

V ХЭСЭГ

Хавсралтууд

Хавсралт	Хуудас
А Зохистой, эрүүл, шударга ажлын төлөөх тэмцэл ба хууль тогтоомж	583
Б Нийтлэг химийн бодис, материал.....	598
Эх сурвалж	676

ХАВСРАЛТ А

Зохистой, эрүүл, шударга ажлын төлөөх тэмцэл ба хууль ТОГТООМЖ



Бүх хүн нэр төр, бие сэтгэцийн болон нийгмийн сайн сайхныг нь дэмжсэн, шударга, хамгаалсан байдлаар бусад хүмүүс тэдэнтэй харьцахыг хүлээх эрхтэй. Эдгээр нь хүний үндсэн эрх юм. Үүнд хүрэхийн тулд хүмүүс эрүүл, аюулгүй ажлын байранд хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалгүй орчинд шударга нөхцөл, бас амьдрахуйц цалингийн төлөө бүлгээр хэлэлцэн үйлдвэрчний эвлэл байгуулж болохоор нөхцөлтэй байх хэрэгтэй.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ), Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) нь эдгээр ажилчдын эрхийн зөвлөмжүүдийг боловсруулан гаргадаг хамгийн том олон улсын байгууллага юм. Танай засгийн газар болон дэлхий даяарх бусад бүх орнууд НҮБ, ОУХБ-ын гишүүний хувьд ажилчдыг хамгаалах гэрээ, хэлэлцээрүүдэд нэгдэн орсон байдаг.

Олон улсын болон тухайн улсын хууль нь дангаараа ажилчдыг хамгаалдаггүй.

Хариуцлагатай ажил олгогчгүйгээр, мөн зохион байгуулалтад орсон ажилчид, олон нийтийн байгууллагагүйгээр энэ хуулийг мөрдүүлнэ гэдэг нь ердөө л цаасан дээр бичсэн амлалтаас өөрцгүй юм.

Кампанит ажлаа дэмжүүлэхэд хуулийг ашиглах

Ажилчид эрхээ мэдэж авч, зохион байгуулалтад орсноор ажлын байраа өөрчлөх хүчийг олж авч, ялалт байгуулдаг. Зохион байгуулалтад орсноор үргэлжилж буй хэлэлцүүлэг нь ажилчдын дунд асуудлыг шийдвэрлэж байгаа явцад нөлөөлөх болон ажил олгогчидтой тохиролцох боломжийг олгодог.

Улсынхаа хөдөлмөрийн хуультай танилц. Зарим улсад хөдөлмөрийн хуульд ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх, хариу үйлдлийн тухайд тодорхой заалтууд байдаг бол бусад улсад хөдөлмөрийн хууль байгаа гэхэд ч хэцүү байдаг. Юуг яаж, хэзээ бас хэрхэн зохион байгуулах тухайд хэрхэн тодорхойлогдсоноос таны хүсэлт биелэх эсэх нь хамааралтай байж болно. Ажилчид нь хөдөлмөрийн хуулиар зөвшөөрөгдсөнөөс илүүг шаардаж байгаа бол энэ нь ялалт байгуулах боломжгүй гэсэн үг биш бөгөөд ялалт байгуулахын тулд илүү их эв нэгдэл, хүч чадал гаргах ёстой гэсэн үг юм.

Эхлээд танай улсын хөдөлмөрийн хууль танд хэрхэн тус болох эсвэл хор хөнөөлтэй байж болох талаар судалж, мэдэж ав. Хуульд магадгүй үйлдвэрчний эвлэл нь хэрхэн ажиллах (сонгуулийн дүрэм, хэн гишүүн байж болох гэх мэт), бас эвлэл болон ажил олгогчид бие биетэйгээ ямар холбоотой байх талаар зохицуулалт хийсэн байж болно. Тэд ялангуяа хууль ёсны дагуу үүсгэн байгуулагдсан төрийн бус байгууллага (ТББ) байвал улсаа болон олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдөж чадна. Ихэвчлэн ажил олгогч болон ажилчдын хооронд зөвхөн үйлдвэрчний эвлэл хамтын гэрээ тохиролцоог мөрдүүлж хооронд нь тохиролцуулж чаддаг. Гэхдээ энэ нь олон нийтийн байгууллагын ажилчдыг ажил олгогчтой байгуулсан гэрээнд тусгагдаагүй заалтуудыг харилцан бие биетэйгээ тохиролцох хэлэлцээр хийх гэж оролдохыг болиулж байгаа хэрэг биш юм.

