

Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын тухай ажилчдын гарын авлага

Тодд Жейлэр
Мириам Лара-Мелой
Мэгги Робинс



Нутгийн Шийдэл
НҮТББ



“Дэмч Ир Гүн” ХХК-
ийн дэргэдэх ХАБЭА-н
сургалтын төв

Улаанбаатар хот

2023 он

ISBN
DDC

Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын тухай ажилчдын гарын авлага

| | |
|--|--|
| Төслийн удирдагч: | Цэдэвдамбын Оюунгэрэл |
| Зөвлөх: | Даваажавын Батчимэг Сүрэнгийн Давааням Ph.D. |
| Ерөнхий редактор: | Цэдэвдамбын Оюунчимэг |
| Англи хэлээс орчуулсан: | Батбаярын Навчаа (1-3-р бүлэг) Батбаярын Хасар (4-33-р бүлэг, Хавсралт) |
| Орчуулгын редактор: | Эмгэний Чинбат Ph.D. |
| Техник редактор: | Ганболдын Доржзодов |
| Хавтасны дизайн, зураг тодруулалт, эх бэлтгэл: | Цэдэвдамбын Дорж |

Зохиогчийн бүх эрх Hesperian Health Guides байгууллагад хадгалагдана ©2015

Монгол хэлнээ эрхлэн гаргасан: “Нутгийн Шийдэл” НҮТББ

“Дэмч Ир Гүн” ХХК-ийн дэргэдэх ХАБЭА-н сургалтын төв

Гарчиг

I ХЭСЭГ: Аюулгүй, шударга ажлын байрыг бий болгох нь

| | |
|--|----|
| Бүлэг 1: Амьдрахын төлөө ажиллах ба сайн сайхан амьдрах | 8 |
| Бүлэг 2: Ажлын байранд эрүүл мэндийг дэмжихэд суралцах, бусдад зааж сургах | 30 |
| Бүлэг 3: Ажиллагчдын эрүүл мэндийг сайжруулах ажлыг зохион байгуулах | 54 |

II ХЭСЭГ: Үйлдвэрүүд

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Бүлэг 4: Электроникийн үйлдвэр | 94 |
| Бүлэг 5: Хувцасны үйлдвэр | 134 |
| Бүлэг 6: Гутлын үйлдвэр | 155 |

III ХЭСЭГ: Ажлын аюул ба шийдэл

| | |
|--|-----|
| Бүлэг 7: Эргономик | 174 |
| Бүлэг 8: Химийн бодисын аюул | 208 |
| Бүлэг 9: Үйлдвэрийн машинаас үүдэх осол гэмтэл | 260 |
| Бүлэг 10: Цахилгаан | 275 |
| Бүлэг 11: Гал | 281 |
| Бүлэг 12: Тоос | 291 |
| Бүлэг 13: Дуу чимээ | 296 |
| Бүлэг 14: Гэрэлтүүлэг | 304 |
| Бүлэг 15: Халуун ба хүйтэн нөхцөл | 308 |
| Бүлэг 16: Ажилчид ойчих, эд зүйлс унах болон тээврийн хэрэгслээс үүдэх осол гэмтэл | 315 |

| | |
|---|-----|
| Бүлэг 17: Агааржуулалт | 322 |
| Бүлэг 18: Хувийн хамгаалах хэрэгсэл | 340 |

IV ХЭСЭГ: Нийгмийн аюул ба шийдэл

| | |
|--|-----|
| Бүлэг 19: Өчүүхэн бага орлогын төлөө хэт хурдан, хэт их ажиллах | 364 |
| Бүлэг 20: Үйлдвэрийн ажлыг гэртээ хийх | 386 |
| Бүлэг 21: Ялгаварлан гадуурхал | 398 |
| Бүлэг 22: Хүчирхийлэл | 417 |
| Бүлэг 23: Шилжин ирсэн ажилчид | 438 |
| Бүлэг 24: Ажил хийдэг хүүхдүүд | 455 |
| Бүлэг 25: Эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах боломж | 468 |
| Бүлэг 26: Нөхөн үржихүйн болон бэлгийн эрүүл мэнд | 490 |
| Бүлэг 27: Стресс ба сэтгэцийн эрүүл мэнд | 510 |
| Бүлэг 28: Эрүүл мэндэд тустай хооллолт | 529 |
| Бүлэг 29: Аюулгүй цэвэр ус ба жорлонгийн хүртээмж | 539 |
| Бүлэг 30: ХДХВ (Хүний Дархлал Хомсдолын Вирус) | 545 |
| Бүлэг 31: Сүрьеэ (ТВ) | 558 |
| Бүлэг 32: Амьдрахад таатай газар | 563 |
| Бүлэг 33: Үйлдвэрийн хог хаягдал | 569 |
| ХАВСРАЛТ А: Зохистой, эрүүл, шударга ажлын төлөөх тэмцэл ба хууль тогтоомж | 582 |
| ХАВСРАЛТ Б: Түгээмэл химийн бодис, материал | 598 |
| Эх сурвалж | 676 |

Хаанаас олох вэ?

| Ажилчдын эрх | |
|---|-----|
| Ажилчдын эрхийн тухай олон улсын хуулиуд | 22 |
| Ажлын байрны хяналт шалгалтын эрх..... | 48 |
| Үйлдвэрчний эвлэл зохион байгуулах, үүсгэх эрх | 77 |
| Хар тугалга болон хортой химийн бодисыг хориглох | 110 |
| Химийн бодисын талаар мэдэх эрх | 249 |
| Ажлын байранд цэвэр агаартай байх эрх..... | 335 |
| Хувийн хамгаалах хэрэгсэлтэй байх эрх | 361 |
| Шударга ажлын цагтай байх эрх..... | 368 |
| Албадан хөдөлмөрийн хориг | 371 |
| Амьдралын стандарт..... | 378 |
| Гэрээр ажиллагчдын эрх | 395 |
| Эрх тэгш байх эрх | 404 |
| Хүчирхийлэл болон бэлгийн дарамтгүй амьдрах эрх | 429 |
| Шилжин ирсэн ажилчдын эрх | 448 |
| НҮБ ба ОУХБ хүүхэд ба ажил эрхлэлт сэдвээр | 463 |
| Ажлаас шалтгаалсан осол гэмтлийн нөхөн төлбөр авах эрх | 474 |
| Эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах эрх | 476 |
| Нөхөн үржихүйн эрүүл мэндэд нөлөөлдөггүй ажилтай байх эрх..... | 496 |
| ДОХ-той хүмүүсийн ажлын байран дахь эрх..... | 555 |
| Хөдөлмөрийн зохион байгуулалтыг хөхиүлэн дэмжихэд чиглэсэн НҮБ-ын хоёр конвенц..... | 586 |

| | |
|---|-----|
| Фторын (HF) хүчилд түлэгдсэн үед үзүүлэх анхны тусламж | 97 |
| Химийн бодисоор амьсгалсан үед үзүүлэх анхны тусламж..... | 238 |
| Химийн бодис арьс болон нүдэнд хүрэлцсэн үед үзүүлэх анхны тусламж..... | 239 |
| Химийн бодис аманд орсон үед үзүүлэх анхны тусламж | 240 |
| Танай үйлдвэрт юу бэлэн байвал зохих вэ? | 241 |
| Үйлдвэрийн машинаас үүдэлтэй осол гэмтэлд үзүүлэх анхны тусламж..... | 272 |
| Цахилгаан хүчдэлд цохиулсан үед үзүүлэх анхны тусламж | 279 |
| Түлэгдэлтийн үед үзүүлэх анхны тусламж | 289 |
| Халууны өвчинд үзүүлэх анхны тусламж.... | 311 |
| Хэт даарсан үед үзүүлэх анхны тусламж..... | 314 |
| Хүчиндүүлсний дараа үзүүлэх анхны тусламж..... | 427 |



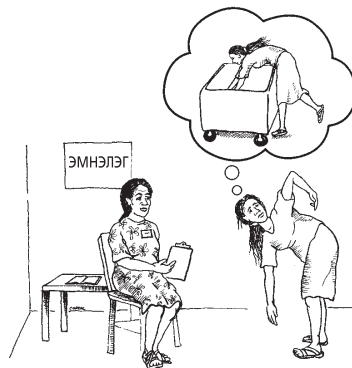
Анхны тусламж

Дасгал

| | | | |
|--|-----|---|-----|
| “Гэвч яагаад?”..... | 35 | Хэнд хүч байна вэ? | 405 |
| Ажилчдын эрүүл мэндийн асуудлын шалтгаанд дүгнэлт хийх.нь..... | 37 | Та өдөрт юу хийдэг вэ?..... | 409 |
| Жижиг бүлгүүдтэй ярилцах | 58 | Бидэнд ч бас хүч бий..... | 414 |
| Санал асуулга явуулах..... | 60 | Хамтдаа айдастай нүүр тулах | 419 |
| Биеийн зураглал бүтээх | 64 | Дүрд тоглох нь өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлдэг | 425 |
| Үйлдвэрийнхээ газрын зургийг зурах | 66 | Үйлдвэрийн онцгой байдлын төлөвлөгөө | 471 |
| Оршин суугаа газрын зураг зурах..... | 67 | Тайвшрах цаг гарга..... | 527 |
| Танай үйлдвэрт байж болох эргономикийн аюултай нөхцөлүүд..... | 178 | ДОХ ажил дээр халдварлахгүй | 552 |
| Судалгаагаар дамжуулан эргономикийн сайжруулалт хийх нь..... | 179 | ДОХ хөдөлмөрийн бэрхшээл болохоос чадваргүй гэсэн үг биш..... | 553 |
| Агаарыг дага | 332 | Орчны бохирдлын судалгаа..... | 576 |
| Цалингаа шалга | 374 | | |

