

Хураангуй

Хүний хөгжлийн илтгэл 2015

Хүний хөгжлийн төлөө хөдөлмөрлөх нь



Хураангуй

Хүний хөгжлийн төлөө хөдөлмөрлөх нь 2015

Хүний хөгжлийн төлөө хөдөлмөрлөх нь



Нэгдсэн
Үндэстний
Байгууллагын
Хөгжлийн
Хөтөлбөр (НҮБХХ)

*Empowered lives.
Resilient nations.*



2015 оны Хүний хөгжлийн илтгэлийг боловсруулсан баг

Захирал, тэргүүн зохиогч

Селим Жахан

Орлогч захирал

Ева Жесперсен

Судалгаа, статистикийн баг

Шантану Мужержи (багийн ахлагч), Милорад Ковасевич (ахлах статистикч), Астра Бонини, Сесилия Калдерон, Кристэл Казабат, Юй-Чиэ Су, Кристина Ленгфелдер, Саса Лусич, Танни Мухопадхай, Шивани Найяр, Томас Зока, Хериберто Тапия, Катерина Теркош, Симона Зампино.

Харилцаа болон үйлдвэрлэл

Ботагоз Абдреева, Эленор Фурни-Томбз, Жон Халл, Адмир Жахич, Женнифер Олдфилд, Анна Ортубия, Майкл Реданте.

Үйл ажиллагаа, захиргаа

Мэндийн Сарантуяа (Үйл ажиллагааны менежер), Мамай Гебретсадик, Фе Хаурез Шанахан, Мэй Винт Тан

Оршил

25 жилийн өмнө 1990 онд гарсан анхны Хүний Хөгжлийн Илтгэл нь хөгжил гэдэг ухагдахууныг хүмүүсийн сонголтыг өргөжүүлэх, ингэснээр анхаарлыг эдийн засгийн баялаг бус, хүний амьдралын баялаг хэв маягтай уялдуулж өргөн утгаар ойлгох энгийн санаагаар эхэлсэн юм. Ажил хөдөлмөр нь эдийн засаг, хүний амьдралын аль алины баялаг хэв маягийн үндэс боловч түүнийг хүний хөгжлийн илэрхийллээс илүү эдийн засгийн илэрхийлэлтэй холбох үзэл давамгайлах хандлагатай байв. 2015 оны Хүний Хөгжлийн Илтгэл нь эл энгийн үзлээс татгалзан ажил хөдөлмөрийг хүний амьдралын баялаг хэв маягтай шууд холбож байна.

Энэхүү илтгэл нь ажил хөдөлмөр хүний хөгжлийг хэрхэн түргэсгэж чадах вэ гэсэн үндсэн асуултаар эхэлж, ажил хөдөлмөрийг зөвхөн ажил эрхлэх бус, түүнд цалингүй асрамжийн ажил, сайн дурын ажил, бүтээлч ажил зэрэг хүний амьдралын баялаг хэв маягийг бий болгоход хувь нэмэр оруулж буй бүхий үйл ажиллагааг хамруулсан байна. Илтгэлд өнгөрсөн 25 жилд хүний хөгжилд гарсан гайхамшигт дэвшлийг онцолсон. Өнөөдөр хүний наслалт уртсаж, илүү олон хүүхэд сургуульд хамрагдаж, илүү олон хүн цэвэр ус болон эрүүл ахуйн үндсэн нөхцөлөөр хангагдаад байна. Дэлхий дахинд нэг хүнд ноогдох орлого нэмэгдэн, ядуурал буурсан нь олон хүний амьжиргааны түвшин дээшлэхэд хүргэв. Тоон хувьсгал хүмүүсийг улс орон, нийгмийн хооронд холбов. Ажил хөдөлмөр нь хүмүүсийн чадавхийг хөгжүүлснээр энэхүү дэвшилд хувь нэмэр оруулав. Зохистой ажил хөдөлмөр нь хүмүүсийн нэр хүндээ ухамсарлах, нийгмийн амьдралд бүрэн оролцох боломжийг олгосон.

