



1. Танилцуулга

ОУХБ нь 1919 онд байгуулагдсан цагаасаа бүх нийтийн эрх чөлөө, шударга ёс, аюулгүй байдал, эрхэм чанарыг хүндэтгэн, нийгмийн доод хэм хэмжээ буюу олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хангасан зохистой, бүтээмжтэй ажлын байраар хангахад анхаарлаа хандуулж ирлээ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хүний амьдрал, аж байдлыг сайжруулахад эдийн засгийг хөгжүүлж, хөгжлийн үндсэн зорилтыг хангахад чиглэдэг.

Өнөөгийн даяарчлагдсан дэлхий ертөнцөд улс орнуудын харилцаа хамаарал нэмэгдэж, худалдаа болон бусад асуудлаар олон улсын түвшинд улам нэгдэн нягтарч, улмаар хүмүүст ч бас тодорхой боломжууд бий болдог. Энэ үзэгдлийн улмаас цагаач ажилчдын тоо нэмэгдэж, эдийн засаг, санхүүгийн хямрал болж байна. Үүний нэг тод жишээ нь 2008 оны дэлхийн эдийн засгийн хямрал юм. Дэлхийн эдийн засгийн өсөлт бүх хүнд үр өгөөжөө өгөхөд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нэн чухал юм. Хүний эрхийг үл хайхарч, хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сулруулан доройтуулах нь хүн бүрт урт хугацаандаа сөргөөр нөлөөлж байдаг бөгөөд үүнд анхаардаггүй Засгийн газар, ажил олгогчидтой хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох талаар хамтран ажиллах нь чухал.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь гадаад худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг татах гол хүчин зүйл болдог. Сүүлийн арваад жилд чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоосон заалтуудыг тусгах нь мэдэгдэхүйц нэмэгдэж байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн нөхцлийг гэрээнд шууд тусгах, эсвэл хавсралт маягаар оруулж байна. Дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээнд Компанийн нийгмийн хариуцлага, ёс зүйт худалдааны тухай ойлголт өсөн нэмэгдэхийн хэрээр Европын Холбоо, АНУ, Канад зэрэг улсууд хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой хүний эрхийн заалтуудыг хамтын ажиллагааны гэрээнд тусгах нь нийтлэг тохиолдох болжээ. Тиймээс худалдааны түншүүдтэй хамтран ажиллахдаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг сахиж мөрдөх нь олон улсын зах зээлд нэвтрэх үндсэн нөхцөл болж, дотоодын бүтээгдэхүүн үйлчилгээг дэлхийн зах зээлд гаргах боломжийг нэмэгдүүлнэ. Гадаадын хөрөнгө оруулалт нь ажилчдын боловсрол, ур чадвар, тогтвор суурьшил, хөдөлмөрийн бүтээмжид голлон суурилдаг бөгөөд эдгээр нь эргээд хөдөлмөрийн нөхцөл, хэм хэмжээнээс шууд хамаарна. Хөрөнгө оруулагчид шийдвэр гаргахдаа хямд хөдөлмөр биш, харин сайтар

бэлтгэгдсэн ажилчид, улс төр, нийгмийн тогтвортой байдал зэрэгт тэргүүлэх ач холбогдол өгдөг болохыг судалгааны дүн харуулж байна.¹

Монгол улс дундаж орлоготой орны тоонд багтдаг боловч эдийн засгийн хямралд өртөж, улмаар энэ байдлаасаа гарахын тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлж гадаад худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг татахын төлөө ажиллаж байна. Энэхүү хүчин чармайлт нь хүн бүр зохистой ажил хөдөлмөр эрхлэх, тэгш, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг хангах тухай Тогтвортой хөгжлийн 8 дахь зорилттой бүрэн нийцэж байна.

2. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гурван талт хэлэлцээний үр дүнд бий болсон буюу Засгийн газар, ажилчид, ажил олгогчдын төлөөллийг оролцуулан боловсруулсан эрх зүйн баримт бичиг юм. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тодорхойлж буй эрх зүйн баримт бичиг нь конвенц, зөвлөмж, протокол гэсэн хэлбэртэй. Конвенцийг гишүүн орнууд соёрхон батлах бөгөөд заавал биелүүлэх үүрэг хүлээнэ. Зөвлөмж нь илүү дэлгэрэнгүй гарын авлага, зааварчилгаа бөгөөд заавал биелүүлэх шаардлагагүй. Протокол нь өмнө батлагдсан конвенцид нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан баримт бичиг юм. Зөвлөмж нь ихэвчлэн конвенцийг хэрэглэх тухай нарийвчилсан зааварчилгаа байдаг ба тухайн асуудлаар конвенцтой нэгэн зэрэг батлагдах буюу эсвэл бие даасан байдлаар батлагдаж болно.

Эдгээр баримт бичгийн төслийг ОУХБ-ын гурван талт зөвшилцлийн үндсэн дээр боловсруулж, жил бүр зохион байгуулдаг Олон улсын Хөдөлмөрийн чуулганаар хэлэлцэж баталдаг. Чуулганаар батлагдсан баримт бичгийг гишүүн орнууд соёрхон батлуулах зорилгоор үндэсний хууль тогтоох дээд байгууллагадаа өргөн мэдүүлдэг. Конвенцийг баталснаас нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр үйлчилнэ.

Конвенцийг соёрхон баталснаар үндэсний хууль тогтоомжийг конвенцийн зүйл заалттай нийцүүлэн өөрчлөх, түүнийг практикт хэрэглэх байдлыг хангах, конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг ОУХБ-ын Шинжээчдийн хороонд тогтмол тайлагнахыг гишүүн орнуудад үүрэг болгодог. Шинжээчдийн хороо нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн талаар техникийн санал, зааварчилгаа



өгөх үүрэгтэй. Нэгдэн орсон конвенцийн хэрэгжилтийг хангаж чадахгүй байгаа Засгийн газрын талаар ажилчид, ажил олгогчдын төлөөлөл ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлд, мөн Конвенцийг соёрхон баталсан бусад гишүүн орнууд төлөөлөгчдөөрөө дамжуулан Олон улсын хөдөлмөрийн чуулганд, эсвэл ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөл өөрөө санаачлан гомдол гаргаж болно.

2016 оны тавдугаар сарын байдлаар нийт 189 конвенц, 204 зөвлөмж хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээр хийх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөр болон хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах, ажил эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах зэрэг дөрвөн суурь зарчим бүхий найман конвенцийг "суурь конвенцууд" хэмээн ангилсан байдаг. Монгол улс эдгээр найман конвенцийг бүгдийг нь соёрхон баталсан байна. Үүнд:

- **Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц;**
- **Зохион байгуулах эрх ба хамтын хэлэлцээний тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц;**
- **Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 1930 оны 29 дүгээр конвенц, 1930 он (№ 29);**
- **Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц;**
- **Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц;**
- **Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц;**
- **Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц;**
- **Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц.**

Түүнчлэн хөдөлмөрийн зах зээлийн засаглалтай холбоотой "засаглалын дөрвөн конвенц" гэж байдаг. Монгол Улс эдгээрээс хоёрыг соёрхон баталж, харин хөдөлмөрийн хяналттай холбоотой конвенцуудийг хараахан батлаагүй байна. Үүнд:

- **Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц;**
- **Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны 122 дугаар конвенц;**
- **Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (хөдөө аж ахуй) 1969 оны 129 дүгээр конвенц;**
- **Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенц.**

3. Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр

Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр нь олон улсын түвшинд худалдааны саад тотгорыг арилгах, бууруулах замаар улс орнуудын хоорондын

худалдааг өргөжүүлэх зорилготой олон улсын гэрээ юм. Ийм саад тотгорт худалдааны тариф, квот багтана. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг мөрдсөнөөр чөлөөт худалдааны хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй саад тотгорыг бууруулах, арилгах боломж бүрддэг.

