Харвардын Их Сургуулийн Боловсролын Сургуулийн профессор бөгөөд Дэлхийн Банкны Олон Улсын Боловсролын Ахлах Захиралаар ажиллаж байсан. Дэлхийн Банкинд орохоос өмнө Рио де Жанейро хотын захиргаанд боловсролын нарийн бичгийн дарга (2009-14), мөн Төрийн захиргаа, төрийн шинэтгэлийн холбооны сайдаар ажиллаж байв.

Ноён Ален Дехаза. С2015 оноос хойш Адекко группын Гүйцэтгэх захирал, өмнө нь Гүйцэтгэх хорооны гишүүнээр хэдэн жилийн туршид ажилласан. 2009 онд "Adesso Group"-т орохоос өмнө ноён Дехаза Голландын Хумарес боловсон хүчин байршуулах компанийн захирлаар болон Solvus-г худалдаж авсны дараа USC People-н захирлаар ажилласан. 2016 оноос эхлэн Дэлхийн Глобал Дадагажигч Сүлжээний (ГАН) дарга, Боловсрол, Жендэр, Ажлын Ирээдүйг тодорхойлох Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумын Системийн Санаачилгын зохицуулагчаар ажиллав.

Профессор Энрико Жованнини. Эдийн засагч ба статистикч, Ромын Клубын гишүүн бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн төлөө Италийн холбооны захирал юм. 2002 оноос эхлэн Тур Вергата Ромын их сургуулийн профессор, LUISS их сургуулийн Тогтвортой хөгжлийн профессороор ажиллаж байсан. Профессор Жованнини нь Леттагийн засгийн газарт Хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын сайд (2013-14), Италийн Статистикийн хүрээлэнгийн Ерөнхийлөгч (2009-13), ЭЗХАХБ-ын Статистик ба Статистикийн газрын захирлаар (2001-09) ажиллаж байв.

Хатагтай Ольга Голодец. Норильский никель уурхай, металлургийн үйлдвэрт Нийгмийн бодлого, Хүний нөөцийн газрын захирал (1999-2001), Хүний нөөц, нийгмийн бодлого хариуцсан орлогч захирал (2002-08 он); Москва хотын орлогч дарга (2010-12 он); Согласие даатгалын компанийн зөвлөлийн дарга, Бүх Оросын салбар дундын ажил олгогчдын холбооны ерөнхийлөгч (2008-10 он); Таймыр автономит тойргийн нийгмийн асуудал эрхэлсэн орлогч дарга (2001 он).

Хатагтай Ребекка Гринспан. 2014 оноос хойш Иберо-Америкийн ерөнхий нарийн бичгийн дарга. Энэ томилолтын өмнө хатагтай Гринспан Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын орлогчоор ажиллаж байсан бөгөөд 2006-2010 онд НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн орлогч даргаар ажилласан. НҮБ-д орохоос өмнө 1994-1998 онд Коста Рикагийн дэд ерөнхийлөгчөөр ажиллаж байсан.

Ноён Филипп Женнингс. 2000 онд байгуулагдсан UNI Global Union буюу хөдөлмөрийн харилцааны ирээдүйг өөрчлөх зорилгоор байгуулагдсан шинэ дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлийн үүсгэн байгуулагч ба ерөнхий нарийн бичгийн дарга байсан, 2018 он хүртэл энэ үүргийг үргэлжлүүлэн гүйцэтгэсэн. UNI “Дайралт” стратеги нь шинэ эдийн засгийн салбарт эвлэлийн гишүүнчлэлийг бий болгосон, үндэстэн дамнасан корпорациудтай дэлхийн гэрээ хэлэлцээрийг байгуулсан, Бангладешийн үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдлыг гэрээний хүрээнд ханган нийлүүлэх сүлжээг сайжруулахаар тэмцэж байв. Ноён Женнингс нь дэлхийн спортын 85000 мэргэжлийн тоглогчдыг төлөөлөх Дэлхийн хөлбөмбөгийн холбооны үүсгэн байгуулагчдын нэг юм. Тэрээр 1980 онд Ажил олгогчдын Олон Улсын Холбоо (FIET)-д элссэн бөгөөд 1985-1989 онуудад түүний Гүйцэтгэх нарийн бичгийн даргын үүрэг гүйцэтгэж, 1989-1999 онд Ерөнхий нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байсан. FIET-д орохоосоо өмнө Нэгдсэн Вант Улсын Банкны Даатгалын Санхүүгийн Холбооны (1976-1979 он) эвлэлийн ажилтнаар ажиллаж байсан.