Гэвч ядуурал, тэгш бус байдал, уур амьсгалын өөрчлөлт, байгаль орчны тогтвортой байдал зэрэг ерөнхий сорилтоос гадна зөрчил мөргөлдөөн, тогтворгүй байдал оршсоор байна. Эдгээр нь хүмүүс бүрэн дүүрэн зохистой хөдөлмөрлөхөд саад учруулж, хүний ихээхэн нөөц боломжийг боогдуулсан хэвээр байна. Ялангуяа залуучууд, эмэгтэйчүүд, хөгжлийн

бэрхшээлтэй, тахир дутуу зэрэг эмзэг бүлгийн хүмүүст дээрх байдал сөргөөр нөлөөлж байна. Бүх хүмүүсийн нөөц боломжийг зохих стратеги, бодлогоор дайчилж чадвал хүний дэвшил түргэсэх, хүний хөгжлийн саад бэрхшээл багасах нөхцөл бүрдэнэ гэдгийг илтгэл харуулж байна.

Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжлийн хооронд шууд холбоо байхгүй болохыг илтгэл бидэнд сануулж байна. Ажлын чанар нь ажил хөдөлмөр хүний хөгжлийг түргэсгэж байгааг харуулах чухал үзүүлэлт юм. Гэвч ялгаварлах байдал, хүчирхийлэл зэрэг нь ажил хөдөлмөр, хүний хөгжлийн хооронд эерэг холбоо үүсэхэд саад болж байгаагийн зэрэгцээ хүний эрхийг ноцтой зөрчиж байгаа хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, хүний хууль бус наймаанд өртсөн ажилчдыг ашиглах зэрэг үйлдэл нь хүний хөгжилд хор хохирол учруулж байна. Аюултай нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилчид ихэнх тохиолдолд хүчирхийлэлд автах, тэдний эрх чөлөө, аюулгүй болон бие даасан байдал алдагдах эрсдэлтэй тулгарч байна.

Даяаршил, технологийн хувьсгалын улмаас ажил хөдөлмөрийн ертөнц түргэн хурдацтай өөрчлөгдөж буй өнөөгийн нөхцөлд дээрх асуудлуудыг хэлэлцэх нь улам бүр чухал болж байна. Даяаршил нь заримд нь эергээр, бусад нь сөргөөр нөлөөлсөн. Тоон хувьсгал шинэ боломжуудыг нээсэн хэдий ч байнгын бус гэрээ байгуулах, богино хугацаагаар ажилд авах зэргээр олон шинэ сорилтуудыг бий болгосон ба энэ сорилтууд нь өндөр мэргэжилтэй, мэргэжилгүй ажилчдад тэгш бус байдлаар тусч байна.

Ажил хөдөлмөрийн ертөнцөд, цалинтай болон цалингүй ажил эрхлэлтэд эмэгтэйчүүд хавьгүй дор нөхцөлтэй байгааг Илтгэлд онцолсон билээ. Цалинтай ажил эрхлэлтийн хувьд эмэгтэйчүүдийн ажлын хүчинд эзлэх хувь болон цалин бага, ажлын байр нь илүү эмзэг, тэд дээд удирдлага болон шийдвэр гаргах түвшинд хамаагүй бага төлөөлөлтэй байдаг. Цалингүй ажлын хувьд эмэгтэйчүүд айл өрхийн болон асран халамжлах ажлын дийлэнх ачааллыг үүрдэг.

Тогтвортой ажил хөдөлмөр нь хүний

хөгжлийг түргэсгэх, сөрөг нөлөөлөл, санамсаргүй үр дагаврыг бууруулж байгаагаар тогтвортой хөгжлийн бүтээн байгуулалтын гол үндэс болж байгааг Илтгэлд тодорхойлов. Энэ байдал нь өнөө үеийнхний боломжийг нэмэгдүүлж, шинэ үеийнхний боломжийг хязгаарлахгүй юм.

Ажил хөдөлмөрөөр уламжлан хүний хөгжлийг түргэсгэхэд ажил хөдөлмөрийн боломжийг бий болгох, ажилчдын амьжиргаа, сайн сайхныг хангах, зорилтот үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зэрэг өргөн цар хүрээтэй үндсэн гурван чиглэлийн бодлого, стратегийг боловсруулах шаардлагатайг Илтгэлд тэмдэглэсэн байна. Нэгдүгээр чиглэлд хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний стратеги боловсруулах, ажил хөдөлмөрийн өөрчлөгдөж буй ертөнцийн боломжийг ашиглах, хоёрдугаар чиглэлд ажилчдын эрх, ашиг сонирхлыг баталгаажуулах, нийгмийн хамгааллыг нэмэгдүүлэх, тэгш бус байдлыг шийдвэрлэх зэрэг чухал асуудлуудыг тусгасан. Зорилтот үйл ажиллагаа нь тогтвортой ажил хөдөлмөр, цалинтай болон цалингүй ажлын ялгаа, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс зэрэг тусгай бүлгүүдийн асуудалд чиглэгдэх ёстой. Хамгийн гол нь Нийгмийн Шинэ Гэрээ, Дэлхий дахины Гэрээ, Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны тодорхой хөтөлбөр байх шаардлагатай байна.