Үйлдвэрт хийхийг хүсэж байгаа өөрчлөлтийг хэлэлцэж, сайн зохион байгуулалт хийх шаардлага болон ажилчдын дундах уян хатан холбоо харилцааны тал дээр хэлэлцээр хийхийг шаард. Тогтмол уулзалт, нээлттэй хэлэлцүүлэг хийх замаар ажил олгогчтойгоо харилцан зөвшилцөлд хүрэх нь чухал юм. Нэг үйлдвэрт ажилладаг хоёр хүн, магадгүй өөр өөр сонирхолтой байж болох ба хоёуланг нь тэгш байлгах нь хэрэгтэй байж болно. Эвлэлдэн нэгдэх цөхрөлтгүй оролдлого, итгэл үнэмшилтэй байх нь зохион байгуулагчдын чухал шинж чанар юм. (2-р бүлгийг үзнэ үү: Ажлын байранд эрүүл мэндийг

дэмжихэд суралцах, бусдад зааж сургах)

Мөн хуульд юу гэж заасан нь нэг хэрэг боловч түүнийг хэрэгжүүлэх нь өөр зүйл юм. Танд байгаа цаасан дээрх эрхийн хажуугаар таны оролдлогыг нураах эсвэл урьдчилан сэргийлэхээр үйдвэрийн эзэд, засгийн газар нь цагдаа болон цэргийн хүчийг ашиглаж байж болох юм. Зохион байгуулагчид туршлагаар сурч авсан маш олон хатуухан сургамжтай байдаг нь хууль ихэнх тохиолдолд зөвхөн хүчтэйгийнх нь талд үйлчилдгийнх юм.

ОУХБ нь улс орнуудад хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрхэн өөрчлөхөд зөвлөгөө өгч чадах ч түүнд хүрнэ гэдэг нь урт хугацаа шаардах үйл явц юм. Ажилчдын зохион байгуулах ажлын үндсэн нөхцөл нь хөдөлмөрийн тухай хуулийг өөрчлөх явдал юм. Үүнийг зохион байгуулснаар ажил олгогч, брэнд, бас засгийн газраас ажиллагчдын эрхийг хамгаалж, ажиллах сайн нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлага бүхий дуу хоолойгоо сонсгох боломж гарч ирнэ.

Үндэсний хөдөлмөрийн хууль

Улс орон бүрт өөрсдийн ажиллагчид, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч, засгийн газар, олон улсын байгууллага эсвэл брэндийн харилцааг зохицуулах талаар тусгасан хөдөлмөрийн хууль байдаг. Ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдал нь хөдөлмөрийн хуулийн нэг хэсэг эсвэл эрүүл мэндийн зохицуулалтын тухай хуулийн хэсэг байж болох юм.

Танай улсын хөдөлмөрийн тухай хуульд юу байгааг олж мэдэж, ажлын илүү сайн нөхцөлийн төлөө тэмцэхэд юу хэрэгтэйг үйлдвэрчний эвлэл, хуульч, эмнэлэг эсвэл ажилчдын төвийн хүмүүсээс асуу. Интернэтээр ч хайж болно. Хууль эрхийн бичиг баримт нь ихэвчлэн ойлгоход хүндрэлтэйгээр бичигдсэн байдаг ч түүнийг нэгтгэн дүгнэсэн, орчуулсан, үг бүрийг ойлгоход илүү хялбар болгосон байдаг хувилбарыг бас олж болно.

Хөдөлмөрийн хууль нь заримдаа ажилтныг эсвэл бизнесийг хамгаалахаар боловсруулагдсан байдаг. Сайн зохион байгуулалттай ажилчдын бүлэг нь ажилтанд аюулгүй, эрүүл мэндэд ээлтэй, шударга цалинтай ажлыг хийх талаар баталгаажуулсан өөрчлөлтийг хуульд оруулах эсвэл өөрчлөх талаар засгийн газартаа амжилттай нөлөөлж чаддаг. Хуульд юу гэж ч заасан бай түүнийг мөрдүүлэх нь бизнесийн сонирхлын нөлөөллөөс ихээхэн хамаардаг. Сайн хууль цаасан дээр байна гэдэг нь амьдралд амархан хэрэгжинэ гэсэн үг биш юм. Энэ нь хэр сайн зохион байгуулалттай байхаас хамаардаг.

Бангладешийн хөдөлмөрийн тухай хууль

Олон оронд засгийн газар эрхийг нь хууль ёсны дагуу тодорхойлохыг ажилчид удаан хүлээх ёстой болдог. Бангладешд анхны нэгдсэн хөдөлмөрийн баримт бичиг 2006 онд батлагдсан. Юу ч үгүй байснаас дээр ч гэсэн үүнд маш олон чухал асуудлууд буюу даатгал, гэмтсэн эсвэл нас барсны нөхөн төлбөр, хүүхдийн хөдөлмөр, үйлдвэрийн онцгой нөхцөл байдлын гарц болон бусад чухал асуудлыг хангалттай түвшинд тодорхойлж оруулаагүй байдаг. Иймд үйлдвэрчний эвлэл, ажилчдын байгууллага, ажил олгогчид, хууль тогтоох байгууллагын гишүүд хөдөлмөрийн баримт бичгийг илүү өргөн хүрээтэй болгох, сайжруулах уулзалтыг хийж эхэлсэн байна.

Бангладешийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй ба орчны сан (OHSE) нь хөдөлмөрийн хуульд орох нэмэлт, өөрчлөлт, түүнийг сайжруулах тухай зөвлөмжийг боловсруулж, засгийн газарт ойлгуулж ятгах бүлгүүдийн нэг нь болсон байв. 2013 оны долоон сард Рана Плаза үйлдвэр дэх сүйрлээс хэдэн сарын дараа засгийн газар нь олон улсын хамтын нийгэмлэгийн зүгээс ихээхэн шахалтад орж, эцэст нь хуучин хөдөлмөрийн хуулийн дутагдлаа зассан юм. OHSE нь хуулийн хэвлэсэн хуулбарыг ажилчид болон оюутнуудын дунд тарааж, тэдэнд танилцуулахад тусалсан билээ. OHSE нь мөн эрүүл мэнд, хөдөлмөр хамгааллын шинэ хуулийн шаардлагын талаар зурагт хуудас хийж, бас ажилчдыг сургах 10 хэсэгтэй хөтөлбөр боловсруулж эхэлсэн байна. Бусад орнуудын адил Бангладешийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийг одоо ч дахин сайжруулах хэрэгтэй байсаар байна. Хөдөлмөр ба ажил олголтын яамнаас хуулийг сахиулж, үйлдвэрийн эзэд хуулийг хүндэтгэн үзэж байх нь илүү зохистой байдаг. Гэхдээ одоо ажилчид хууль ёсны дагуу өөрсдийн эрхийн төлөө тэмцэх аргатай болсон юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн хууль

НҮБ бол олон үндэстний засгийн газруудын байгуулсан олон улсын байгууллага юм. НҮБ нь хүний эрхийн түгээмэл стандартыг тогтоох үүрэгтэй ба үүнийг Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал гэж нэрлэсэн юм. Мөн олон улс орны хүмүүс НҮБ-ын санал болгож баталсан олон конвенцоор дамжуулан үйл ажиллагаа болон эрхийн төлөөх тэмцэлдээ ялалт байгуулсан байдаг.

Хөдөлмөрийн эргэн тойронд болон ажлын байрны эрүүл мэндийн асуудлыг шийдэхэд тухайлбал Эдийн засаг, нийгэм, соёлын талаарх олон улсын пакт (ICESCR), НҮБ-ын Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт (ICCPR) гэх хоёр конвенц чухал үүрэгтэй. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц нь (CEDAW, 22-р хуудсыг үз) гэрээр ажилладаг болон шилжин ирсэн эмэгтэйчүүдийн бүлэгт дэмжлэг үзүүлэхэд хэрэглэгдэж байна.



Хөдөлмөрийн зохион байгуулалтыг хөхиүлэн дэмжихэд чиглэсэн НҮБ-ын хоёр конвенц

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын талаарх олон улсын пакт (ICESCR), ялангуяа 6,7,8 болон 10-р заалтууд нь ажиллах эрхийн асуудлыг хамаарсан байдаг. Хүмүүс дараах эрхтэй:

- Амьдрахын тулд ажиллах, шударга цалин авах;
- Ажиллах нөхцөл нь аюулгүй, эрүүл, бас хүн ёсоор харьцаж хүндэлдэг байх;
- Ажил дээр ижил ажилд ижил цалинтай байх ба ялгаварлан гадуурхалгүй байх;
- Баяр ёслолын өдрүүдээр цалин авдаг байх.

НҮБ-ын Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт (ICCPR)-д ажилчдын эрх нь хүний эрх гэж заасан байдаг. Ажилчдад хамгийн их хамааралтай нь:

- Ажлын байранд эрэгтэй болон эмэгтэй хүмүүс эрх тэгш байх эрхтэй;
- Хүнлэг бус харьцах, доромжлох, шийтгэгдэхээс чөлөөлөгдөх;
- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй байх;
- Тайван замаар жагсаал цуглаан хийх эрхтэй байх.

НҮБ-ын Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) нь ажилчдын эрхийг хамгаалахад зориулагдсан НҮБ-ын хэсэг юм. Энэ байгууллага нь ажилчид, ажил олгогч, засгийн газрыг төлөөлж ажлын байр, компани, улс бүрт удирдамж чиглэл өгч, ажиллагчдыг хамгаалахын тулд хэрэгжүүлж мөрдүүлдэг билээ. ОУХБ-ын хөдөлмөрийн стандарт, конвенц, шаардлагыг түүнд нэгдсэн улс бүр соёрхон батлах ёстой. Бүх улс орнууд эдгээр бүх конвенцуудыг соёрхон баталдаггүй ба улс орон бүр аль хэсгийг нь соёрхон батлах алийг нь батлахгүйгээ шийдэж болдог. Соёрхон баталсан улс орнуудыг ОУХБ-ын веб хуудас (ilo.org) -аас үзэж, аль конвенцыг нь танай улс соёрхон баталсан талаар мэдэж аван “үүнд нийцүүлэн хууль тогтоомжоо өөрчлөх” талаар ямар зүйл хийснийг үзнэ үү. Нэгэнт танай улс конвенцод нэгдсэн бол танай засгийн газар хөдөлмөрийн хуулиа үүнд нийцүүлэх эсвэл ОУХБ-ын тогтоосон стандартын хүрэнээс илүү сайжруулах ёстой болно.

Харамсалтай нь, ОУХБ нь энэ стандартуудыг албадан мөрдүүлэх эрх зүйн боломжгүй. Хөдөлмөрийн эрхийг мөрдүүлэх ганц арга нь ажилчид нь засгийн газар, брэнд болон ажил олгогчдыг хөдөлмөрийн стандартаа сайжруулах нь та нарын үүрэг гэж шахаж, шаардах явдал байдаг.