Профессор Карлос Лопес. Өмнөд Африкийн Кейп Тауны Их Сургуулийн Төрийн Засаглалын Манделагийн Сургуулийн Профессор. Тэрбээр Африкийн Холбооны шинэчлэлийн баг болон Европ тивийн түншлэлийн төлөө Өндөр төлөөлөгчийн газрын гишүүн юм. Профессор Лопес НҮБ-ын хэд хэдэн байгууллагыг даргалсан, түүний дотор хамгийн сүүлд НҮБ-ын Африкийн эдийн засгийн комиссыг удирдаж байсан. Тэрээр одоогоор хэд хэдэн Зөвлөл болон Глобал Комисс дээр ажиллаж байгаа бөгөөд олон ном хэвлэсэн зохиогч юм.

Хатагтай Рима Нанаваты. 1984 оноос хойш үйл ажиллагаагаа явуулж байсан “Хувиара хөдөлмөр эрхлэх эмэгтэйчүүдийн холбоо” (SEWA)-ны тэргүүн юм. 1999 онд түүний Дөрөвдүгээр Ерөнхий нарийн бичгийн даргаар сонгогдсон хатагтай Нанавати нь SEWA-ийн гишүүнчлэлийг өндөр түвшинд хүргэснээр албан бус секторын ажилчдын хамгийн том эвлэл болгов. Тэрбээр Энэтхэг даяар болон Балба, Шри Ланка, Афганистанд уламжлалт гар урлал, хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл, ойн аж ахуй, ус цуглуулах, нарны эрчим хүч, ногоон санхүү зэрэг чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг олон мянган эмэгтэй ажилчдын холбоо, эвлэл, хоршоо, музей, жижиглэн худалдааны компаниуд, худалдаа арилжааны төв, дижитал эмнэлэг, менежментийн сургуулиудыг байгуулахад тусалсан. Түүний ажлыг үнэлэн 2013 онд Падма Шри хэмээх Энэтхэгийн үндэсний шагналаар шагнуулав.

Элчин сайд Жозефин Оуэдраого. Буркина Фасо Улсаас Итали Улсад суух Элчин сайд, 2016 оноос эхлэн НҮБ-ын Хүнс, хөдөө аж ахуйн байгууллага, Дэлхийн хүнсний хөтөлбөр (WFP), Хөдөө аж ахуйн хөгжлийн олон улсын сан (IFAD) дахь Буркина Фасо Улсын байнгын төлөөлөгч. Хатагтай Оуэдраого Буркина Фасо дахь орон нутгийн, бүсийн болон үндэсний хөгжлийн асуудалд чиглэсэн судалгаа, сургалтын компанийг үүсгэн байгуулсан. Тэрээр НҮБ-ын Эдийн Засгийн Комиссын Жендэр ба Хөгжлийн Африкийн төвийн захирлаар ажиллаж, 2007-2011 онд Enda-Tiers Monde олон улсын төрийн бус байгууллагыг удирдсан. Тэрээр Буркина Фасо Улсын шилжилтийн засгийн газарт Хууль зүй, Хүний эрх ба Иргэний урамшуулал эрхэлсэн сайдаар (2014-2016) ажиллав.

Ноён Ричард Саманс. Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумын удирдах захирал ба удирдах зөвлөлийн гишүүн бөгөөд Бодлого, Институциональ Нөлөөллийг хариуцдаг. Тэрээр мөн Сан Франциско хотод байрладаг тус Форумын Дөрөвдүгээр Аж Үйлдвэрийн Хувьсгал төвийг хамтран даргалдаг. Ноён Саманс нь 2011-2013 онд Глобал Ногоон Өсөлтийн Хүрээлэнгийн Ерөнхий Захирлын албыг хашиж байсан. Тэрбээр мөн засгийн газар, хувийн хэвшил, судалгааны хүрээлэнд олон өндөр албан тушаал хашиж байсны дотор АНУ-ын Ерөнхийлөгч Билл Клинтонь Олон улсын эдийн засгийн асуудал хариуцсан тусгай туслах, Үндэсний Аюулгүй Байдлын Зөвлөлийн Олон улсын эдийн засгийн бодлогын асуудал хариуцсан ахлах захирал зэрэг ажлын хашиж байв. 2007 оноос эхлэн Уур амьсгалд нөлөөлөх байдлын стандартын зөвлөлийн дарга болсон.