Худалдааг чөлөөлөх (гадаад худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх зорилгоор эдийн засгийг нээлттэй болгох) нь эдийн засгийн тогтвортой өсөлтийг хангах, улс оронд үймээн самуун дэгдэх эрсдлийг бууруулах, хөдөлмөрийн нөхцлийг сайн жишигт хүргэж, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, тогтвортой байдлыг ханган ядуурлыг бууруулах зэргээр оролцогч бүх талуудад, түүний дотор хөгжиж буй улс орнуудад өндөр ач холбогдолтой. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг худалдааг чөлөөлөх үйл явцтай уялдуулах нь нэн чухал бөгөөд Дэлхийн худалдааны байгууллагын суурь зарчим болох чөлөөт худалдаа бүх түншүүдэд адил үр өгөөжтэй байх ёстой. **ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхаг**т зааснаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хамгаалалтын арга хэмжээ болгох, эсхүл гишүүн орнуудад харьцангуй давуу тал олгох байдлаар хэрэгжүүлж болохгүй. Цаашилбал, **ОУХБ-ын Нийгмийн шударга ёс, даяаршлын тухай 2008 оны тунхаг**т гишүүн орнууд суурь хэм хэмжээг зөрчиж харьцангуй давуу байдал бий болгохыг хориглодог. Энэ тунхагт "Хоёр ба олон талт гэрээний зорилтыг ОУХБ-ын өмнө хүлээсэн үүрэг хариуцлагатай нийцүүлэн хэрэгжүүлэхийг эрмэлзэж буй" гишүүн орнуудад туслахыг ОУХБ-д үүрэг болгосон байдаг.

Худалдааг чөлөөлөх нь бүхий л талаараа Монгол Улсын ашиг сонирхолд нийцэж байна. Монгол улсын уул уурхайн салбар нь ДНБ-ий 20 хувь, экспортын бараг 90 хувийг эзэлж, эдийн засаг бүхэлдээ БНХАУ, ОХУ-аас ихээхэн хамааралтай байна (экспортын 90 хувь нь Хятад руу гардаг). Тийм учраас эдийг засгийг төрөлжүүлэх шаардлагатай. Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт, уналтын мөчлөг нь ашигт малтмалын дэлхийн зах зээл, БНХАУ-ын эдийн засгаас ихээхэн хамаарч байна.²

Монгол Улс чөлөөт худалдааны хэлэлцээр байгуулах, худалдааны шинэ түнштэй болохын тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг, ялангуяа суурь конвенцийн хэрэгжилтийг хангах талаар тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай (дараахийг үзнэ үү).

Европын холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем

Европын холбооны хоёр ба олон талт Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр нь нийгмийн хөгжлийн

зорилтуудыг голлон анхаардаг. Тухайлбал, Европын холбооноос хөгжиж буй орнуудад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлж байгаагийнх нь төлөө импортын тарифыг бууруулах, эсвэл бүрэн тэглэх Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем (GSP) болон Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем нэмэх (GSP+) хөтөлбөрийг санал болгож байна. 2014 оны нэгдүгээр сарын 1-нээс эхлэн Монгол Улс нь “GSP+” хөтөлбөрт хамрагдаж буй 10 орны нэг бөгөөд энэ хөтөлбөрт үргэлжлүүлэн хамрагдахын тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Хөтөлбөрт хамрагдах нь олон талын үр ашигтай. Жишээлбэл, Монголын ноолууран цамцанд 0 хувийн татвар ноогддог бол Хятадын экспортын цамцанд 15 хувийн импортын татвар ноогддог. Монгол Улсаас Европын холбоонд гаргасан экспортын хэмжээ 2014 онд 75.6 сая Евро (2013 онтой харьцуулахад 8 хувиар өссөн) бөгөөд энэхүү хөнгөлөлтийг цаашид үргэлжлүүлэн хүртэхийн тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь чухал ач холбогдолтой юм.³

АНУ-ын Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр

АНУ нь 1994 оноос эхлэн чөлөөт худалдааны хэлэлцээртээ хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай заалтыг оруулах болжээ. АНУ-ын 2007 онд батлагдсан Худалдааны шинэ бодлогод шинээр байгуулагдаж байгаа чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт 1998 оны тунхагт заасан хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, хөдөлмөрлөх эрхийн тухай асуудлуудыг тусгах, баталгаажуулах, хэрэгжүүлэхийг үүрэг болгосон байдаг. Монгол Улс, АНУ хоёр хооронд одоогоор чөлөөт худалдааны хэлэлцээр байгуулагдаагүй байна.