Хэрхэн

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| Мөнгөн усаар бохирдсон талбайг цэвэрлэх | 105 | Чихний бөглөөг чихэндээ зөв хийх | 356 |
| Сандлын зөөлөвч хийх | 185 | Өөрийн бодит цалинг тооцоолох | 387 |
| Пүрштэй тэрэг хийх | 193 | Илүү сайн халамж хүртэх | 477 |
| Бага хэмжээний химийн бодис асгарсан үед цэвэрлэх | 236 | | |
| Гэртээ галын хор хийх | 288 | | |
| Агааржуулалтын системээ шалгах..... | 331 | | |
| Тоосноос хамгаалах даавуун амны хаалт хийх | 350 | | |
| Шүүлтүүртэй амны хаалт нь таарч, зөв ажиллаж байгаа эсэхийг шалгах | 353 | | |



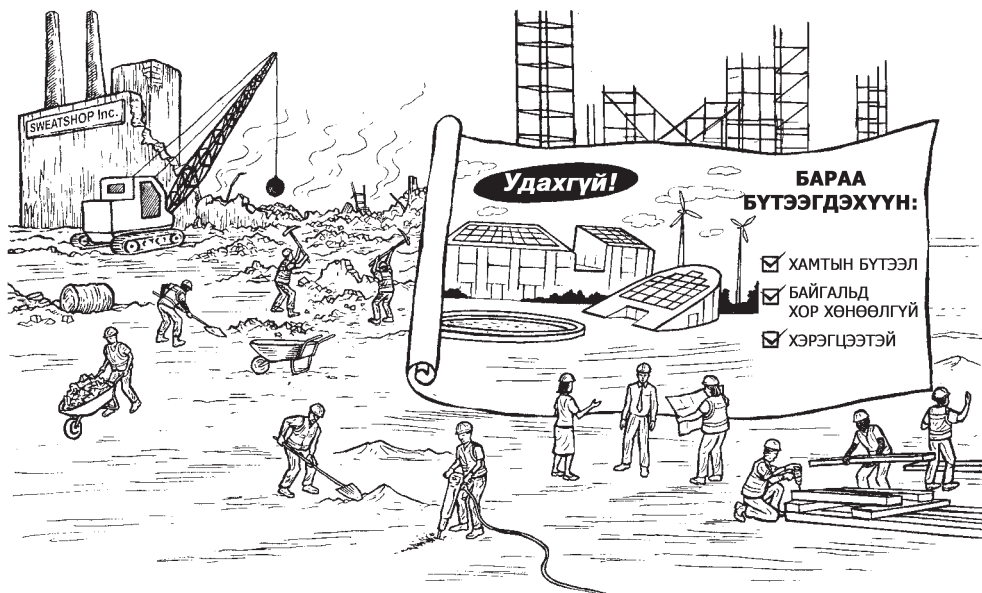
I ХЭСЭГ

Аюулгүй, шударга ажлын байрыг бий болгох нь

| Бүлэг | Хуудас |
|--|--------|
| 1. Амьдрахын төлөө ажиллах ба сайн сайхан амьдрах | 8 |
| 2. Ажлын байранд эрүүл мэндийг дэмжихэд суралцах, бусдад зааж сургах | 30 |
| 3. Ажилчдын эрүүл мэндийг сайжруулах ажлыг зохион байгуулах нь..... | 54 |

1

Амьдрахын төлөө ажиллах ба сайн сайхан амьдрах



Таны хийж буй ажил аюулгүй, нэр төртэй, шударга байхын зэрэгцээ эрүүл мэнд, хүрээлэн буй орчинд тань сөрөг нөлөө үзүүлдэггүй байх ёстой. Хэдий тийм ч үйлдвэрийн ажилчид өнөөдөр хортой нөхцөлд ажиллаж, эрүүл мэндээрээ хохирсоор байна. Тэд олон цагаар хүнд хүчир хөдөлмөр эрхэлдэг ч амьдрал ахуйдаа хүрэлцэхүйц цалин хөлс авч чаддаггүй.

Энэхүү номд экспортын чиглэлийн үйлдвэрийн ажилчдын ажлын байранд тохиолддог эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ариун цэврийн нийтлэг асуудлууд, тэдгээрийн шийдэл, шийдэл хайсан эрэл хайгуулын туршлагыг өгүүлнэ.

Мөн экспортын чиглэлийн үйлдвэрийн ажилчид ажлын нөхцөлөө сайжруулах, авч буй өчүүхэн цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, үйлдвэрийн цехэд аюулгүй байдлыг бүрэн дүүрэн хангасан тоног төхөөрөмж суурилуулах, хортой химийн бодис аль болох бага хэрэглэхийг шаардах зэргээр үйлдвэрийн эзэн, удирдлагатайгаа хэрхэн зохион байгуулалттайгаар тэмцэж ирсэн туршлагыг өгүүлнэ. Энд дурдсан жишээ баримт нь зөвхөн экспортын чиглэлийн үйлдвэр төдийгүй өөр бусад үйлдвэрийн газруудын ажлын байранд ч нийтлэг тохиолддог асуудлууд юм.

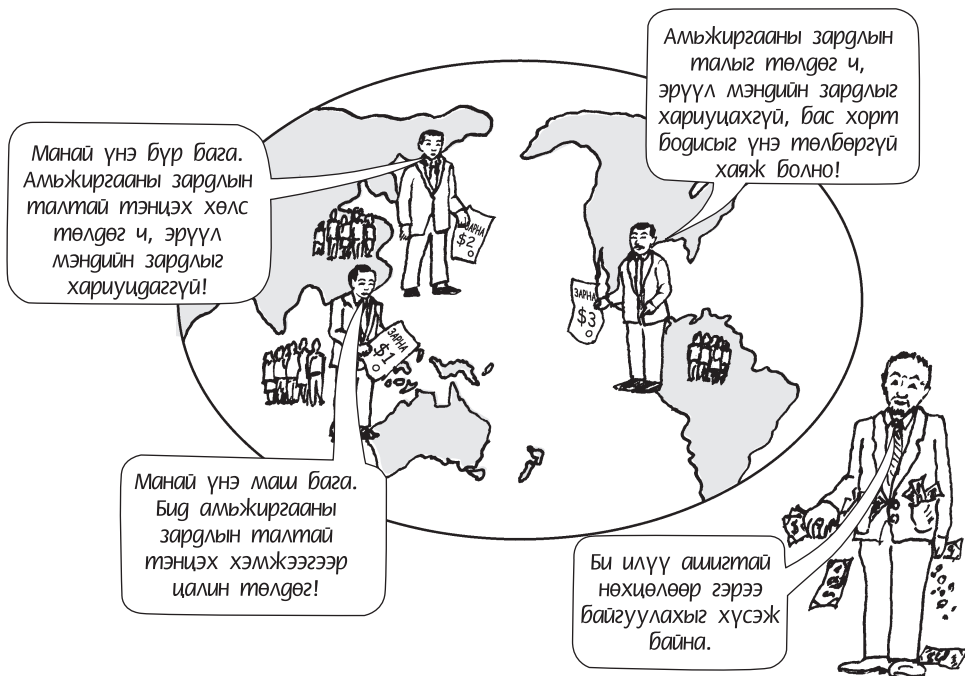
Энэхүү номд нэр дурдагдсан үйлдвэрүүд нь хувцас, гутал, электрон тоног

төхөөрөмж үйлдвэрлэн хангалттай ашиг олдог учир түүгээрээ ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах бүрэн бололцоотой юм. Үйлдвэртээ ажлын байрны аюулгүй байдлыг шаардлагатай хэмжээнд бий болгож чадсан компаниудад дараах давуу байдал бий болсон талаар мөн энд өгүүлэх болно: Эрүүл, аз жаргалтай ажилтан ажлын байрандаа тогтвор суурьшилтай ажиллаж, чанартай бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэн, хаягдал бага гаргах бөгөөд ингэснээр илүү эрх тэгш ажлын байрыг бий болгож чаддаг байна.