Профессор Ацуши Сейке. 2017 оноос хойш Токио хотын Кэйо Их Сургуулийн Эрдэм шинжилгээний асуудлын Гүйцэтгэх Зөвлөх, өмнө нь 8 жил Их сургуулийн Ерөнхийлөгчөөр ажилласан. Профессор Сейкегийн засгийн газрын хороонд хашиж буй одоогийн үүрэг дотор Нийгмийн хамгааллын системийн шинэчлэлтийг дэмжих зөвлөлийн дарга, Аж үйлдвэрийн бүтцийн зөвлөлийн боловсруулах аж үйлдвэрийн салбарын хорооны дарга, Эдийн засаг, нийгмийн судалгааны хүрээлэнгийн Хүндэт ерөнхийлөгч зэрэг орно. Тэрээр 2015 оноос 2017 он хүртэл Японы Хүний нөөцийн менежментийн нийгэмлэгийн Ерөнхийлөгч байв.

Доктор Альвин Дидар Сингх. Энэтхэгийн Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимын ерөнхий нарийн бичгийн дарга асан, Энэтхэгийн Засгийн газрын нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байсан. Доктор Сингх 2018 оноос эхлэн Делигийн Бодлогын Бүлгийн ахлах мэргэжилтэн болов. Тэрээр мөн Дэлхийн Банкны Шилжин суурьшилтын тухай Мэдлэгийн Сүлжээний хилийн чанадад тархсан иргэдийн бүлгийн дарга юм. 2017 оны 3-р сард доктор Сингх АНУ-ын Техасын их сургуулийн IC2 хүрээлэнгийн дэлхийн судлаач гишүүн болов.

Хатагтай Кристин Скоген Лунд. 2018 оны 12-р сараас хойш Schibsted Media Group-ийн гүйцэтгэх захирал. 2012-2018 онд хатагтай Скоген Лунд Норвегийн үйлдвэрүүдийн холбооны ерөнхий захирлаар ажилласан. Тэрээр Telenor, Aftenposten, Scanpix, Scandina via Online зэрэг хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, харилцаа холбооны компаниудад гүйцэтгэх албан тушаал хашиж байсан бөгөөд Ericsson компанийн захирлуудын зөвлөлийн гишүүн байв. Тэрээр INSEAD-ийн бизнесийн ухааны магистр, АНУ-ын Орегоны их сургуулийн Олон улсын судлалын ба бизнесийн удирдлагын бакалавр зэрэгтэй.

Профессор Ален Супьё. Парисын Collège de France-ийн профессор, Бельгийн Лувэны их сургууль, Грекийн Тесалоники хотын Аристотелийн их сургуулийн хуулийн докторын зэрэгтэй бөгөөд Doctor hc цолтой. Тэрээр 2015 онд Британийн Академийн сурвалжлагч гишүүнээр сонгогдсон бөгөөд Франц улсын Institut Universitaire de France-ийн хүндэт гишүүн ба тэнд 2001-2012 онд хичээл заасан юм. Профессор Супьё нь 2012 оноос эхлэн Collège de France дээр “État social et mondialisation: analyse juridique des solidarités” гэсэн танхимын дарга байв. 2008 онд Нант хотын Гүнзгийрүүлсэн Судлалын Хүрээлэнг байгуулсан. Профессор Супьё дэлхийд алдартай эрдэмтэн бөгөөд олон хэл дээр ном, нийтлэл гаргасан. Түүний судалгаа нь гол төлөв хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, философи, хуулийн онол дээр төвлөрдөг.

Тайлбар: Хатагтай Амина Гуриб-Факим, Маврикий Бүгд Найрамдах Улсын Ерөнхийлөгч асан Олон Улсын Комиссын хамтрагч даргаар эхний хоёр уулзалтын үеэр ажилласан.