“Ажилчдын эрх”-ийн бичиг баримтад энэхүү номд багтаасан үндсэн эрхүүд буюу ОУХБ, НҮБ-аар тодорхойлогдсон эрх багтсан. (Эдгээрийг сэдэв, хуудасны тоо болон хуудасны дугаараар 593-594 дүгээр хуудсанд жагсаасан байгаа). Эдгээрийг ашиглан одоо байгаа ажлын нөхцөлөө Олон улсын хөдөлмөрийн хуультай харьцуул. ОУХБ, НҮБ-ын конвенцууд нь таны ажлын байранд өөрчлөлт хийх болон олон улсын гэрээ хэлэлцээр, засгийн газрын амлалтуудыг хэрэгжүүлэхэд шахалт шаардлага тавьж, үйл ажиллагаа зохион байгуулахад тань зоригжуулах хэрэгсэл болох болно.



Олон улсын хөдөлмөрийн хуулийг ашиглах зарим арга

- Ажилчдын эрүүл, аюулгүй, тэгш шударга ажлын байрыг олон улсын хуулиар дэмжих талаар тэднийг мэдлэгтэй болгох. Энэ нь үнэн гэдгийг мэдэх үед хүмүүс зохион байгуулалтад орох нь зөв гэдгийг илүү сайн мэдэрдэг.
- Орон нутгийн төрийн албан хаагчдыг одоо хүчин төгөлдөр байгаа хөдөлмөрийн тухай хуулиа сайтар мөрдүүлэхийг шахах. Хэрвээ улсын хууль нь олон улсын хууль дээр тулгуурласан бол ажиллагчид үүнийг биелүүлэхийг шаардах хоёр дахин их эрхтэй болдог.
- Өөрийн улсын хуулиа олон улсын стандарттай харьцуулан, хэрвээ тэд үүнийг хийчихвэл яагаад сайн болох, бас яагаад үүнд нь хүрэхгүй байгааг харуулна. Засгийн газар нь, ялангуяа бусад улсын засгийн газрын өмнө ичгэвтэр байдалд орохгүйг хичээх болно.
- Хэрвээ танай засгийн газар олон улсын хөдөлмөрийн эрхийн тухай конвенцод нэгдээгүй бол бусад хөдөлмөрийн болон олон нийтийн байгууллагуудтай нийлж засгийн газартаа үүнийг хий гэж ятган ойлгуул. Тэд бусдад сайн харагдахын төлөө нэгдэж болох юм. Гэвч та эдгээр конвенцуудыг мөрдүүлэх бүтэц үүсгэхийн тулд зохион байгуулалтад орох хэрэгтэй болох болно.
- Ажил олгогчдоо хөдөлмөрийн тухай хуулийг дагаж мөрдөх нь ажилчдыг эрүүл, аз жаргалтай, бас илүү үр бүтээлтэй болгох болно гэдгийг ойлгуул. Олон улсын байгууллагад бүтээгдэхүүнээ зардаг үйлдвэрүүд нь хуулиа дагаснаар илүү нэр хүндтэй болж, бас ажилчид нь илүү аз жаргалтай, үр бүтээлтэй болж ажил хаялт хийх, үйлдвэрлэл зогсох магадлал багасаж, үйлдвэрлэлийн төлөвлөсөн хэмжээндээ бүтээгдхүүнээ хүргэх чадвар нь сайжрах болно.
- Олон улсын компаниуд (брэнд) буюу танай үйлдвэрээс худалдан авалт хийдэг газрууд нь нийлүүлэгчид нь хэзээ, ямар замаар олон улсын хуулийг зөрчиж байгааг мэддэг. Брэндүүд ихэвчлэн өөрсдийн нүүр царай,



Аян зохион байгуулах, мөн холбоотон болон дэмжигчдийг хэрхэн олох талаар 3-р бүлгээс үзнэ үү.

нэр хүндийн талаар ихэд санаа зовдог ба үүндээ аюул занал учруулахыг хүсдэггүй. Мөн тэдний бүтээгдэхүүн хийгдэж байгаа газар нь хөдөлмөрийн хуулийг үл тоодог бол тэд ч бас улсдаа хууль зөрчдөг байх магадлалтай.

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн үндсэн стандарт

Хэрвээ танай улсад хөдөлмөрийн хууль байдаггүй эсвэл үндэсний хөдөлмөрийн хуульд таны анхаарлыг хандуулах зүйлс байхгүй бол та засгийн газартаа ОУХБ-ын ёс зүйн дүрмийн удирдамжийг үндэслэн шинэ хөдөлмөрийн хууль боловсруулахыг санал болгож болно. Ёс зүйн дүрэм нь 4 үндсэн хөдөлмөрийн стандартад тулгуурласан байдаг (CLS):

1. Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээр хийх эрх;
2. Албадан хөдөлмөрийг устгах;
3. Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах;
4. Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхлыг устгах.

Эдгээр ёс зүйн дүрэм нь ажилчдыг хамгаалахад хангалтгүй юм. ОУХБ-ын бусад конвенцууд (593-594 дүгээр хуудсыг үз) нь ажлын цаг, цалин, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ажиллах нөхцөл болон ажилтай холбоотой бусад нөхцөл байдлыг хамгаалдаг.

Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс эдийн засгийн, нийгмийн болон улс төрийн асуудалд эрх тэгш байх эрх нь мөн ОУХБ-ын болон НҮБ-ын олон гэрээ хэлэлцээрт тодорхой тусгагдсан байдаг. Засгийн газар нь эмэгтэй хүнийг эрэгтэй хүнтэй адил ямар ч төрлийн мэргэжилтэй байх эрхийг хангах үүрэгтэй. Эдгээр эрхэд мөн ижил төрлийн ажил хийж байгаа бол ижил цалин авах, ижил сургалт, урамшуулал авах, бас эмэгтэй хүн эсвэл эх хүнийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх, эрх чөлөөтэй байлгах зэрэг нь багтдаг.

ОУХБ-д хэрхэн нөлөөлөх вэ

Жил бүр ОУХБ нь Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал (ILC)-ыг зохион байгуулдаг ба гишүүн орон бүрээс төлөөлөгчид буюу ажил олгогч, ажилчдын бүлэг оролцон, санал гомдол, шинэ конвенцын төсөл болон одоо байгаа конвенцод оруулах өөрчлөлтийн талаар уулзаж, хэлэлцдэг. Хэрвээ конвенцод нэмэлт оруулах эсвэл өөрчлөх зүйл байгаа бол та санал хүсэлтээ ILC-д илгээж эсвэл өөрийн улсын ажилчдын бүлгийн төлөөлөгчдөөр хянуулж болно. Гэхдээ бэлтгэлтэй бай: олон жил, олон хуульч, маш их санхүүгийн нөөц шаардаж байж таны энэхүү санал хүсэлт ILC-ын тогтоол эсвэл конвенцод тусгагдах болно. Учир нь энэ нь их цаг зав, хүн хүч, хөрөнгө мөнгө зарцуулсан зүйл байх тул ихэнх тохиолдолд зөвхөн дэлхий нийтийн холбоод үүнийг хийдэг.

Гэвч өөрчлөлт гардаг. 2011 онд ОУХБ Дотоодын ажилчдын конвенц (№189)-ыг баталсан бөгөөд энэ нь дэлхий нийтэд анх удаа дотоодын ажиллагчдын стандартыг тогтоосон тохиолдол болсон юм. Энэ конвенц нь ажилчдыг дэмжих, тэдний улсын засгийн газрыг буюу олон орныг өөрсдийн хуульд ижил өөрчлөлт хийлгэх буюу АНУ, Европын Холбооны орнууд, Филиппин, Гаити болон хаа сайгүй өөрчлөлтийг хийлгэх хөдөлгөгч хүч болсон билээ.

Гомдол гаргах

Хэрвээ танай улс ОУХБ-ын конвенцод нэгдсэн ч хэрэгжүүлэхгүй эсвэл улсын хөдөлмөрийн хуульдаа өөрчлөлт оруулахгүй байгаа бол засгийн газар, брэнд болон ажил олгогчоороо хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах нэг арга нь гомдол гаргаж, шахалт үзүүлэх юм. Ажилчдын бүлэг нь ОУХБ-аар хянуулахаар шууд Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал руу илгээх, аль эсвэл өөрийн улсын Бага хуралд оролцох төлөөлөгчдөд хүргэснээр таны санал хүсэлтийг тэнд хянуулах баталгаатай болго.

ОУХБ-ын удирдах байгууллага нь тэр үед таны санал хүсэлтийг хянах эсэхээ шийдэх болно. Хэрвээ хянавал лавлагаа өгөх комисс нь танай орны санал гомдлыг мөрдөн шалгахаар хүн томилох ба танай улсын хөдөлмөрийн хууль болон түүний хэрэгжилтийг хянаж, үйлдвэрийн нөхцөлд үзлэг хийх болно. Мөрдөн шалгалтын дараа ОУХБ танай улсыг ОУХБ-д нэгдэхийг уриалсан тайлан бичиж хуулийг сайжруулах, мөрдүүлэх зөвлөмж гаргах болно.

Гомдол гаргах ба улсынхаа хөдөлмөрийн хуулийг хэрэгжүүлэх талаар олон улсын дэмжлэг авах нь ашигтай боловч мөрдөн шалгах, тайлан бичих үйл ажиллагаа нь ихэвчлэн 5-7 жил болдог. Та магадгүй, олон улсын хөдөлмөрийн хуулийг хэрэгжүүлэхэд илүү бага цаг зарцуулах илүү үр дүнтэй арга хэрэглэхийг тооцож үзэхийг хүсэж болох юм. Бас хэрвээ та ОУХБ руу эсвэл өөр олон улсын удирдах байгууллага руу буюу хүний эрхийн талаарх АНУ-ын дотоод шүүх зэрэгт санал гомдол бичихээр шийдсэн бол илүү сайн ажиллах нөхцөл болон эрхийнхээ талаар ажил олгогчид илүү ойроос шууд нөлөөлөн, брэндэд хандах, засгийн газартай нүүр тулах байдлаар ажлаа үргэлжлүүлэхийг хүсэж байж болно.