Канад улсын чөлөөт худалдааны хэлэлцээр

Канад улс нь одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа чөлөөт худалдааны хэлэлцээрүүддээ хөдөлмөрийн суурь зарчим, эрхийг хангах тухай тусгасан байдаг. Тухайлбал, Канад улс, Чили улсын Хөдөлмөрийн хамтын ажиллагааны тухай гэрээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, түүний дотор цагаач ажилчдын хөдөлмөр эрхлэх нөхцлийн талаар тусгасан байна. Монгол Улс, Канад улс хоёр хоорондоо одоогоор чөлөөт худалдааны хэлэлцээр байгуулаагүй байна.

Дэлхийн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээ гэж бараа, бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх, тээвэрлэх, түгээхэд оролцож буй компаниудын үүсгэсэн сүлжээг хэлнэ. Компанийн нийгмийн хариуцлага гэдэг нь тухайн компани олон улсын хэм хэмжээ, үндэсний хууль тогтоомжийг сайн дураараа чандлан биелүүлэх, олон нийттэй харилцах байдлаа сайжруулж бизнесийн ашгаа нэмэгдүүлэх, өндөр ёс зүйтэй байж бизнес, хууль, эрх зүйн эрсдлийг бууруулах, хариуцлага хүлээж хувьцаа эзэмшигчдийнхээ итгэлийг хүлээх байдлыг хэлнэ. Компанийн нийгмийн хариуцлага нь дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээнд бүрэн нэвтэрч байна.

Компаниуд ёс зүйн хувьд шаардлага хангасан ханган нийлүүлэгчийг худалдааны түнш хэмээн үзэх болжээ. Хэдийгээр ёс зүйн энэ дүрэм нь саяхны үзэгдэл биш боловч тодорхой салбаруудаар хязгаарлагдахгүйгээр улам бүр албажиж, өргөжин тэлж байна.⁴ 2012 онд Худалдаа, хөгжлийн асуудлаарх НҮБ-ын бага хурал (UNCTAD)-аас McDonald's, Starbucks, Apple зэрэг Морган Станлей капитал интернейшл (MSCI) компанийн Бүх дэлхийн жагсаалтад багтдаг 10 салбарын 100 гаруй компанийг оролцуулан судалгаа хийжээ.⁵ Судалгаанаас харахад компаниудын дөрөвний гурваас илүү нь ханган нийлүүлэгчид тавих ёс зүйн дүрэмтэй байжээ. Нийлүүлэгчид тэрхүү шаардлагыг гэрээний дагуу биелүүлэх үүрэгтэй бөгөөд нөхцлийг хангаагүй тохиолдолд гэрээг дуусгавар болгохоор тусгасан байна. Нийлүүлэлтийн даяаршил, офшор үйлдвэрлэлийн улмаас компанийн нийгмийн хариуцлагын ойлголт өргөжин тэлж, ёс зүйн шаардлагыг ханган нийлүүлэлтийн өөр өөр түвшинд хэрэглэж байна.

ОУХБ,⁶ Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (OECD),⁷ НҮБ-ын Нийгмийн хөгжлийн судалгааны хүрээлэн⁸ (UNRISD) хамтран хийсэн судалгаагаар судалгаанд хамрагдсаны 98 хувь нь ёс зүйн дүрэмдээ хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн талаар тусгасан байна. Компанийн нийгмийн хариуцлагын дүрэм бүхий компаниуд түүний дотор нэхмэл эдлэл, хувцас, электрон, тоног төхөөрөмжийн салбарт хөдөлмөрийн хэм хэмжээг өргөнөөр ашиглаж байна⁹ (Монгол улсын нэхмэлийн үйлдвэрлэл нь аж үйлдвэрийн салбарын бараг дөрөвний нэг хувийг эзэлдэг¹⁰).

ОУХБ-ын суурь конвенцийн заалтуудыг ихэвчлэн ёс зүйн дүрэмд тусгадаг. Зарим компани ханган нийлүүлэгчид тавигдах шаардлагыг дотоодын хууль тогтоомжид бүрэн тусгагдаагүй тохиолдолд дор хаяж олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд мөрдөхийг шаардах болжээ. Түүнчлэн, **Үндэстэн дамнасан үйлдвэрлэл, нийгмийн бодлогын тухай ОУХБ-ын 2006 оны гурван талт тунхаг** нь нийгмийн бодлого, хариуцлагатай, тогтвортой, тэгш оролцоо бүхий

4. Нийлүүлэлтийн сүлжээ ба компанийн нийгмийн хариуцлага

хөдөлмөр эрхлэлтийг бий болгох талаар засгийн газар, ажилчид, ажил олгогчдын төлөөллийн байгууллагууд, үйлдвэр, аж ахуйн нэгжүүдэд тодорхой чиглэл өгсөн байдаг.