Ноён Даррен Уокер. Ноён Уокерын тэргүүлсэн филантропийн хороо Детройт хотын түүхэн дампуурлыг (2013-14) шийдвэрлэхэд тусалсан, одоо АНУ-ын Нөлөөллийн хөрөнгө оруулалтын холбооны даргаар ажиллаж байна. 2013 онд Форд Санд орохоос өмнө тэрээр Рокфеллерын сангийн дэд ерөнхийлөгчөөр ажиллаж байсан бөгөөд Катрина хар салхины дараа Шинэ Орлеан хотыг сэргээх санаачлагыг удирдсан юм. 1990-ээд онд ноён Уокер нь Харлемийн хамгийн том орон нутгийн хөгжлийн байгууллага болох Абиссиний Хөгжлийн Корпорацийн гүйцэтгэх захирлын албыг хашиж байсан. Өмнө нь тэрбээр арван жилийн туршид олон улсын хууль, санхүүгийн чиглэлээр Cleary Gottlieb Steen & Hamilton хуулийн пүүст, United Bank of Switzerland (UBS) банкинд тус тус ажиллаж байв.

Ноён Сяочу Ван. 2013 оноос хойш БНХАУ-ын Бүх Хятадын Ардын Төлөөлөгчдийн Их Хурлын Гадаад Харилцааны хорооны орлогч дарга. Энэ албан тушаалд сонгогдохоосоо өмнө тэрээр хүний нөөцийн хөгжил, менежментийн үндэсний бодлого, хөтөлбөр, мөн төрийн байгууллагын боловсон хүчний тогтолцооны шинэчлэлтийг хариуцсан Хүний нөөц, нийгмийн хөгжлийн дэд сайдаар ажиллаж байв. 2005 оноос хойш ноён Ван нь НҮБ-ын Олон улсын Төрийн албан хаагчдын комиссын гишүүнээр ажиллаж байна.

Хатагтай Жаятма Викраманаяке. 2017 оны 6-р сараас эхлэн НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын залуучуудын асуудлаарх элч төлөөлөгч. 26 насандаа энэ албан тушаалд томилогдон хатагтай Викраманаяке нь НҮБ-ын зүгээс залуучуудын оролцоог болон сурталчлах үйл ажиллагааг өргөжүүлэхээр зүтгэж ерөнхий нарийн бичгийн даргын төлөөлөгч ба зөвлөхөөр ажилдаг. Шри Ланка улсаас гаралтай, залуучуудын хөгжил, оролцооны талаар өргөн туршлагатайгаар ажилласан бөгөөд эх орондоо залуучуудын хөгжлийн салбарыг өөрчлөхөд гол үүрэг гүйцэтгэсэн.

Оролцож байсан гишүүд*

Ноён Люк Кортбек. ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлийн дарга асан (2017-18). Өмнө нь ноён Кортбек Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн Холбооны дэд ерөнхийлөгчөөр ажиллаж байсан (2006-14 он); Бельги улсын ACV-CSC үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны рөнхийлөгч (1999-2011); ЭЗХАХБ-ын Үйлдвэрчний эвлэлийн Зөвлөх Хорооны Дэд Ерөнхийлөгч (1999-2012); ОУХБ-ын Стандартыг хэрэглэх Хорооны Ажилчдын хэсгийн дарга (2000-11); “Дэлхийн эв нэгдэл” хөгжлийн ТББ-ын ерөнхийлөгч (2011-16); ОУХБ-ын Ажилчдын бүлгийн дарга, Удирдах Зөвлөлийн дэд дарга (2011-17).

Ноён Гай Райдер. ОУХБ-ын Ерөнхий захирал, анх 2012 онд, дараа нь дахин 2017 онд хоёр дахь удаагаа Ерөнхий захирлаар сонгогдон ажиллаж байна. Тэрээр ОУХБ-д хөдөлмөр эрхлэлтийн хэм хэмжээ, зарчим, хөдөлмөрийн харилцааны эрхийг хариуцсан Гүйцэтгэх захирал зэрэг олон чиглэлээр ажилласан. Өмнө нь ноён Райдер нь Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо (ITUC) (2006-10), Олон улсын чөлөөт үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбооны ерөнхий нарийн бичгийн даргаар (ICFTU) (2002-06) ажиллаж байсан. Тэрээр Кембрижийн их сургуулийг төгссөн.