ОУХБ-ын “Илүү сайн ажил” хөтөлбөр

Хэрвээ үйлдвэр нь ОУХБ-ын хөдөлмөрийн үндсэн стандартын дагуу ажиллаж байсан бол юу болох байсан бэ? ОУХБ нь “Илүү сайн ажил” хөтөлбөр (BW)-ийг бий болгосон байдаг. Туршилтын хөтөлбөрт тулгуурлан Камбожийн илүү сайн үйлдвэр болон BW нь 8 гишүүн орнуудынхаа үйлдвэрүүдэд очиж мөрдөн шалгалт, бас хяналтыг явуулан, тэнд ОУХБ-ын конвенцуудын үндсэн заалтыг хэрэгжүүлж, ажилчдыг хамгаалж, үр дүнд хүрч, тайлагнаж байгаа эсэхийг үзсэн байна. BW нь ажилчид, үйлдвэрчний эвлэлийн удирдагчид, үйлдвэрийн менежерүүдэд ажилчдын эрх, эрүүл мэнд аюулгүй байдлын талаар сургалт явуулж, засгийн газар, үйлдвэрүүдийн холбоо, брэндүүдтэй хамтран ажилладаг.

BW хөтөлбөрт хамрагдсан үйлдвэрүүд нь орон нутгийн бусад үйлдвэрүүдтэй харьцуулахад харьцангуй аюулгүй байхын зэрэгцээ өмнөхөөсөө илүү аюулгүй байхыг зорьдог. Хэдий тийм ч олон төвөгтэй асуудлууд үлдсэн:

- Ажилчдын оролцоо, эрх мэдлийг бууруулсан ба ажилчид үйлдвэр дэх эрүүл мэнд, аюулгүй байдлаа сайжруулахын төлөө арга хэмжээ авах ажлын үр дүнд урам нь хугарсан;
- Үйлдвэрийн үзлэг шалгалт ихэвчлэн тодорхой, урьдчилан мэдэгдсэн цагт хийгддэг ба ажилчид хэрвээ байцаагчтай ярих юм бол ажлаа алдах болно гэж айж байдаг;
- Зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээлдэггүй;
- BW болон түүний байцаагч нарт санал болгосон өөрчлөлтүүдийг

мөрдүүлэх эрх мэдэл байдаггүй;

- ВВ нь ажилчдын хувцсыг нь хийж байгаа үйлдвэртэй гэрээтэй брэндүүдэд чиглэдэггүй боловч тэдний ажиллах нөхцөлийн талаарх үүрэг хариуцлагыг үл тоодог;
- ВВ нь цалингийн талаар (олон үйлдвэр амьдралд хүрэхүйц цалин хөлс өгдөггүй), хэт олон цагаар ажиллуулдаг, хөдөлмөрийн болон үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг зөрчих эсвэл бөөнөөрөө ухаан алдах (Камбож дахь том асуудал) үзэгдлийн талаар тайлан бичдэггүй.

Өөрчлөлт хийх
эрх мэдэл
байхгүй байна



Илүү эрүүл, тогтвортой ажлын байртай болгох зорилгодоо хүрэхийн тулд ОУХБ нь “Илүү сайн ажил” хөтөлбөртөө нэлээд өөрчлөлт оруулах ёстой:

- Ажилчдын оролцоо, эрх мэдлийг дэмжих;
- Үйлдвэрийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн зөвлөлд ажилчдаас төлөөлөгч сонгогдох түвшин болон бүтцийг дэмжих;
- Эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зөвлөлд аюултай ажлыг зогсоох, сайжруулах эрх мэдлийг өгөх;
- Хөдөлмөрийн эрхийн асуудлууд буюу үйлдвэрчний эвлэлийг хүндлэх, гэрээнүүдийг тохиролцох, амьдрахуйц цалин өгөх зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх.

Ажилчдын эрхийн талаарх олон улсын конвенцууд

Ажилчдын эрхийн талаарх олон улсын олон конвенц, гэрээ хэлэлцээр байдаг. Бид номдоо хамгийн чухал, бас ач холбогдолтой сэдвийг сонгож багтаасан билээ. Та НҮБ-ын веб хуудаснаас бүх конвенцыг олж болно: treaties.un.org

ОУХБ-ын бүх конвенцыг дараах хаягаас олж болно: ilo.org/global/standarts
Эндээс өөрийн илүү их судлахыг хүсэж байгаа конвенцоо олоход тус болох ба хэрхэн хэрэгжүүлдэг, хэрхэн таны кампанит ажилд хэрэг болох, бас танай улсад үүнийг соёрхон баталсан эсэхийг харж болно.