Үйлдвэрлэлийн глобал тогтолцоо

Глобал компаниуд нь бүтээгдэхүүнээ дэлхийн олон оронд байрлах гэрээт үйлдвэрүүд, түүний дотор ядуу буурай улс орнуудад байрлах салбар үйлдвэрүүдэд олноор нь үйлдвэрлэдэг. Эдгээр нь хүн бүрийн сайн мэдэх GAP, Walmart, Apple, Adidas зэрэг брэндүүд бөгөөд тэд гэрээт үйлдвэрүүддээ юу үйлдвэрлэхийг нь тодорхой зааж өгсөн байдаг.

Брэндийн энэхүү системд гэрээгээр ажиллах үйлдвэрүүд нь юуг хийж болох, юуг болохгүй гэдэг дээр брэнд эзэмшигч тал ямар нэгэн хариуцлага хүлээдэггүй. Тэд их хэмжээний захиалга өгч буй гэдгээрээ өөрсдийн нөхцөлийг тулгах боломжтой болдог. Үнэ, чанар, ажлын хуваарийг тэд заана. Харин үйлдвэр энэхүү нөхцөлийг нь хүлээн авахаас аргагүй байдалд ордог байна.



Глобал компаниуд нь ядуу буурай улс орнуудын засгийн газартай ч бас гэрээ хэлэлцээр байгуулдаг бөгөөд үүнд тэдгээр орнуудын татвар бага, хөдөлмөрийн үнэлэмж доогуур, ажилчдын эрх ашиг, хүрээлэн буй орчныг хамгаалах эрх зүйн тогтолцоо нь сул дорой, харилцаа холбоо, зам тээвэр, эрчим хүчний өртөг хямд байдаг нь голлон нөлөөлдөг байна.

Энэ байдал нь ажил олгогч буюу үйлдвэрлэгчдийг хамгийн бага зардлаар үйлдвэрлэлээ явуулахад хүргэх бөгөөд ялангуяа брэндүүдийн хувьд олноор нь худалдан борлуулж болох бүтээгдэхүүнээ их хэмжээгээр олон дахин үйлдвэрлэхийн төлөө хамгийн хямд газрыг сонгох тэр нөхцөлийг бүрдүүлсээр байдаг.

Дэлхий даяар байрлах экспортын чиглэлийн үйлдвэрүүд нь өөр хоорондоо өрсөлдөн глобал компаниас ажил олж авахын тулд байж болох хамгийн бага үнийг санал болгодог болжээ.

Үүнийг брэндүүд “Доод үнийн төлөөх өрсөлдөөн” гэж нэрлэх ба уг шаардлагад нийцүүлэн ажил авч буй дараа дараагийн гэрээт үйлдвэр, тэдний хөрш зэргэлдээ улс орны үйлдвэрүүд нь хөдөлмөрлөх орчны хамгийн хүнд нөхцөлд, улам бүр бага хөлстэйгөөр уг ажлыг гүйцэтгэхийн төлөө өрсөлдөхөд хүрдэг.

“Доод үнийн төлөөх өрсөлдөөн” нь глобал компанийн гэрээт үйлдвэрийн ажилчдын хувьд ажлын байр нь улам бүр аюултай, эрүүл мэндэд халтай, шударга бус болох нөхцөлийг бүрдүүлсээр байна.

Үйлдвэр, ажлын байрыг хэн төлөвлөдөг вэ

Таны ажилладаг үйлдвэр, ажлын байранд ашигладаг машин техник, химийн бодис, тоног төхөөрөмж болон материал хэрэгслийг хэн нэгэн анхнаас нь төлөвлөдөг. Үйлдвэрийн эзэн эсвэл таны дарга, магадгүй танай үйлдвэрийн хийсэн бүтээгдэхүүнийг худалдан авах компани ч энэ шийдвэрийг гаргасан байж болно. Чухам энэ хүмүүс л таны ажлын байр ямар байх тухай шийдвэрийг гаргадаг бөгөөд хэрвээ тэд ажилчидтай тусгайлан ярилцаж, ажлын байрыг хэрхэн зохион байгуулах талаарх санаа бодлыг нь төлөвлөгөөндөө тусгадаг сан бол арай бага хортой нөхцөл бүхий, илүү шударга, амжилттай ажиллах ажлын байрыг бий болгох байсан билээ.

Энэ нь үйлдвэрийн эзний хүлээх үүрэг хариуцлага бөгөөд тэр бүх ажлын байр нь аюулгүй байдлын шаардлагыг бүрэн хангасан гэдэгт итгэлтэй байх ёстой. Хэрвээ тэр өөрөө энэ бүхнийг хийх туршлагагүй бол (тэдний ихэнх нь үүнийг хийж чаддаггүй) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн мэргэжилтнүүдийг урьж, ажлын байрны нөхцөлд хяналт тавих ажлыг

хариуцуулж болно. Олон үйлдвэрийн газарт ажлын байрны эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хэлтэс, ажилтнуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хороо болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын менежментийн хороо ажиллаж байнга хяналт тавьж байдаг нь ажлын байрны нөхцөл сайжирна гэсэн итгэлийг бидэнд төрүүлдэг билээ. Тэгээд ч энэ ажлыг хийж буй хүмүүс ажлын байрны эрүүл ахуйг сайжруулахад үнэхээр их өөрчлөлтийг хийх боломжтой юм.

Гэвч “Доод үнийн төлөөх өрсөлдөөнд” ялалт байгуулсан глобал компаниудын хувьд байдал өөр. Тэд гэрээт үйлдвэрийн эздэд ажлын байрны нөхцөлөө сайжруулах, ажилчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, ажлын байранд өөрчлөлт хийх боломжийг бараг үлдээдэггүй. Брэндүүд нь гэрээт үйлдвэрүүдийн үйл ажиллагаанд төмөр мэт хатуу хяналтыг тогтоосон байдаг. Ийм учраас ажилчдын хувьд шударга бөгөөд тогтвортой систем бий болгохыг хүссэн хэрэглэгчид болон нийтийн эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг сайжруулахын төлөө ажилладаг засгийн газрын байгууллагууд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүд, эрүүлийг хамгаалахын мэргэжилтнүүдтэй холбоо тогтоох нь нэн чухал байдаг.



Хүмүүс нэг нэгнийхээ эсрэг бус, харин хамтдаа ажиллаж байгаа учир илүү сайн ажлын байрыг бий болгож чадна.

Ажиллах нөхцөл, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хэн сайжруулж чадах вэ

Үйлдвэрийн эзэн: Ажил олгогч нь ажилчдаа эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангах үүрэг хүлээдэг. Ажил олгогч нь үйлдвэрийн эзний өмнөөс хариуцлага хүлээж, аливаа асуудлыг шийдэж, зохицуулж ажилладаг. Хэрвээ үйлдвэрийн эзэн хариуцлагатай сайн хүн байх аваас илүү том өөрчлөлтийг хийж чадна.

Үйлдвэрийн бүтээгдэхүүнийг худалдан авдаг захиалагч: Хэрвээ танай бүтээгдэхүүний захиалагч нь өөр үйлдвэр бол танай үйлдвэрийн хөдөлмөрийн нөхцөл, үйлдвэрлэлд ашиглах материал болон химийн бодис, бүтээгдэхүүнийг худалдах үнэ зэрэг олон асуудал танай үйлдвэрийн хүрээнээс гадуур шийдэгдэх боломжтой. Захиалагч бол танай үйлдвэрийн эзний хувьд дарга нь гэсэн үг юм.

Брэндүүд: Брэндүүд нь “өөрийн” бүтээгдэхүүнийг хэрхэн хийх, яаж харагдах ёстой, дотор нь юу байх, ямар дэс дараалал баримтлан үйлдвэрлэх гэх мэтээр бүхнийг урьдчилан төлөвлөсөн байдаг. Зөвхөн тэдний шийдвэрээр л ажил хэрхэн явагдахыг тодорхойлно. Хэрвээ тэд ажилчдын эрүүл мэндийн асуудлыг орхигдуулан, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлдээ л анхаарч, үйлдвэрлэлийн үйл явцыг улам шахуу болговол гэрээт үйлдвэрийн ажилчдын хөдөлмөрлөх нөхцөл улам бүр хортой болоход хүрнэ. Иймд брэндүүд нь ажлын үйл явц болон ажиллах нөхцөлийг сайжруулах үүрэг хариуцлагыг өөртөө авах ёстой юм.

Засгийн газрын хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байцаагч нар: Ихэнх улс орнуудад хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг батлан хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ хуулийн дагуу хөдөлмөрийн байцаагч нар нь ажилчдын хөдөлмөрлөх нөхцөлд хяналт тавих, үйлдвэрүүд дэх ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах арга хэмжээг авах үүрэг хүлээн ажилладаг. Гэвч харамсалтай нь, байцаагч нарын тоо хангалтгүй, тэдний цалин хөлс бага байдаг тул авлига, хээл хахуулийн таатай орчин бий болдог. Тухайлбал, зарим байцаагч худалдагдаж, хууль зөрчдөг бол хөдөлмөрийн нөхцөлийн стандартыг хангуулахын төлөө тэмцсэн зарим сайн байцаагчийг ажлаас нь халдаг болжээ.