Энэ жилийн Илтгэл нь НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн чуулганы дараахан гарч байгаагаар цагаа олсон юм. Тогтвортой хөгжлийн чуулганаар Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтууд, тухайлбал тогтвортой, хүртээмжтэй эдийн засгийн хөгжлийг дэмжих, бүрэн ба үр бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, хүн бүрийг зохистой ажил хөдөлмөрөөр хангахыг тусгасан, ажил хөдөлмөрийн асуудлыг тусгайлан оруулсан Зорилт 8-ыг баталсан билээ.

Эл агуулгын хүрээнд ажил хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч байгаа өөрчлөлтүүдээс үүдэн үүсч буй сорилтуудыг нэн нухацтай хэлэлцэх шаардлагатай байна. Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоог бэхжүүлэх арга хэмжээ авах хэрэгтэй байна. Өнгөрсөн 25 жилд хүний хөгжлийн үзэл баримтлал, илтгэлүүд, үзүүлэлтүүд нь дэлхий даяар хөгжлийн сорилт, бодлогын асуудлаар ихээхэн яриа хэлэлцүүлэг, мэтгэлзээн өрнүүлсэн. Энэ жилийн илтгэл ч гэсэн хүний хөгжлийн үзэл баримтлал, түүнийг урагшлуулах стратегийн талаар яриа хэлэлцүүлэг, мэтгэлзээн өрнүүлэх үндэс болно гэж би бодож байна.

Хелен Кларк

*НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн
захирагч*

Талархал

2015 оны Хүний Хөгжлийн Илтгэлийг НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн (НҮБХХ, UNDP) Хүний Хөгжлийн Илтгэлийн Албанаас (ХХИА, HDRO) боловсруулсан. Илтгэлийн ололт сургаж, дүн шинжилгээ, бодлогын зөвлөмжүүд нь зөвхөн ХХИА-ных бөгөөд тэдгээрийг НҮБХХ, түүний Гүйцэтгэх зөвлөлд хамааруулж болохгүй. НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас Хүний Хөгжлийн Илтгэлийг “дэлхий дахинд хүний хөгжлийн мэдрэмжийг дээшлүүлэх чухал хэрэгсэл” болсон “оюун ухааны бие даасан дасгал” хэмээн албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн.

Илтгэлийг боловсруулахад олон нэрт зүтгэлтэн, байгууллагууд хувь нэмэр оруулсаны дотор Филиппины Ерөнхийлөгч Эрхэмсэг ноёнтон Бенигно С. Акино, 2011 оны Нобелийн энх тайвны шагналт Лейма Гбови, Киргизстаны Ерөнхийлөгч асан Эрхэмсэг хатагтай Роза Отунбаева, 2013 оны Голдманы Байгаль орчны шагналт Нора Падилла, 2005 оны Нобелийн уран зохиолын шагналт Орхан Памук, АНУ-ын Хөдөлмөрийн сайд асан Роберт Рейх, 2014 оны Нобелийн энх тайвны шагналт Кайлаш Сатяри, Шри Ланкийн Ерөнхийлөгч Эрхэмсэг ноёнтон Майтрипала Сирисена нарт гүн талархал илэрхийлж байна. Түүнчлэн үнэтэй хувь нэмэр оруулсан Антонио Андреони, Маризио Ацени, Фред Блок, Дэвид Блуум, Жак Шарм, Марта Чен, Дайан Койл, Кристофер Крамер, Питер Эванс, Нэнси Фолбрэ, Марина Горбис, Кеннет Хартгэн, Рольф Эрик вандер Хөвэн, Ризванул Ислам, Патрик Кабанда, Клаудио Монтенегро, Намеера Нузхат, Дэни Родник, Жил Рубери, Малком Сайэр, Франсэс Стьюарт, Мигуэл Сзекели, Ланьин Жан зэрэг зохиогч нарт талархал илэрхийлж байна.