Энэхүү номд орсон олон улсын гэрээ, хэлэлцээрүүд



НҮБ-ын конвенцууд	Хуудас
НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн эсрэг ялгаварлан гадуурхлыг арилгах тухай конвенц (CEDAW).....	22, 404, 476, 496
НҮБ-ын Шилжин ирсэн ажилчид тэдний гэр бүлийн эрхийг хамгаалах конвенц.....	448
НҮБ-ын Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц.....	463
НҮБ-ын Арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхлын бүхий л түвшинг арилгах конвенц (ICERD).....	404
НҮБ-ын Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын гэрээ (ICCPR).....	586
Эдийн засаг, нийгэм, соёлын талаарх олон улсын гэрээ (ICESCR).....	586
Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал.....	368, 378, 404, 430, 448
ОУХБ-ын конвенцууд	
Долоо хоногт 40 цаг ажиллах тухай конвенц.....	368
Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай конвенц (№105).....	371
ОУХБ-ын химийн бодисын тухай конвенц (№170).....	249, 361, 496
Ялгаварлан гадуурхал (ажил эрхлэлт, ажил, мэргэжил)-ын тухай конвенц (№111).....	404, 555
Ажил эрхлэлтийн ослын тэтгэмжийн тухай конвенц (№121).....	474, 476
Ажлын тэнцүү цалин урамшууллын конвенц (№100).....	404
Албадан хөдөлмөрийн эрхийн конвенц (№29).....	371
Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай (№87).....	77
ДОХ, ХДХВ-ын тухай зөвлөмж (№200).....	555
Цалинтай амралтын тухай конвенц (№132).....	368
Гэрээр ажиллах тухай конвенц (№177).....	.
Хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенц (№81).....	48

(үргэлжлэл)



Энэхүү номд орсон олон улсын гэрээ, хэлэлцээрүүд (үргэлжлэл)



Ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн жагсаалт (№194).....	474
Жирэмсэн эхийг хамгаалах тухай конвенц (№183).....	476, 496
Эрүүл мэндийн үйлчилгээ ба өвчтэй байх үеийн тэтгэмж (№130).....	476
Шилжин ирсэн ажилчдын тухай конвенц (№143)	
Шилжин ирсэн ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай конвенц (№97)	
Залуучуудын эрүүл мэндийн үзлэгийн тухай конвенц (№77)	463
Хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарын тухай конвенц (№138)	
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг өөрчлөх (шинэчлэн тогтоох) тухай конвенц (№131)	378
Шөнийн ажлын тухай конвенц (№171).....	368
Ажлаас шатгаалсан хорт хавдрын тухай конвенц (№171)	368
Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай конвенц (№155)	361, 555
Ажиллагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах зөвлөмж (№97)	335
Зохион байгуулах, хамтарсан хэлэлцээр байгуулах эрхийн тухай конвенц (№98).....	77
Нийгмийн аюулгүй байдлын тухай конвенц (№102)	476, 555
Долоо хоног бүр амрах тухай конвенц (№14).....	368
Ажилчдын хүрээлэн буй орчин (агаарын бохирдол, дуу чимээ ба чичиргээ)-ы тухай конвенц (№148)	335, 361
Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай конвенц (№182)	463
Бусад олон улсын гэрээ, хэлэлцээрүүд	
Аюултай бодисыг хязгаарлах Европын Холбооны удирдамж (RoHS).....	110

Худалдааны гэрээ ба олон улсын эрх зүй

Худалдааны гэрээгээр хил дамнан бизнес хийдэг засгийн газар болон байгууллагуудын баримтлах дүрмийг бий болгодог. Ихэнх худалдааны гэрээнд засгийн газраас компаниудад тогтоосон стандартыг илүү зөөлрүүлсэн байдаг. Хүмүүс ба хүрээлэн буй орчныг хамгаалдаг хууль нь худалдаанд учруулсан саад тотгор гэж харагддаг ба олон компани засгийн газартай тохиролцох гэрээ хийхдээ хөдөлмөрийн стандартыг сайжруулахын оронд бууруулахаар тохиролцдог.

Арилжааны байгууллагын зарим худалдааны гэрээ ба гишүүнчлэлийн шаардлага нь нийтийн эрүүл мэнд болон орчныг хамгаалах дүрэм журмыг засгийн газраас сахиулахыг зогсоодог. Дэлхийн худалдааны байгууллага (ДХБ) нь олон улсын худалдааны үйл ажиллагааны стандарт, үндэсний худалдааны зохицуулалтыг тогтоодог. Хэрвээ ДХБ-ын гишүүн орон л бол дүрмийг нь заавал дагаж мөрдөх ёстой.

Ажилчид ДХБ-д шударга төлөөлөлгүй. Олон улсын худалдааны холбоо нь ДХБ-д ОУХБ-ын хөдөлмөрийн стандарт болон ажилчдын эрхийг хангах зүйл заалтуудыг олон улсын худалдааны системээс хасах хүсэлт гаргасан байдаг. Гэхдээ ДХБ үүнийг хийхээс тагталзсан юм.

Худалдааны гэрээнд хөдөлмөрийн эрхийг зааж өгсөн байв. Жишээлбэл 1992 онд Хойд Америкийн Чөлөөт Худалдааны Гэрээ хэлэлцээр (NAFTA) нь хөдөлмөрийн асуудлыг багтаасан Хойд Америкийн Хөдөлмөрийн Хамтын ажиллагааны (NAALC) анхны гэрээ хэлэлцээр болсон билээ. Харамсалтай нь, энэ нь тийм ч их үр дүнд хүрээгүй. NAALC нь олон улсын шүүх эсвэл мониторингийн системд эдгээр хөдөлмөрийн стандартыг нэвтрүүлж чадаагүй юм. Ингэснээр уг гэрээнд оролцогч улс бүрээс хөдөлмөрийн хуулиа сайжруулахыг шаардаагүй юм. Бас энд ажилчдын эрхийг хамгаалсан заалтууд дэмжигдээгүй юм.