Хараат бус хяналт, үнэлгээ ба ёс зүйн дүрэм: Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хариуцсан байцаагч нар эсвэл “нийгмийн аудитурууд”-ыг брэндүүд болон үйлдвэрийн эзэд хөлслөн авч үйлдвэрүүдэд хяналт шалгалт хийлгэдэг байна. Аудитуруудын

үйл ажиллагааг брэндүүд болон үйлдвэрийн эзэд санхүүжүүлдэг тул уг шалгалтаас гайхал төрүүлэм үр дүн эсвэл ноцтой алдаа дутагдал илрэх нь ховор. Гэвч аудиторууд ажлаа хийх явцдаа зарим тохиолдолд ноцтой асуудлыг илрүүлдэг ч, уг шалгалтын үр дүнг үйлдвэрийн эзэн үл тоомсорлодог. Тэд ажлаа сайжруулахын оронд олон нийтийн харилцаандаа анхаарал хандуулахад илүү их хүчин чармайлт гаргадаг.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) ба ОУХБ-ын “Илүү сайн ажил” хөтөлбөр: ОУХБ нь хөдөлмөрийн нөхцөл ба хөдөлмөрлөх эрхийн стандартыг олон улсын түвшинд батлан гаргадаг. Тэдний энэхүү шийдвэр нь ёс суртахууны эрхтэй боловч хууль сахиулах үүрэг хүлээдэггүй. Харин ОУХБ-ын “Илүү сайн ажил” хөтөлбөр нь төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг илүү үр дүнтэй болгоход чиглэгдэж буй бөгөөд одоогоор дэлхийн 7 улс дахь оёдлын үйлдвэрүүдэд хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах хөтөлбөрийг олон улсын санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлж байна.

Холбоод, ажилчдын үүсгэл санаачилгын болон олон нийтийн байгууллагууд: Зохион байгуулалттай ажиллах хүч болон олон нийт нь ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулахад ялалт байгуулах хэмжээний хангалттай хүч биш бөгөөд туршлагаас үзвэл, тэд хоорондоо нэгдэж зохион байгуулалтад орсон тохиолдолд энэ зорилго биеллээ олох боломжтой юм. Зөвхөн зохион байгуулалттай төлөвлөгдсөн ажлын байр л илүү эрүүл, аюулгүй ажлын байр болж чаддаг.

Чакриягийн түүх

Чакрия хөдөө тосгоноос Камбожийн нийслэл Пномпеньд оёдлын үйлдвэрт ажиллахаар шилжин иржээ. Тэр богино хугацаанд ажил олж, Song Industrial олон улсын брэндийн захиалгаар хувцас үйлдвэрлэдэг үйлдвэрт ажиллав. Чакрия нялх балчир хүү болон тосгоныхоо Веесна хэмээх эмэгтэйн хамт шилжин ирж үйлдвэрийн ойролцоох Канадиа дүүрэгт жижиг өрөө хөлслөн амьдрах болжээ. Чакриягийн өчүүхэн бага цалин өрөөний түрээс болон хоолны зардалдаа арай ядан хүрэлцдэг байв. Тэр өөрийн эцэг эх, эгч нартаа мөнгө илгээхийн тулд улам их ажиллах шаардлагатай байлаа.

Камбожийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ажилчдыг эрүүл, хүн шиг амьдрахад огт хүрэлцдэггүй юм. Энэ нөхцөл байдал нь ажилчид, тэдний ар гэрийнхний амьдралыг улам хүнд бэрх болгодог бөгөөд чухам энэ байдал нь олон улсын хэмжээний үндэстэн дамнасан компаниуд Камбож болон ижил төстэй орнуудтай гэрээ байгуулдаг гол шалтгаан нь билээ. Үйлдвэрийн газрууд олон улсын компаниудаас захиалга авахаар доод үнийн төлөө өрсөлдөхдөө үйлдвэрийн өртөгт ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зардлыг тусгах нь үнэндээ ховор.

Чакриягийн ажилладаг үйлдвэр маш халуун. Үйлдвэрийн дотор уур манан савсан дарамттай орчин үүсгэх бөгөөд тэнд агаарын солилцоо огт байдаггүй байв. Маш их ачаалалтай долоо хоногийн нэгэн өдөр Чакрия чихэрлэг химийн бодисын үнэрт толгой нь эргэж, ажлын байран дээрээ ухаан балартан унажээ. Чакрия болон ухаан алдан унасан хорь гаруй ажилчдыг ачааны машинаар эмнэлэгт хүргэсэн байна. Жил бүр Камбожийн оёдлын үйлдвэрийн 2400 гаруй ажилчин ажлын байран дээрээ ухаан балартаж унадаг боловч үйлдвэрийн удирдлага шалтгааныг нь “Мэдэхгүй” гэж хариулдаг байна.

Ажилчид бөөн бөөнөөрөө ухаан алдан унаж буйг үйлдвэрийн эзэд тайлбарлахдаа, “Энэ бол хийрхүү эмэгтэйчүүдийн нэг нэгэндээ нөлөөлдөг сэтгэцийн эмгэг өвчин” гэдэг байлаа. Гэвч Чакрия энэ бүхнийг сэтгэцтэй ямар ч хамааралгүй гэж боддог. “Бид хэтэрхий олон цагаар ажиллаж байгаа учраас дэндүү их ядарч байна. Бидний цалин хангалттай хоол хүнс авахад ч хүрэлцэхгүй. Хэрвээ бид хоол хүнсээ авах юм бол хүүхдийнхээ сургуулийн хураамжийг төлж чадахгүй. Бас гэр бүлийнхэндээ явуулах мөнгө ч үлдэхгүй”.

Нэгэн өдөр эзэн нь үйлдвэрийн бүх ажилчдыг цуглуулжээ. Тэр үед гадаадын зарим хүмүүс тэдний үйлдвэртэй ОУХБ-ын “Илүү сайн ажил” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх гэрээ байгуулсан тул хөдөлмөрийн нөхцөл сайжрах болно гэж хэлсэн байна. Удалгүй гэрэлтүүлэг болон агааржуулалт

сайжирсан ч цалин нэмэгдсэнгүй. Энэ бол Чакриягийн сонссон илүү сайн ажлын тухай сүүлчийн яриа төдийгүй мөн үйлдвэрийн ажиллах нөхцөл сайжирсан сүүлчийн тохиолдол байсан юм.



Чакрия болон бусад ажилчид бүгд хамтран тэмцвэл илүү өндөр цалин авч, илүү сайн нөхцөлд ажиллах болно гэж үзэн үйлдвэрийнхээ үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэж оров. Тус холбоо нь ажилчдын хөдөлмөрийн хөлсийг нэмэгдүүлэхийн төлөө тэмцэж буй 68000 ажилчныг хамруулсан 2010 оны бүх нийтийн ажил хаялтад нэгдэн орж, долоо хоногийн турш ажлаа зогсоосон юм. Компани яаралтай арга хэмжээ авч, үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтэй гишүүн 160 хүнийг ажлаас нь халав. Үйлдвэрчний эвлэл нь ажилчдыг илүү удаан темпээр ажиллаж, илүү цагийн ажлаас татгалзан, халагдсан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн хөдөлмөрийн оролцоо дутагдаж байгааг компанид байнга сануулахыг нь дэмжсэн ажлуудыг зохион байгуулж байв. Таван сарын дараа халагдсан хүмүүсийг эргүүлэн ажилд авав. Гэвч ажилчдын цалинг нэмээгүй байна. 2013 оны эцэс гэхэд ажилчид цаашид тэвчих аргагүй болов. Тэд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр дахин нэмэгдүүлэхийг шаардаж, 80 ам.долларын цалинг 160 ам.доллар болгон өсгөхгүй бол өөрсдийн авдаг бодит ажлын хөлсөөр байрны түрээс төлж, тэжээллэг хоол хүнс авч, гэр бүлийнхэндээ анхаарал тавихад хүрэлцэхгүй байна гэсэн байна. Гэвч Засгийн газар, үйлдвэрийн эздийн зүгээс цалинг 95 ам.доллар болгон нэмэгдүүлсэн ч бас л хүрэлцэхгүй хэвээр байлаа. Ажилчид бүх нийтийн ажил хаялтад оролцохоор явцгаав. Энэ ажил хаялт бараг бүтэн сар үргэлжилсэн юм.

(үргэлжлэл)

Энэ удаад Засгийн газрын зүгээс бүх нийтийн ажил хаялтад ширүүн хариу өглөө. Цагдаагийн хүчийг жагсагчид руу чиглүүлснээс 4 хүний амь үрэгдэв. Олон хүн айснаасаа болоод төрөлх тосгон руугаа ум хумгүй зугтжээ. Өлсгөлөн, хүчирхийлэлд өртсөн ажилчид буцаад ажлын байрандаа ирэхээс өөр аргагүй болжээ. Эсэргүүцлийн тэмцэлд оролцсон хүмүүсээс 23 хүнийг таван сар шоронд хорив.