Илтгэлийг боловсруулахад олон салбар ухааны мэргэжилтэн шинжээч нартай хийсэн эхний албан бус яриа хэлэлцээ, 2015 оны Илтгэлийн албан ёсны зөвлөлдөх бүлгийн зөвлөлгөөн нэн чухал байв. Амартия Сен, Судхир Ананд, Эми Армения, Марта Чен, Миньон Даффи, Питер Эванс, Нэнси Фолбрэ, Гэри Гереффи, Энрико Жиованнини, Марина Горбис, Жэймс Хэйз, Жэнс Лерше, Хосе Антонио Окампо, Самир Радван, Акихико Танака, Лестер Саламон, Франсэс Стьюарт,

Жуан Зунзе нарын хичээнгүйлэн зарцуулсан цаг, тэдний зөвлөмж дүгнэлтийг өндрөөр үнэлж байна.

Илтгэлийн үзүүлэлтүүдийг тооцооход аргачлал болон мэдээ мэдээллийн сонголтын талаар Статистикийн Зөвлөх Бүлгийн өгсөн мэргэжлийн зөвлөмж ихээхэн ач холбогдолтой байсныг тэмдэглэж байна. Статистикийн Зөвлөх Бүлгийн гишүүд Васмалия Бивар, Мартин Дюранд, Хайшань Фу, Паскуаль Герстенфилд, Ифеинва Исиекве, Йеми Кайл, Рафаель Диез де Медина, Фиона Робертс, Михаэла Сайсана нарт талархаж байна. Илтгэлд оруулсан цогц үзүүлэлт болон статистикийн бусад мэдээлэл нь тухайн салбарт мэргэшсэн олон улсын мэдээллийн байгууллагуудын туршлагад тулгуурласан.

Мэдээллийн үнэн зөв, нягт байдлыг хангахад статистикийн асуудлуудыг хэлэлцэн дэмжлэг үзүүлсэн Жизэла Роблес Агуйлар, Сабина Алкире, Жак Шарм, Кеннет Хартгэн, Клаудио Монтенегро, Янян Шэнь нарт гүн талархал илэрхийлж байна. Олон улсын үзүүлэлтүүдийг нягтлан шинэчлэхэд үндэсний статистикийн албадын төлөөлөгч нартай хийсэн уулзалт ярилцлага хувь нэмэр оруулав.

Тус Илтгэлийг боловсруулах яриа хэлэлцээнд олон тооны байгууллага, хувь хүмүүс үнэлэшгүй дэмжлэг үзүүлсэн бөгөөд энд бүгдийг дурьдах боломжгүй байна. Зөвлөлгөөн, арга хэмжээг Акра, Бостон, Женев, Сингапурт зохион байгуулсан ба оролцсон байгууллага, түншийн мэдээллийг <http://hdr.undp.org/en/2015-report/consultations> цахим хуудсанд байршуулсан. Хөдөлмөрийн асуудлыг хөндсөн Илтгэлийг Женев, Нью Йорк дахь Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын олон тооны ажилтан, мэргэжилтнүүдийн ихээхэн цаг, хүчин чармайлт, зөвлөмжгүйгээр боловсруулах боломжгүй байсан нь ойлгомжтой. НҮБ-ын Хүнс, Хөдөө аж ахуйн байгууллага, НҮБ-ын Хүүхдийн сан, НҮБ-ын Сайн дурынхан, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүд зэрэг байгууллагуудын ажилтнууд чухал

санал, зөвлөмж хандивлав. Франц, Германы засгийн газрууд санхүүгийн ихээхэн нэмэр хандив үзүүлсэн.

НҮБХХ-ийн бүсийн газрууд, бүсийн үйлчилгээний төвүүд, дэлхийн бодлогын төвүүд, орон хариуцсан газруудын оруулсан хувь нэмэр, дэмжлэг туслалцаанд талархаж байна. Илтгэлийг хянан тохиох хэсэгт орсон НҮБХХ-ийн ажилтнууд Натали Бушэ, Дуглас Бродерик, Педро Консейчао, Жорж Роналд Грэй, Шэйла Марни, Айодел Одусола, Ромуло Паес деСоуса, Тангамел Паланивел, Клаудия Виней нарт тусгайлан талархал илэрхийлж байна.