Худалдааны гэрээ нь заримдаа улс орнуудын хөдөлмөрийн болон эрүүл мэндийн хууль нь дутагдалтай байгаа улсуудын ажлын байрны эрүүл мэндийг сайжруулдаг. Жишээлбэл, Перу улсад АНУ-тай хийсэн худалдааны гэрээ хэлэлцээрт ажлын байранд хамтарсан хөдөлмөрийн болон аюулгүй байдлын зөвлөлтэй байхыг хуулиар шаардсан. Гэвч гэрээнд хамгийн ерөнхий хөдөлмөрийн эрх болох ажилчид зохион байгуулалтад орох, хамтын хэлэлцээр хийх зэргийг хүлээн зөвшөөрөөгүй юм.

НҮБ нь олон улсад “Хүнээс илүү ашиг орлогод” анхаарч байгаа бизнесээс ажилчдыг хамгаалах бизнесийн болон хүний эрхийн зарчмыг тогтоосон байдаг. Эдгээр зарчим нь байгууллагуудаас олон улсын хүний эрхийг хүндэтгэх, тухайн үйлдвэрийн байрлаж байгаа орны хөдөлмөрийн хууль болон тухайн брэнд байдаг улсын хөдөлмөрийн стандартыг дагаж мөрдөн, хүндлэн ажиллахыг шаарддаг

байна. Хэдий тийм ч бизнесийн болон хүний эрхийн зарчмуудыг мөрдүүлэх механизм байдаггүй учраас үүнийг хэрэгжүүлэх нь бараг боломжгүй юм.

Хөдөлмөрийн эрхээ хамгаалахын тулд худалдааны гэрээг ашиглах

CAFTA-DR гэдгээрээ танигдсан Доминиканы Бүгд Найрамдах Улс - Төв Америк - АНУ-ын чөлөөт худалдааны гэрээ хэлэлцээрт Гватемал 2006 онд нэгдсэний дараа богино хугацаанд ажил олгогчдын зан харилцаа сайжирч байсан ч гэрээг хэлэлцэж байх үед гэнэт өөрчлөгдсөн юм. Өмнөх хэдэн арван үеийнхээ дадсан практик руу буцсанаар өөрсдийн эрхийг хамгаалахыг оролдсон ажилчид дарамтлуулж, ажлаасаа халагдаж тэр бүү хэл амь насаа алдах болсон байна. Гэрээ хэлэлцээрийг баталснаас хойш тухайн жилдээ л гэхэд холбооны 68 гишүүн амь эрсэдсэн ба засгийн газар юу ч болоогүй мэт байсаар 2014 он хүртэл хэнийг ч баривчлаагүй юм.

2008 онд Гватемалын 6 үйлдвэрчний эвлэл болон AFL-CIO, АНУ-ын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо нь АНУ-ын худалдааны газарт Гватемал улсыг өөрсдийн хөдөлмөрийн хууль болон олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг зөрчсөн гэж гомдол гаргасан юм. АНУ-ын Засгийн газар нь 2009 онд Гватемал улсад ажилчдаа үйлдвэрчний эвлэл байгуулахыг зөвшөөрдөггүй, хуулийн дагуу цалин өгдөггүй, ажилчдад эрүүл мэндийн даатгал төлдөггүй, түүнчлэн тэдний цалингаас суутгадаг болон хууль зөрчсөн бусад тохиолдлуудыг олж илрүүлсэн байна.

Үйлдвэрчний эвлэл болон бусад байгууллага Гватемал улсыг ажилчдын эрхийг хүндлэхийг АНУ-аар шаардуулахаар аян зохион байгуулсан юм. АНУ, Гватемал хоёр улсын засгийн газар өөрсдийн улсын хөдөлмөрийн хуулиа хүндэлж, мөрдүүлэх төлөвлөгөөг батлах хүртэл 5 жил шаардагдсан байна. Гэвч гэрээ хэлэлцээр хийгдсэний дараа хүртэл ажил олгогчид нь ажилчдын эрхийг үгүйсгэсээр байв.

Нөхцөл байдал Гватемалд илүү хүнд болов. Хүчирхийлэл ба ажлын байрны дутагдалтай байдлаас болж олон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс болон хүүхдүүд АНУ руу хүчээр дүрвэхэд хүрч байв. Эцэст нь анх удаагаа АНУ-ын худалдааны төлөөлөгчид 2014 оны 9-р сард хэргийг арбитрт шилжүүлэв. Ингэснээр Гватемалд гэрээ хэлэлцээрийг журмын дагуу болгоход шахалт үзүүлсэн юм. Энэ нь ажилчдын амьдралыг тэр даруй сайжруулахгүй байж болох ч хөдөлмөрийн хууль нь худалдааны гэрээнд нөлөөлж чадна гэдгийг харуулж байгаагаараа чухал байв. CAFTA-DR-ын сургамж нь эдгээр худалдааны гэрээ ерөнхийдөө ажилчдад сөрөг нөлөөтэй ч хэлэлцээрийн

зүйл, заалт нь олон улсын анхаарлыг татаж, тааруухан ажил олгогч болон байгууллагуудад засгийн газраас шахалт үзүүлэхэд хэрэглэгдэж болох юм гэдгийг харуулсан.