Бидний эсрэг хүч хэрэглэнэ гэж бодоогүй, учир нь бид ямар ч зэвсэггүй гар хоосон ирцгээсэн билээ. Бид зөвхөн хөдөлмөрийн хөлснийхөө доод хэмжээг л нэмэгдүүлэхийг шаардсан. Бидэнд ийм харгис хатуу хандана гэж огт бодоогүй.



Гэхдээ Камбожийн хувцасны үйлдвэрийн ажилчдын тэмцэл олны анхаарлын гална үлдсэнгүй. Олон Улсын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Байгууллага, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага болон АНУ, Европын төрийн бус байгууллагууд, тэр ч байтугай зарим нэг хариуцлагатай брэндүүлийн зүгээс Камбожийн Засгийн газар болон үйлдвэрийн эздэд ажилчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулах талаар шахалт үзүүлж эхлэв. Хамгийн гол нь Камбожийн ажилчид эв нэгдлээ хадгалсаар байсан тул 2014 оны 11 дүгээр сард хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дахин нэг удаа нэмэгдүүлж чадсан юм.

Чакрия одоо ч гэсэн өчүүхэн бага цалин авч, хүнд нөхцөлд олон цагаар ажилласан хэвээр байгаа. Гэвч түүний нэгдэн орсон Үйлдвэрчний эвлэлийн хийсэн тэмцэл бага боловч амжилтад хүрч, Олон улсын хэмжээнд дэмжигчидтэй болсон учир ажилчид хамтдаа зохион байгуулалтад орсноор илүү сайн өөрчлөлтийг авчирч болно гэдгийг ойлгосон байна.

Ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэх нь

Энэхүү номын зорилго нь ажлын байран дээрх тулгамдсан асуудал, бэрхшээлийг судлан, түүнийг засаж, өөрчлөн сайжруулах, ажилчдын эрүүл мэндийг дэмжихэд (2-р бүлэг. Ажлын байранд эрүүл мэндийг дэмжихэд суралцах, бусдад зааж сургах) оршино. Үйлдвэрт ажиллаж буй хүн бүрт ямар нэгэн асуудал заавал тохиолддог учраас ажиллах нөхцөлөө сайжруулахад хүн бүрийн оролцоо хэрэгтэй. Та бүхний хамтдаа олсон зарим асуудлын шийдэл нь бусад аргуудаас илүү үр дүнтэй байх боломжтой юм.

Ажилчдыг хамгаалахгүй байх стратеги

Ажлын байрны аюулгүй байдлыг сайжруулах нь үйлдвэрийн эзний үүрэг юм. Гэвч ажлын байранд ямар нэгэн аюултай тохиолдол болоход үйлдвэрийн эзэд янз бүрийн хариу үйлдэл үзүүлдэг. Тэд ихэнх тохиолдолд ажилтныг буруутган, үндэслэлгүй гомдол гаргасан гэж үздэг төдийгүй дүрмийн дагуу ажиллаагүй гэж хэлдэг байна. Хэрвээ тэд асуудал байгааг үнэхээр хүлээн зөвшөөрөх юм бол хамгийн бага зардлаар “шийдэл” хайдаг бөгөөд энэ нь тэр бүр ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг сайжруулахад чиглэдэггүй байна.

“Юу ч хийхгүй байх” стратеги

Үйлдвэрийн эзэн энэ ажил аюултай гэдгийг үгүйсгэхээс өөр юу ч хийдэггүй. Хэрвээ ажилтан бэртэл гэмтэл авсан, өвчтэй байх юм бол түүнийг аль болох хурдан холдуулж, дараагийн ажилтныг хөлсөлдөг. Тэр энэ тал дээр хариуцлага хүлээдэггүй бөгөөд ажилчдын өвчлөл, бэртэл, гэмтлийг нуун дарагдуулдаг.

Үйлдвэрийн эзэн намайг илүү хурдан ажилласангүй гэж хашхирч загнах юм. Гэвч энэ цэвэрлэгээний бодис намайг өвчлүүлж байна!



“Ажилтныг солих” стратеги

Үйлдвэрийн эзэн ажилчдаа олонтоо халж солих оролдлого хийх бөгөөд аль ч тохиолдолд ажилтан өөрт нь аюултай, ажиллахад тохиромжгүй тоног төхөөрөмжийг ашигласаар л байдаг. Ажилтан уг ажлыг хийж чадахгүй бол залхуу хойрго хэмээн түүнийг буруутгах бөгөөд өвчлөл, бэртэл гэмтлийг ч өөрөөс нь шалтгаалсан хэмээн үздэг байна. “Ажилтныг солих” нь зүгээр л “ажилчдыг буруутгана” гэсэн үг юм.

Би маш их халууцаж байгаа учир ажиллахад тав тухгүй байна. Ингэж ажиллахад үнэхээр хүнд байна шүү дээ!



Ажлын аюулгүй байдлыг хангах стратеги

Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүдийн тусламжтайгаар ажилчдынхаа эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг сайжруулахын тулд “Бодит байдал дээр ажилчдад ямар аюул тулгарч байна вэ, энэ нь хэр зэрэг аюултай вэ?” гэсэн асуултыг тавьдаг. Сайн ажил олгогч нь тоног төхөөрөмжийг солих, засварлах замаар аюултай нөхцөл байдлыг өөрчилж, ажиллахад аюулгүй болгож чаддаг. Мөн ажилтнууд өөрийн ажлын байрны жинхэнэ экспертүүд байдгийг харгалзан үзэж, ажлын байрыг аюулгүй болгох ажиллагааны бүхий л үе шатанд тэднийг оролцуулдаг байна. Түүнчлэн эрүүл мэнд, хөдөлмөр хамгааллын хороог удирдлагын түвшинд зохион байгуулж ажиллуулснаар ажлыг илүү аюул багатай болгоход чиглэгдсэн арга хэмжээг авч, үр дүнд нь ажилчид улам сайн ажилладаг болохын зэрэгцээ ямар нэг бэрхшээл гарвал хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүддээ хандан туслалцаа авч, асуудлын шийдлийг хайх нөхцөл бүрддэг байна.

“Ажлын байрыг өөрчлөх” стратеги

Аюул учруулж болох ажлын хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх.

Аюулыг арилгах. Үйлдвэрлэлийн тоног төхөөрөмжийг сайжруулснаар бүтээгдэхүүнийг тасралтгүй үйлдвэрлэх явцад учирч болох аюулыг үгүй болгоно. Энэ нь илүү өндөр өртөгтэй байж болох ч хорт хавдраас урьдчилан сэргийлж, нэг ч гэсэн хүний амь насыг аварч чадсанаар үр дүн нь хэмжигдэнэ. Хамгийн гол нь ажлын шинэ горимд ажилтнуудаа дасгаж сургах, аюул тохиолдох үед дохиоллын системийг ажиллуулж чаддаг байх дадал олгох нь чухал юм.

Аюулыг багасгах, бүрмөсөн арилгах, ажилтныг хамгаалах.

Үйлдвэрлэлийн тоног төхөөрөмжийн хаалт, хашлага, таглаа, тусгаарлагдсан ажлын байр, тоног төхөөрөмжийн хамгаалалт, агааржуулалт гээд хэрэгцээтэй бүхнийг хийх нь чухал.

Ажлын зохион байгуулалтыг өөрчлөх.

Аюултай ажлын байран дээр ажиллаж буй ажилтны ажлын цагийг багасгах хэрэгтэй. Ажлыг нь уйтгартай, нэгэн хэвийн бус байлгах нь чухал. Сонирхолтой даалгавар биелүүлж буй хүн аюул осолд бага өртдөг гэдгийг анхаарах хэрэгтэй юм.

Тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдлыг хангах.

Өмнөх гурван алхмыг амжилттай хэрэгжүүлсэн бол хувийн хамгаалах хэрэгслийг ашиглах шаардлага гарахгүй ч байж болох (18-р бүлэг. Хувийн хамгаалах хэрэгсэл) талтай. Гэвч ажлын байрны нөхцөл аюултай хэвээр байгаа бол ажлын байранд хувийн хамгаалах хэрэгслийг ашиглаж сурах хөтөлбөр хэрэгжүүлж, ажилтан бүр эдгээр хэрэгслээр бүрэн хангагдсан байхад онцгой анхаарах хэрэгтэй. Үүнд:

- Ажилтан бүр ажлын байрандаа хамгаалах хэрэгсэл ашиглаж байна уу?
- Хамгаалах хэрэгсэл нь ажилтан нэг бүрийн ажлын байрны нөхцөлд тохирч байна уу?
- Хамгаалах хэрэгслээ ашигласны дараа шаардлагатай цэвэрлэгээг хийж, хугацаа нь дуусмагц сольж байна уу?

Энэ шинэ агааржуулалтын систем бүх юмыг өөрчилж байна! Союз хүртэл илүү сайн цэвэрлээд байх шиг санагдах юм!