Улс төрийн хянан тохиох ажлыг Руби Сандху-Рожон, Моурад Вахба, Канни Вигнаража нар хийсэн бөгөөд тэдний хүчин чармайлтыг энд онцолж байна. Радни Дэвис, Мандип Дхаливал, Карен Дюкесс, Алберик Какоу, Патрик Кеулиэрс, Брайн Лутз, Абдулаэ Мар Диэ, Хитер Симпсон нарт санал, зөвлөмж, удирдамж өгсөнд талархал

илэрхийж байна. ХХИА-ны дадлагажигч Женева Дамаянти, Цяньшэн Хоу, Ийин Сана Риаз, Элизабет Шэйб, Элле Ван нарын хүчин чармайлт, хувь нэмрийг өндрөөр үнэлж байна. Брюс Росс-Ларсон захиралтай Жо Капонио, Кристофер Трот, Элайн Уилсон нарын хянах, хэвлэх Communications Development Incorporated-ын өндөр мэргэжлийн баг, дизайнер Герри Куин, Аккурат Дизайн, Фонекс дизайн Эйд компаниуд нь үзэмжтэй, уншихад хялбар илтгэл хэвлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэснийг энд онцлон тэмдэглэх хэрэгтэй.

Хүний хөгжлийг цаашид хөгжүүлэхэд чиглэгдсэн илтгэлийг боловсруулахад НҮБХХ-ийн захирал Хелен Кларкийн өгсөг чиглэл, удирдлага, зөвлөмж, ХХИА-ны нийт ажилтнуудын хүчин чармайлт, зүтгэлд гүнээ талархаж байгаагаа илэрхийлж байна.

Селим Жахан

Хүний хөгжлийн илтгэлийн албаны захирал

2015 оны Хүний хөгжлийн илтгэлийн агуулга

Оршил
Талархал
Тойм

БҮЛЭГ 1

Ажил хөдөлмөр ба хүний хөгжил—дүн шинжилгээний холбоо

Ажил хөдөлмөр нь ажил эрхлэхээс өргөн утгатай ойлголт
Амьдралын үе шатууд дахь ажил хөдөлмөр
Ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжлийг түргэсгэнэ
Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоо шууд өөрөө үүсэхгүй
Хүний хөгжилд хохирол учруулах ажил хөдөлмөр
Ажилчдад учрах эрсдэл
Дүгнэлт

БҮЛЭГ 2

Хүний хөгжил ба ажил хөдөлмөр: дэвшил ба сорилтууд

Хүний дэвшлийн хурдац ба түүнд ажил хөдөлмөрийн гүйцэтгэх хувь нэмэр
Хүний ноцтой дутагдал ба хүний ихээхэн нөөц боломжийг ашиглахгүй байгаа байдал
Хүний хөгжилд ирээдүйд учрах сорилтууд
Хүний хөгжил—ирээдүйг харах

БҮЛЭГ 3

Ажил хөдөлмөрийн ертөнцийн өөрчлөлт

Ажил хөдөлмөрийн бүтцийн шинэчлэл
Технологийн хувьсгал
Ажил хөдөлмөрийн даяаршил
Тоон эрин дахь ажил хөдөлмөр
Ажил хөдөлмөрийн шинэ боломжууд
Орчин үеийн ажлын хүчин
Биелэгдээгүй амлалтууд
Хүний хөгжилд үзүүлэх нөлөөлөл
Дүгнэлт

БҮЛЭГ 4

Цалинтай, цалингүй ажлын тэнцвэргүй байдал

Цалинтай ажлын ертөнц дахь тэгш бус байдал
Цалингүй ажлын тэнцвэргүй байдал
Шинэ сорилтууд—асрамж халамжийн зөрүү, эрүүл мэндийн доройтол ба уур амьсгалын өөрчлөлт
Тэнцвэржүүлэх арга хэмжээнүүд—хүмүүсийн сонголт, эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх

Дүгнэлт

БҮЛЭГ 5

Тогтвортой ажил хөдөлмөрийг хангах

Агуулгыг тодорхойлох: тогтвортой хөгжлийн зорилтууд
Хүний хөгжлийн хүрээн дэх тогтвортой байдал
Ажил хөдөлмөр ба тогтвортой хөгжил
Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг эргэн дүгнэх нь—ажил хөдөлмөртэй хэрхэн уялдах вэ
Дүгнэлт

БҮЛЭГ 6

Ажил хөдөлмөрөөр уламжлан хүний хөгжлийг түргэсгэх

Ажил хөдөлмөрийн боломжийг бий болгох стратегиуд
Ажилчдын амьжиргаа, сайн сайхныг хангах стратегиуд
Зорилтот үйл ажиллагааны стратегиуд
Үйл ажиллагааны хөтөлбөр—түүний гурван тулгуур
Дүгнэлт
Тайлбар
Ашигласан эх сурвалж