Монгол Улс нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ялангуяа хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдал, зохистой хөдөлмөрийн харилцааг баталгаажуулсан суурь конвенцуудыг батлан, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгаа нь ханган нийлүүлэгч болон гадаадын бизнес эрхлэгчдийн хооронд худалдааны харилцааг бий болгоход чухал үүрэг гүйцэтгэх төлөвтэй байна.¹¹

Жишээ: Ёс зүйт худалдааны санаачлага

Ёс зүйт худалдааны санаачлага нь мянга мянган ханган нийлүүлэгч, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрлөх эрхийн чиглэлээр ажилладаг мэргэжлийн байгууллагууд, хөгжлийн туслалцааны байгууллагууд, нэр бүхий томоохон компаниудын төлөөлөл бүхий бүлэг юм. Үүнд Marks & Spencer, Tesco, BBC Worldwide, H&M зэрэг компаниуд багтдаг бөгөөд нийлбэр дүнгээрээ 240 тэрбум ам.долларын борлуулалттай. Санаачлагын гишүүд нь ёс зүйн дүрэмдээ албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээр, ажлын цаг, нөхцөл, цалин хөлс, ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох тухай гэх мэт асуудлуудыг ОУХБ-ын конвенци, зөвлөмжийн хүрээнд тусгадаг.¹²

5. Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг соёрхон баталж, хэрэгжүүлснээр зохистой ажлын байр бий болж, ажлын нөхцөл сайжирч, ажилчид ажилдаа сэтгэл хангалуун байх болно. Ажилчид цалингаа нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцааг сайжруулах зэрэгт хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг хангах нь чухал ач холбогдолтой. Хөрөнгө оруулагчид шийдвэр гаргахдаа, ялангуяа урт хугацааны хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргахдаа бага цалин хөлстэй улс орныг гэхээсээ илүү өндөр ур чадвар, тогтвортой ажиллах боловсон хүчин, улс төр, нийгмийн тогтвортой байдлыг илүүд үздэг байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үл хайхран хэрэгжүүлэхгүй байх нь хүний хөгжил, технологийн дэвшлийг сааруулж, үр ашиг муутай технологи, ажиллах хүчний оролцоо ихтэй салбаруудыг түлхүү хөгжүүлэн ажилчдыг үндэстэн дамнасан корпорациудын хөдөлмөрийн мөлжлөгөд өртүүлэх эрсдэлтэй. Энэ нь эргээд хөрөнгө оруулалтыг хязгаарлах эрсдэлтэй.¹³

Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт нь 2011-2013 онд дунджаар 14 хувь байсан ба 2014 онд 8 хувь болж буурсан билээ. Эдийн засгийн өсөлт буурсан нь гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт огцом буурсантай

холбоотой.¹⁴ Монгол Улсад нэг жилд орж буй гадаадын шууд хөрөнгө оруулалтын 80 хувь нь уул уурхайн салбарт ноогдож байсан бөгөөд дэлхийн зах зээл дээр зэс, нүүрсний үнэ унасны улмаас хөрөнгө оруулагч талын сонирхол эрс буурсан билээ. Гадаадын шууд хөрөнгө оруулалт нь 2011 онд 4.7 тэрбум ам.доллар хүрч байсан боловч 2015 оны эхний улирлын байдлаар 85 хувиар буураад байна.¹⁵ Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь Монгол Улсад гадаадын шууд хөрөнгө оруулалтыг дахин татах нэг нөхцөл болж чадна.

6. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь

Монгол Улсад 5-17 насны хүүхдийн 10% буюу 56,000 гаруй хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж¹⁶ байгаагийн дийлэнх нь хөдөө аж ахуй (хурдны морь унаж уралдах багтана), уул уурхай, барилгын салбарт ажиллаж байна. Ажил олгогчид нь 18-аас доош насны ажилчдыг бүртгэлжүүлэх үүрэг хуулиар хүлээгээгүй тул хүүхдийн хөдөлмөрийн талаар мэдээлэл цуглуулах, хяналт-шинжилгээ хийхэд хүндрэлтэй байдаг. 2015 онд ОУХБ-ын Шинжээчдийн хорооноо уг асуудал учир дутагдалтай байгааг тэмдэглэхийн хамт хөдөлмөр эрхэлж буй 18-наас доош насны бүх ажилчдын нэр, нас, төрсөн он, сар, өдрийг бүртгэхийг ажил олгогчдоос шаардах хэрэгтэй гэжээ.¹⁷

Ялтны хөдөлмөрийн асуудлаар хуулийн зарим нэг хамгаалалт байдаг ч гэсэн судалгаанд дурдсанаар ялтан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлс авах, цалин бүрэн олгохгүй байх, хувийн хэвшилд ажиллах зэргээр ОУХБ-ын 29-р конвенцийн заалтыг зөрчиж байна.^{18, 19} Мөн хугацаат цэргийн алба хаагчдаар цэргийн бус ажил гүйцэтгүүлж буй нь ОУХБ-ын 29, 105-р конвенцийг²⁰ зөрчиж байгаа бөгөөд зарим тайланд дурдсанчлан БНХАУ, БНАСАУ-ын зарим цагаач ажилчид Монгол улсад албадан хөдөлмөрөөс өөрцгүй нөхцөлд ажиллаж байж болзошгүй байна^{21, 22}.

Ажил хаялтын талаарх мэдээлэл цуглуулах тогтолцоо байхгүй боловч цалин хөлс, ажлын байрны нөхцлийн асуудлаар ажил хаялт хийж буй тухай 2015 онд байнга хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр байнга мэдээлж байв. Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс(ХЭҮК)-ын мэдээлснээр зарим ажил олгогчид үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудыг татан буулгахыг оролдож, түүний гишүүдийг ажлын байранд нь ялгаварлан гадуурхах²³ явдал гарч байгаа бөгөөд цагаач ажилчид ажилчдын төлөөллийн байгууллагад хандах боломж тодорхойгүй байна гэж дүгнэжээ.

Эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад олонх салбарт бага цалин хөлс авч байна.²⁴ Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт ижил цалин олгох тухай зарчим өнөөгийн **Хөдөлмөрийн тухай хууль**(1999)-д бүрэн

тусгагдаагүй боловч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгагдсан байна. Хамгийн гол нь хэрэгжилт бөгөөд Монгол Улс энэхүү ижил үнэлэмжтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох тухай зарчмыг бүрэн хэрэгжүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн үнэлгээний аргачлалыг бий болгохоор ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр ажиллаж байна.²⁵

Хотжилт хурдацтай явагдаж, дэд бүтэц төдийлөн хөгжөөгүй зэргээс хамааран жижиг, дунд үйлдвэрүүдийн дийлэнх нь албан бус салбарт хамаарч байна. Судалгаанаас харахад албан бус эдийн засаг нь Монгол улсын ДНБ-ий 35 хувийг бүрдүүлж байна.²⁶ Ийнхүү албан бус байдал өргөжих тутам хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, ажилчдын нийгмийн хамгаалал, эрх, эрх чөлөөг хангахад томоохон саад тотгор учруулна.

7. Зөвлөмж

Монгол улс нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлж, худалдааны түншүүдийнхээ хууль ёсны хүлээлтийг бүрэн биелүүлснээр дэлхийн томоохон брэнд үйлдвэрүүд, тэдний хөрөнгө оруулагчид, улмаар хэрэглэгчдийн талархлыг хүлээх бөгөөд сайн засаглал, улс төрийн тогтвортой байдал, үүрэг хариуцлагаа биелүүлснээр замаар гадаад худалдаа, хөрөнгө оруулалтын үр өгөөжийг хүртэнэ. Монгол улсад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бүрэн хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зөвлөмжийг хүргүүлж байна. Үүнд:

- **Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81, 129-р конвенцийг** соёрхон баталж хэрэгжүүлэх;

¹ Д. Кюсера: “Хөдөлмөрийн суурь стандартууд ба гадаадын иүүд хөрөнгө оруулалт” Олон улсын хөдөлмөрийн шинжилгээ (2002, 141 дэвтэр, Дугаар 1-2), хуудас 33.