Нийгмийн аюулыг арилгах замаар аюулгүй байдлыг хангах нь

Ажлын байран дахь асуудлууд нь зөвхөн химийн бодис, цахилгааны асуудал, хамгаалалт муутай тоног төхөөрөмжөөс шалтгаалдаггүй бөгөөд эдгээр асуудлыг ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах, тоног төхөөрөмжийг засварлах, илүү сайн тоног төхөөрөмж суурилуулах замаар шийдэж болдог. Харин ажлын байран дээр тохиолддог өөр төрлийн ноцтой асуудал нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, арьс өнгөөр ялгаварлах үзэл болон хүмүүс хоорондын харилцаа, үүний дотор ёс заншил, биеэ авч явах соёл зэргээс шалтгаалан ажилтны эрх, эрх чөлөөнд халдах, эрхэмсэг байдалд нь аюул учруулах байдлаар илэрдэг. Эдгээр асуудлууд нь нийгмийн сэтгэл зүйд хүчтэй нөлөөлөх учраас чухам үүнээс

шалтгаалан тухайн ажил аюултай болж буйг олж харах нь тийм ч хялбар биш байдаг. Хэрэв нийгэм өөрөө шударга бус байвал ажлын байр ч бас шударга байх үндэслэлгүй болно. Иймд ажлын байран дахь аюултай нөхцөл байдлыг арилгаж эрүүл, аюулгүй ажлын орчин бий болгох нь зайлшгүй шаардлагатай чухал алхам болох ба ядуурал, ялгаварлан гадуурхал, арьс өнгөөр ялгаварлах үзэл, бэлгийн дарамт зэрэг нийгмийн аюулыг ажлын байрнаас арилгах нь нийгмийн асуудлыг эргөн хүрээнд шийдэхээс илүү хялбар дөт байж чадах юм.



Илүү сайн ажлын байрыг зохион байгуулах нь

Нэг ажилтан дангаараа хийж чадах өөрчлөлт тун бага хүрээг хамрах бөгөөд энэ нь суудлаа өндөрлөхийн тулд дэр нэмэх, ингэснээр ажлаа хийгээд суухад зөвхөн өөрт нь илүү эвтэйхэн болохоос хэтэрдэггүй. Гэвч илүү чухал асуудал буюу үйлдвэрийн ажилчдын эрүүл мэндэд хор хохирол учруулж байгаа зүйлс, тухайлбал цэвэрлэгээнд ашигладаг химийн бодис, аюултай тоног төхөөрөмж, эсвэл зэрэгцэн ажиллах нэг ба хэсэг бүлэг ажилтны хийж буй онцгой аюултай, бохир, уйтгартай ажил зэргийг нэг ажилтан яаж ч хичээгээд ганцаараа өөрчилж чадахгүй билээ. Харин үүний оронд, ажлаа хийнгээ үйлдвэрийн ажиллах нөхцөлийг илүү сайжруулахын тулд ямар өөрчлөлт хийх шаардлагатай байгааг бусад ажилтнуудтайгаа зөвлөлдөн, хамтдаа шийдэл олох, үүнийг заавал зохион байгуулах ёстойг компанид ятгаж ойлгуулах, энэ өөрчлөлтийг хийхийн тулд үйлдвэрийн эзэнд шахалт үзүүлэх зэргээр хамтран ажиллах боломжтой юм.

Ажилчдын эрх

Улс орон бүр аюултай, шударга бус ажлын нөхцөлөөс ажилтныг хамгаалсан хууль тогтоомжтой байдаг. Эдгээр хууль тогтоомжийн талаар илүү ихийг мэдье гэвэл хөдөлмөрийн харилцааны хуульч, засгийн газрын албан ёсны төлөөлөл, холбоод болон бусад ажилчид, мөн олон нийтийн байгууллагуудаас асуух, интернэт дэх онлайн эх сурвалжаас мэдээлэл олж авах зэрэг боломжуудыг ашиглах хэрэгтэй.

Хөдөлмөрийн харилцааны тухай суурь хуулиудад ихэвчлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, ээлжийн амралт, жирэмсний болон төрсний дараах амралт, эрүүл мэндийн даатгал болон ажлын байрны эрүүл ахуй, хөдөлмөр хамгааллын талаар тусгасан байдаг. Ихэнх хууль тогтоомж нь дараах мэдээллийг агуулж, түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлэх ёстойг заасан байдаг. Үүнд: Үйлдвэрийн газрыг хэн шалгах ёстой, засгийн газрын байгууллагад хандаж өргөдлөө хэрхэн гаргах, засгийн газар энэ асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх ёстой гэх мэт. Зарим улс орны хууль тогтоомж цаасан дээр маш сайн буусан байдаг боловч амьдрал дээр хуулийн хэрэгжилтийг хангахад шаардлагатай бүхнийг тэр бүр хийж чаддаггүй.

Ажилчдын эрхийн тухай олон улсын хуулиуд



Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ буюу UN)

нь дэлхийн бараг бүх орны засгийн газрыг эгнээндээ нэгтгэсэн Олон улсын байгууллага бөгөөд даян дэлхийд энх тайвныг бэхжүүлэхийн төлөөх найрсаг хамтын ажиллагааг дэмжиж, эдийн засаг, нийгэм, соёл, хүмүүнлэгийн асуудлыг шийдвэрлэхийн төлөө олон улсын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэн бэхжүүлж ирсэн билээ. НҮБ-ын конвенц (олон улсын хууль) нь хүний эрх, эрх чөлөөг хангах баталгаа болдог.



Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай НҮБ-ын конвенц (ЭЯГБХУК буюу CEDAW)

нь амжилттай хэрэгжиж буй зохион байгуулалтын хүчирхэг хэрэгсэл болж чадсан бөгөөд эмэгтэйчүүдийн нийгмийн харилцаа болон ажлын байрны нөхцөл илүү эрх тэгш, шударга байх бололцоог бүрдүүлж байна.



Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ буюу ILO)

нь НҮБ-ын үйл ажиллагааны нэг хэсэг нь бөгөөд ажилчдын эрхийг хамгаалах, ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах, ажилчдын эрүүл мэндийг хамгаалах чиглэлээр ажилчны эрхийн олон улсын стандартыг баталдаг. ОУХБ нь ажилчдын хараат бус, ардчилсан байгууллага, холбоод болон үүсгэл санаачилгыг дэмждэг. ОУХБ-ын стандартыг дэлхийн олон улс орон хэрэгжүүлэхээр хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд энэхүү стандартад ОУХБ-ын бэлгэ тэмдэг нэгэн адил хэвлэгдсэн байдаг. ОУХБ нь төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийн үндсэн дээр оёдлын үйлдвэрийн ажилчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулах “Илүү сайн ажил” хөтөлбөрийн санхүүжүүлэгч бөгөөд энэ хөтөлбөр олон улс оронд хэрэгжиж байна.

ОУХБ-ын конвенц, түүнийг хэрхэн хэрэглэх тухай мэдээллийг хавсралт А, “Илүү сайн ажил” хөтөлбөрийн мэдээллийг номын 591-р хуудаснаас үзнэ үү.

Ажилчдын эрхийг олон улсын эрх зүйн түвшинд баталгаажуулсан нэгэн чухал хууль эрх зүйн акт бол НҮБ болон ОУХБ-ын хамтран баталсан конвенц юм. НҮБ ба ОУХБ-ын гишүүн орнууд нь энэхүү конвенцыг өөрийн орны хууль эрх зүйн актуудад бүрэн тусгаж, ажилчдын эрхийг хангах тухайгаа хүлээн зөвшөөрч, гарын үсэг зурцгаасан юм. НҮБ ба ОУХБ-ын конвенцод “Хүн бүр

аюулгүй, шударга ажлын байраар хангагдах эрхтэй бөгөөд ажилтан ба түүний гэр бүл нь нэр төртэй амьдрахад хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах эрхтэй” хэмээн заасан байдаг. Конвенцын энэхүү заалтыг мэдсэнээрээ та бусдыг идэвхжүүлж, илүү сайн ажлын байр бий болгохын төлөө тэмцэх төдийгүй өөрийн орны засгийн газрыг хөдөлмөрийн харилцааны хуулиудаа сайжруулах, хуулиа мөрдөж ажиллахад нь өөрийн зүгээс дэмжих боломжтой юм.

Өмнөх хуудсанд орсон мэдээлэлтэй танилцана уу. Нэмэлт мэдээлэл авахын тулд Хавсралт А болон номын 582 дахь хуудаснаас НҮБ ба ОУХБ-ын тухай, ажилчдын эрхийг хамгаалсан олон улсын хууль тогтоомжийн бусад боломжуудын талаарх мэдээллийг үзнэ үү.

Эмэгтэйчүүдийн эрх

Эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, энэ талаар мэдлэгтэй байх нь эмэгтэй голдуу ажилчидтай экспортын чиглэлийн үйлдвэрүүдэд онцгой ач холбогдолтой. НҮБ, ОУХБ болон олон улс орны хууль тогтоомж, эрхийн актад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс нь эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн хувьд тэгш эрхтэй байна гэж заасан байдаг. Энэхүү эрх нь дараах заалтуудыг өөртөө агуулдаг. Үүнд:

- Ижил төрлийн болон адилхан ажлын байрны хувьд цалингийн хэмжээ нь ижил тэнцүү буюу эрх тэгш байх ёстой.
- Суралцах, албан тушаал дэвших боломж нь ижил тэгш байх ёстой.
- Эмэгтэй хүн, эх хүний хувьд аливаа ялгаварлан гадуурхлаас ангид байх ёстой (номын 404, 405 ба 496, 497-р хуудаснаас үзнэ үү).