Элчин сайд Клаудио Дела Пуэнте. ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлийн Дарга. Ноён Де ла Пуэнте нь Перугийн Гадаад Харилцааны салбарт 40 жил ажилласан. Тэрбээр гадаад хэргийн дэд сайдаар (2014-15); Америк тивийн ерөнхий захирал (2010-14); Өмнөд Америкийн хэргийн захирлаар; Аюулгүй байдал, батлан хамгаалах хариуцсан захирал; Перу Улсаас Австрали улсад суух элчин сайд (2005-10), Их Британид Австрали улсад суух элчин сайд (2017 он); Вашингтон хот дахь ЭСЯ-ны орлогч дарга (1999-2002), Богота хот дахь ЭСЯ-ны орлогч дарга (1997-99); Брюссель хотод ЭСЯ-ны зөвлөх (1990-94); Копенгаген хотод хэргийг түр хамаарагч (Charge d'Affaires, 1985-86). 2017 онд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагад болон Женев хот дахь Дэлхийн Худалдааны Байгууллагад Перу улсын байнгын төлөөлөгчөөр томилогдсон, дараа нь ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлийн даргаар сонгогдсон.

Ноён Мтунзи Мдваба. Дэлхийн стратегийн зөвлөгөө, хөрөнгө оруулалтын болон бизнесийн зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх TZoro IBC компанийн үүсгэн байгуулагч, ерөнхийлөгч, гүйцэтгэх захирал. Өмнөд Африкийн хөдөө орон нутгаас гаралтай, тэсвэр хатуужилтай тамирчин ноён Мдваба нь амжилттай бизнес эрхлэгч, бизнесмэн, гүйцэтгэх захирал, хөгжиж буй болон хөгжингүй улс орнуудын бүх хэлбэрийн бизнес эрхлэгчдийг дэмжин урамшуулагч юм. Тэрбээр дэлхийн хэмжээнд ажил олгогчдын холбоо чиглэлийн олон стратегийн албан тушаал хашдаг, түүнчлэн Ажил олгогчдын олон улсын байгууллагын (IOE) дотор ОУХБ хариуцсан дэд ерөнхийлөгч, ингэснээр ажил олгогчдын хэвлэлийн төлөөлөгч болж ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлийн хоёр дэд дарга нарын нэг болсон юм. Тэрээр IOE-ийн Хүний Эрх ба Хариуцлагатай Бизнес Үйл Ажиллагааны Бодлогын Ажлын Хэсгийг даргалдаг ба Өмнөд Африкийн Бүтээмжийн Зөвлөлийн дарга юм. Тэрбээр Баруун Кэйпийн Их Сургуулийн (UWC) Хуулийн зөвлөх профессор юм.

* Удирдах Зөвлөлийн албан тушаалтнууд нь Удирдах Зөвлөлийн статусыг харгалзан хамтарсан дарга нарын болон Ерөнхий захирлын уриалгаар Комиссын мэтгэлцээнд оролцсон. Гэсэн хэдий ч Комиссын бүх гишүүдийн оруулсан хувь нэмэр нь хувь хүний хувьд хийгдсэн бөгөөд эдгээр албан тушаалтнуудын хувьд санал бодол нь ОУХБ-д тэдний төлөөлж буй бүлгүүдийн байр суурийг илэрхийлэхгүй. Гэхдээ Комиссын бие даасан байдлыг хадгалах үүднээс, илтгэлийн төсөлд тусгагдсан өөр өөр санал, зөвлөмжийг харгалзан хуучин албан тушаалтнууд эцсийн илтгэлд гарын үсэг зурж баталгаажуулахгүй байхаар шийдсэн.

ОУХБ-ын Хэвлэлийн газарт (PRODOC) хэвлэв.

График, хэвлэлийн дизайн, төслийн бэлтгэл, засвар, бүтэц зохион байгуулалт, хянан тохиолдуулах
хэвлэх, цахим хэвлэлт, түгээлт.

ОУХБ нь байгаль орчинд ээлтэй, нийгэмд хариуцлагатай байдлаар зохицуулагдсан
ойгоос гаралтай цаас ашиглахыг зорьдог.

Код: ELK-WEI-CORREDIT-ICA

ОУХБ-ын Хэвлэлийн газарт (PRODOC) хэвлэв.

График, хэвлэлийн дизайн, төслийн бэлтгэл, засвар, бүтэц зохион байгуулалт, хянан тохиолдуулах
хэвлэх, цахим хэвлэлт, түгээлт.

ОУХБ нь байгаль орчинд ээлтэй, нийгэмд хариуцлагатай байдлаар зохицуулагдсан
ойгоос гаралтай цаас ашиглахыг зорьдог.

Код: ELK-WEI-CORREDIT-ICA