² Европын комисс: Тогтвортой хөгжил, сайн засаглалын төлөө ЕХ-ны тусгай урамшууллын зохицуулалт (“GSP+”) 2014-2015 он, (2016), хуудас 172.

³ Мөн тэнд, хуудас 186.

⁴ L. Riisgaard: ‘Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standards: Lessons from East African Cut Flower Industries’, in *World Development* (2009, Vol. 37, no. 2), pp. 326–340.

⁵ UNCTAD: *Corporate social responsibility in global value chains: Evaluation and monitoring challenges for small and medium sized suppliers in developing countries* (Geneva, 2012), Geneva, section I.A.

⁶ I. Mamic: *Business and code of conduct implementation: How firms use management systems for social performance*, (Geneva, ILO, Management and Corporate Citizenship Programme, 2003).

⁷ OECD: “Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents”, *OECD Working Papers on International Investment*, 2001/06, OECD Publishing.

⁸ R. Jenkins: *Corporate codes of conduct: Self-regulating in a global economy* (Geneva, UNRISD, 2001).

⁹ UNCTAD, op. cit., section I.E.

¹⁰ <http://www.finpro.fi/documents/10304/c70534f3-b1ef-4c7f-a850-b1316b37757c> (хуудас 9)

¹¹ UNCTAD, op. cit., section I.F.

¹² <http://www.ethicaltrade.org> цахим хуудсыг үзнэ үү.

¹³ R. Sarna: *The impact of core labour standards on foreign direct investment in east Asia* (Tokyo, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2005), draft paper, p. 28.

Албадан хөдөлмөрийн тухай 29, 105 дугаар конвенцийн нэмэлт протокол болох **Албадан хөдөлмөрийн тухай 29-р Конвенцийн 2014 оны Протоколыг** соёрхон баталж, хэрэгжүүлэх;

- Эмзэг нөхцөлд ажиллаж буй хүмүүс, тухайлбал, хууль ёсны болон хууль бус цагаач ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг дэмжих;
- Бүх ажил олгогчдод 18-аас доош насны ажилчдыг бүртгэлд хамруулахыг үүрэг болгосон заалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлтээр оруулах;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулж, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор хөдөлмөрийн хяналтын чадавхийг олон улсын конвенцид заасны дагуу бэхжүүлэх;
- Хүүхдийн хөдөлмөрт хамаарах асуудлаар тухайлбал, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, боловсрол, хувь хүний хөгжилд гарч болох сөрөг нөлөөллийн асуудлаар хүүхэд, эцэг эх, ажил олгогчдын мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх;
- Нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн талаар судалгаа, дүн шинжилгээг тогтмол хийж, шаардлагатай санхүүжилт хуваарилах.

¹⁴ European Commission, op. cit., pp. 172.

¹⁵ <http://mongolia.usembassy.gov/ics2015.html>

¹⁶ Хүүхдийн хөдөлмөрийг ойлгохуй: (ЮСВ) Зүүн өмнөд, Зүүн Азийн бүс нутаг дахь хүүхдийн хөдөлмөр, боловсролын хоцрогдлын талаарх хос сорилт: 2015 оноос чинаги дэлхий ертөнц (Ром хот, ЮСВ, 2015 он), хуудас 6.

¹⁷

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3255384:NO

¹⁸ ХЭҮК: Монгол Улсын хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэл (Улаанбаатар, 2014), хуудас 38-42

¹⁹ ОУХБ, ХЭҮК (хийгдэж буй), Хорих байгууллагын хөдөлмөр ба заавал гүйцэтгэх ажил: *Практик судалгаа*

²⁰ ХЭҮК: Монгол Улсын хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэл (Улаанбаатар, 2014), хуудас 29-38

²¹ <http://survey.ituc-csi.org/Chinese-migrant-workers-forced.html>

²² <http://survey.ituc-csi.org/North-Korean-workers-exploited.html>

²³ ХЭҮК: Монгол Улсын хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх илтгэл (Улаанбаатар, 2015), хуудас 60

²⁴ European Commission, op. cit. (2016), pp. 180.

²⁵ See e.g.: ILO: *Promoting Equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Geneva, ILO, Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2008).

²⁶ Монгол Банк: *Сүүдрийн эдийн засаг* (Улаанбаатар, 2013), хуудас 22.