Эмэгтэй хүний эрүүл мэнд, ариун цэврийн хэрэгцээ шаардлага, хүүхдээ асарч халамжлах боломж нь ажлын байрны төлөвлөлтөд тусгагдсан байх ёстой.

Үйлдвэрчний эвлэл, холбоод ба ажилчдын үүсгэл санаачилгын байгууллага

Олон улсын хууль, эрх зүйн акт болон ихэнх улс орнуудын хууль тогтоомжид холбоод (үйлдвэрчний эвлэл) нь ажилтны эрх ашгийг хамгаалах, байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт тавих эрх, үүрэгтэй гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг. Ажил олгогч нь энэ байгууллагатай гэрээ байгуулах ёстой бөгөөд уг байгууллага нь төлөөлөх ажилтнуудаа сонгох эрхтэй байдаг. Үйлдвэрчний эвлэл нь ажилчдын цалин хөлс, хөдөлмөр хамгаалал, ариун цэвэр, ажлын цаг болон ажилтнуудтай ижил тэгш, шударга харилцах асуудлаар тэднийг төлөөлөн гэрээ байгуулах эрхтэй төдийгүй, энэ тал дээр үүрэг хариуцлага хүлээх ёстой байдаг. Зарим үйлдвэрчний эвлэл нь ажлыг хэрхэн зохион байгуулах талаар ч бас гэрээ байгуулдаг. Ажил олгогч болон засгийн газар нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн

байсных нь төлөө ажилчдыг мөрдөж мөшгөх, айлган сүрдүүлэхийг хориглодог.

Зохион байгуулах эрх: Олон улс орны ажилчид үйлдвэрчний эвлэл байгуулах хууль ёсны эрхийнхээ төлөө олон жилийн турш тэмцэж ирсэн бөгөөд тэдний байгуулсан үйлдвэрчний эвлэлийг хууль бус хэмээн тооцож улс орон цөөн боловч байсаар байна. Үйлдвэрчний эвлэл нь хууль ёсны гэж хүлээн зөвшөөрөгдсөн орнуудад ч тус байгууллагын ажилтнууд нь үйлдвэрийн ажилчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулахаар тэмцсэнийхээ төлөө үйлдвэрийн эздийн зүгээс ирэх сүрдүүлэг, хүчирхийлэл болон ялгаварлан гадуурхал, мөн цэрэг, цагдаа, хөлсний алуурчдын дайралтад өртсөөр байна. Харин энэ байгууллагын үйл ажиллагаа хүчирхэгжсэн улс орнуудын хувьд ажилчдын ажиллах, амьдрах нөхцөл жилээс жилд сайжирч, нийгмийн шударга ёсыг улам бүр бэхжүүлсээр ирлээ.

Хараат бус, ардчилсан үйлдвэрчний эвлэл ба ажилчдын үүсгэл санаачилгын байгууллагууд: Зарим улс орнуудад үйлдвэрчний эвлэлийг Засгийн газар, ажил олгогч, авлигад автсан удирдагчид нь хянаж, тэд ажилчдыг бус, харин компани, эздийн эрх ашгийг төлөөлж байдаг. Эдгээр үйлдвэрчний эвлэлүүд нь ажилчдын байгууллага хэлбэрээр оршин тогтнож, ийм сэтгэгдэл төрүүлчихээд яг хэрэг дээрээ өөрийн эздэд эрх мэдэл, боломж, давуу байдлыг олгох болжээ. Энэ тохиолдолд ажилчид өөрсдөө хараат бус, ардчилсан үйлдвэрчний эвлэлийн холбоод болон бусад төрлийн байгууллагуудыг байгуулан ажиллах болсон байна. Эдгээр нь ажилчдын төв, гэмтэл авсан ажилчдын бүлэг, эмэгтэйчүүдийн болон олон нийтийн байгууллага гэх мэт олон хэлбэрээр ажиллаж, гишүүдийнхээ ашиг сонирхлыг төлөөлж байна.

Ажилчдын үүсгэл санаачилгын бусад байгууллагууд

Олон жилийн туршид эмэгтэйчүүдийн зохион байгуулалттай бүлгүүд нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг таниулах, тэдний эрхийг хамгаалах, өргөжүүлэн бэхжүүлэх талаар сургалт зохион байгуулж иржээ. Эмэгтэйчүүдийн эдгээр бүлгүүд нь өөрчлөлт хийх, үйлдвэрчний эвлэлээ зохион байгуулах, зохих ёсны хүндэтгэл хүлээхэд нь эмэгтэйчүүдэд тусалж байв. Эрчүүд голлох үүрэгтэй байдаг зарим үйлдвэрчний эвлэл нь үйл ажиллагаандаа эмэгтэй хүний хэрэгцээг үл харгалзан, тэдний тэгш оролцоог хангаж чадахгүй байх тохиолдолд ажилчин эмэгтэйчүүд өөрсдөө үйлдвэрчний эвлэл, холбоо байгуулан ажиллаж ирсэн байдаг.

Үйлдвэрчний эвлэл нь корпорац болон засгийн газрын хяналтад байдаг үйлдвэрийн газруудад ажилчид өөрсдөө олон чиглэлээр бүлэг үүсгэж өөрчлөлт хийхийн төлөө, үйлдвэрчний эвлэлийн эрх мэдлээ алдахгүйн төлөө тэмцдэг. Жишээ нь, Үйлдвэрчний эвлэл нь нөхөн төлбөр авахад дэмжлэг үзүүлэхгүй байх тохиолдолд ажлын байран дээрээ гэмтэл авсан ажилчид өөрсдөө “Осол гэмтлийн хохирогчдын бүлэг” байгуулж, хохирогчид болон тэдний гэр бүлд нөхөн төлбөр

олгуулахын төлөө шударга ёсны тэмцэл өрнүүлдэг байна. Үйлдвэрчний эвлэл нь үйлдвэрийн үйл ажиллагаанаас үүсэж буй бохирдлын эсрэг дорвитой арга хэмжээ авахгүй байсаар байвал ажилчид өөрсдөө илүү цэвэр эрчим хүч хэрэглэх, бохирдол багатай үйлдвэрлэл явуулахын төлөө экологийн бүлгүүдийг байгуулдаг.

Ажилчид мөн яс үндэс, үндэстэн болон хэл, соёлд суурилсан эв нэгдлийн бүлгүүдийг байгуулсан түүх бий. Эдгээр бүлэг нь гишүүддээ эрхийг нь таниулж, нийгэмд болон ажлын байранд эрхээ хамгаалахад сургадаг байна. Тэд мөн ажилчдыг төрөлх тосгон болон улс оронтойгоо холбоотой байх, ёс заншлаа хадгалж үлдэхэд нь дэмжлэг үзүүлдэг.

Ажилчид нь байгууллагынхаа хүчин чадлыг нэмэгдүүлэхийн тулд бусад бүлэгтэй хамтарсан эвсэл байгуулж болдог. Энэхүү эвсэл нь ижил чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг тодорхой компаниудын хүрээнд эсвэл илүү өргөн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах зорилготой улс төрийн болон зохион байгуулалтын хэлбэртэй байдаг. Эдгээр эвсэл нь үйлдвэрчний эвлэл, шашны байгууллага, эмэгтэйчүүдийн бүлэг, хүний эрхийн бүлэг, улс төрийн намууд, оюутнууд, тэтгэврийнхэн, бусад төрлийн олон нийтийн байгууллагууд болон ажилчдын бүлгүүдийг нэгтгэсэн байж болно.



Ажил олгогчдын байгууллага

Компаниуд заримдаа өөрсдийн ашиг сонирхлыг хүлээн зөвшөөрүүлэхийн төлөө нэгддэг. Тэд татварыг бууруулах, хуулийн төслийг урагшлуулах, хөдөлмөрийн нөхцөл болон орон нутгийн хөгжлийг дэмжих, олон улсын гэрээ хэлэлцээр байгуулах нь үйл ажиллагаагаа илүү тогтвортой байлгаж, ашиг орлогоо нэмэгдүүлэх арга зам хэмээн үзэж тодорхой зохион байгуулалтад ордог. Зарим тохиолдолд ашиг орлогоо үлэмж хэмжээгээр нэмэгдүүлэхийн төлөөх тэдний лобби нь НҮБ ба ОУХБ-ын конвенц, үндэсний хөдөлмөрийн хууль ба байгаль орчны аюулгүй байдлын стандартыг зөрчиж, тэр ч байтугай ажилчдын эрх ашгийг хохироох хэмжээнд хүрдэг.

Зарим компаниуд ажил олгогч болон үйлдвэрийн ажилчдын харилцааг зохицуулсан хууль эрхийн акт гаргаж мөрдүүлдэг. Эдгээр хууль эрхийн актад компани нь зөвхөн хүний эрхийг хүндэтгэн, хөдөлмөрийн стандартыг тодорхой түвшинд хангасан үйлдвэр болон ажил гүйцэтгэгч нартай хамтран ажиллана гэж заасан байдаг аж. Эдгээр хууль эрхийн акт нь ажилчдын эрхийг хамгаалах, тэдний хөдөлмөрийг үнэлэх тал дээр НҮБ болон ОУХБ-ын тогтоосон стандартаас харьцангуй доогуур түвшинд байж болох хэдий ч тухайн салбарынхаа ерөнхий нөхцөл байдалтай харьцуулахад илүү дэвшилттэй байж болох талтай.

Тухайлбал, эдгээр хууль эрхийн актад ажил олгогч нь ажилтанд хамгийн багадаа тухайн улсад мөрдөгдөж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү цалин хөлс олгох, тухайн улсад мөрдөж буй хөдөлмөрийн хуульд заасан ажлын цагийг ягштал мөрдөхийг шаардсан байдаг. Гэвч олон улс оронд мөрдөж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь экспортын чиглэлийн үйлдвэрийн ажилчдын хувьд хэт бага төдийгүй тэдний хууль ёсны ажлын цаг нь дэндүү урт байдаг. Ийм байдлаар ажил олгогч нь хуулийн дагуу бүхнийг зохицуулсан мэт байлаа ч ажилчид хүнд хүчир хөдөлмөрт нухлагдан ядарч, ядуу зүдүү хэвээр үлддэг байна.

Үндэстэн дамнасан компаниуд яагаад олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн НҮБ болон ОУХБ-ын стандартыг хэрэглэхгүй, түүний оронд энэ доод түвшний заалт бүхий хууль эрх зүйн актыг бий болгож мөрдөөд байгаа юм бэ гэж олон хүн асуудаг. Тэр тусмаа хууль эрх зүйн актууд нь заримдаа арай илүү сайн нөхцөлийг бүрдүүлдэг тул ажилчид үүнийг ашиглаад ажлын байраа илүү сайн зохион байгуулж болно шүү дээ.

Хүний эрх, хүрээлэн буй орчин болон уур амьсгалын өөрчлөлтөд анхаарал хандуулж буй зарим компаниуд үйлдвэрлэлийн шинэлэг технологийн эх сурвалжийг хайхад нь нэг нэгэндээ туслан, шинэ маягаар зохион байгуулагдаж байна. BizNGO зэрэг группүүд үйлдвэрийн дамжлагадаа хортой химийн бодис хэрэглэхээс татгалзах үйл явцыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэхэд нь компаниудад тусалж байна. Ингэснээр ажилчдын эрүүл мэндийн байдал сайжирч, хүрээлэн

буй орчны бохирдол буурах юм. Нийгмийн хариуцлагатай бизнесийн ивээн тэтгэгч HERproject нь эмэгтэй ажилчдад эрүүл мэндийн сургалт зохион байгуулж байна. Хүний эрх ба Бизнесийн институт нь цагаач ажилчдын эрх, цахим хяналт, үүнтэй холбоотойгоор ажилчдад учирч болох аюул болон бусад олон асуудлыг ажлын байран дээр нь болон улс төрийн түвшинд шийдвэрлэхийн төлөө ажиллаж байна.

Корпорацууд нь хүний эрхэм чанар, үнэ цэнэ, ажилчдын болон эмэгтэйчүүдийн эрхийн олон улсын хэм хэмжээг хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд, тоглоомын дүрэмдээ өөрчлөлт оруулж, даян дэлхийн тогтвортой хөгжлийн эх сурвалж болох аюулгүй ажлын төлөөх тэмцэлд илүү өргөн хүрээнд тус дэм болж чадах билээ.



Өөрчлөлтийг зохион байгуулж ялах нь

Ихэнх улс оронд ажилчид нь сайтар зохион байгуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлийн туслалцаатайгаар хөдөлмөрийн таатай нөхцөлийг бий болгон, ялалтын үр дүнгээ урт удаан хугацаанд хадгалж чадсан байдаг. Олон жилийн туршид үйлдвэрчний эвлэл нь хөдөлмөрийн хөлсийг нэмэгдүүлэх, ажлын цагийг хязгаарлах, илүү аюул багатай ажлын байрыг бий болгох, эрүүлийг хамгаалах хөтөлбөр болон хөгжлийн бэрхшээлтэй, өвчтэй, тэтгэврийн насны ажилчдын нийгмийн даатгалын асуудал дээр ялалт байгуулж ирсэн түүхтэй. Зарим тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэл нь засгийн газраас ажилчдын эрх ашигт нийцсэн шийдвэрийг гаргуулж чадсан байдаг.

Хятадын ажилчид зохион байгуулалтын шинэ арга олжээ

Хятадад үйлдвэрийн нөхцөл тааруу бөгөөд ажилчид нь эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын баталгаагүй орчинд, дарамт хүчирхийлэл доор, ээлж дамжин олон цагаар ажиллаад өчүүхэн бага цалин хөлс авдаг. Ялангуяа тосгоноос хот руу нүүдэллэн ирсэн ажилчдад үйлчилгээний хүртээмж болон улс төрийн эрх огт байдаггүй. Хэдийгээр засгийн газрын мэдэлд үйл ажиллагаа явуулдаг үйлдвэрчний эвлэл байдаг ч, ажилчидтай хамтран өөрчлөлт хийх эрх мэдэл нь өчүүхэн бага. Ажил хаялтыг хууль бус хэмээн үздэг тул хэлмэгдүүлэлт байнга явагддаг. Хятадад ажилчин хүн физиологийн хувьд чадах хэмжээндээ тултал ажиллах ёстой бөгөөд ямар ч гомдол гаргаж болохгүй тул ажиллаж буй үйлдвэртээ цаашид ажиллаж дийлэхээ болиод өөр үйлдвэрт шилжсэн ч нэгэн адил хүнд нөхцөлтэй үйлдвэрт очих болдог учраас бие, сэтгэл, ухаан санаа нь дийлэхээ больсон нөхцөлд л төрөлх тосгон руугаа буцдаг байна.

Хятадын олны танил нэгэн лидер “Хаана дарлал байна, тэнд эсэргүүцэл байдаг” хэмээх хэлц үгийг хэрэглэх дуртай бөгөөд тэрбээр үүнийгээ ажилчид үргэлж эсэргүүцэх аргаа олдог хэмээн тайлбарладаг аж. Жил бүр уур хилэнгээ илэрхийлсэн ажилчид ажлын байрны нөхцөлөө сайжруулахаар хэдэн арван мянган удаа эсэргүүцлийн хөдөлгөөн өрнүүлдэг. Харин "Wildcat" хэмээн нэрлэгдсэн ажил хаялт нь ус буцлах мэт гэнэт өрнөсөн тул ажилчдын тэмцлийн хамгийн үр дүнтэй арга хэрэгсэл болж чадсан юм. Wildcat ажил хаялтын улмаас үүссэн үйлдвэрлэлийн шат дамжлагын гэнэтийн зогсолт нь тэдний хийдэг ажил бусад үйлдвэрүүдийн ажилтай хэрхэн нягт хамааралтай болохыг олж харах боломжийг ажилчдад олгосон байна.

Үйлдвэр батарей хийх захиалгаа ч дуусгаж чадсангүй, учир нь батарейг дуусгахын тулд ажил хаялт болсон үйлдвэрээс бүтээгдэхүүн ирэх ёстой байв. Электроникийн угсралтын үйлдвэрийн ажилчид өөрсдийн шаардлагыг илүү өндөр түвшинд тавьж, өргөн агуулгаар нь үр дүнд хүргэхийн тулд энэхүү “нийлүүлэлтийн гинжин хэлхээ”-г ашиглаж эхлэв.

Хятадын ажилчдын шинэ байгууллага ингэж үүсэн бий болсон юм. Учир нь албан ёсны үйлдвэрчний эвлэл нь тэднийг дарамтлах арга хэрэгсэл л болдог тул тэд өөрсдөө ажилчдын төв байгуулан ажиллуулж эхэлсэн билээ. Тэд үүнийг нээлттэй зохион байгуулах боломжгүй байсан тул нийгмийн сүлжээ болон утсаар дамжуулан үл анзаарагдам байдлаар хоорондоо холбогдож эхлэв. Энэ үед Wildcat ажил хаялт үргэлжлэн явагдаж, ажил хаялтын илүү сайн стратеги боловсруулан, илүү олон ажил

хаялтыг зохион байгуулж байлаа. Ажилчдын тавьж буй шаардлага маш тодорхой, ойлгомжтой байв. Ажилчид хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах шаардлагаасаа хальж эрүүл мэнд, аюулгүй байдлаа сайжруулах үйлсэд өөрсдөө манлайлагч нь байхыг зорьсон юм.