Статистикийн хавсралтууд

Уншигчдын удирдамж
Статистикийн хүснэгтүүд
1. Хүний хөгжлийн индекс ба түүний бүрэлдэхүүн хэсгүүд
2. Хүний хөгжлийн индексийн хандлага, байдал, 1990–2014 он
3. Эрх тэгш бус байдлыг харгалзсан Хүний хөгжлийн индекс
4. Жендерийн хөгжлийн индекс
5. Жендерийн эрх тэгш бус байдлын индекс
6. Ядуурлын олон үзүүлэлттэй индекс: хөгжиж буй орнууд
7. Ядуурлын олон үзүүлэлттэй индекс: цаг үеийн өөрчлөлт
8. Хүн амын хандлага, байдал
9. Эрүүл мэндийн байдал
10. Боловсролын ололт амжилт
11. Үндэсний орлого болон нөөцийн бүтэц
12. Байгаль орчны тогтвортой байдал
13. Ажил хөдөлмөр болон ажил эрхлэлт
14. Хүний аюулгүй байдал
15. Олон улсын интеграци
16. Нэмэлт үзүүлэлтүүд: амьжиргааны сайн сайхны төсөөллүүд
Бүс нутаг
Статистикийн эх сурвалж

Мэдээллийн график: Хүний хөгжлийн үзүүлэлтүүд





Тойм

Хүний хөгжлийн төлөө хөдөлмөрлөх

Хүний хөгжил гэдэг нь хүмүүсийн сонголтыг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн баялаг бус, хүний амьдралын баялаг хэв маягийг онцлох ойлголт юм (мэдээллийн графикийг үз). Эл үйл явцад хүмүүсийн амьдралын дийлэнх хэсгийг эзэлдэг, дэлхий дахинд янз бүрийн хэлбэрээр явагддаг ажил хөдөлмөр нь нэн чухал ач холбогдолтой. Дэлхийн 7.3 тэрбум хүн амын 3.2 тэрбум нь ажил хөдөлмөр эрхэлдэг, нөгөө хэсэг нь асран халамжлах, сайн дурын, бүтээлч болон бусад төрлийн ажил хийдэг, эсвэл ирээдүйд ажил хөдөлмөр эрхлэхээр өөрсдийгөө бэлтгэж байгаа хүмүүс байна. Ажил хөдөлмөрийн зарим нь хүний хөгжилд тус дэм болдог, зарим нь үгүй. Зарим ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжилд хохирол учруулж байна (шигтгээ 1–ийг үз).

Ажил хөдөлмөр нь хүмүүст амьжиргааны орлого олох, эдийн засгийн баталгаа болдог ба эдийн засгийн тогтвортой өсөлт, ядуурлыг бууруулах, жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй. Мөн хүмүүст нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн оролцох, өөрсдийн нэр хүнд, үнэ цэнийг мэдрүүлдэг. Ажил хөдөлмөр нь олон нийтийн ашиг туст хувь нэмэр оруулах ба бусдыг асран халамжлах ажил нь айл өрх, ард иргэдийн дунд ойлголцол, холбоо үүсгэдэг.

Ажил хөдөлмөр нь нийгмийг бэхжүүлдэг. Хамт ажиллаж байгаа хүмүүс зөвхөн өөрсдийн амьжиргааны материаллаг байдлыг дээшлүүлээд зогсохгүй өргөн цар хүрээтэй мэдлэг хуримтлуулан, соёл, иргэншлийн үндэс болдог байна. Хэрэв энэ бүх ажил хөдөлмөр нь байгаль орчинд ээлтэй бол ашиг тус нь үе үе дамжин хадгалагдана. Эцсийн дүнд ажил хөдөлмөр нь хүний боломж, бүтээлч сэтгэхүй болон сэтгэл санааг илэрхийлдэг.

Энэ оны Хүний Хөгжлийн Илтгэл нь ажил хөдөлмөрийн ертөнц түргэн хурдацтай өөрчлөгдөж, хүний хөгжилд ихээхэн сорилт байгаа өнөө үед ажил хөдөлмөр хэрхэн хүний хөгжлийг түргэсгэж болох асуудлыг хөндөж байна. Илтгэлд ажил хөдөлмөрийг сайн дурын, бүтээлч ажлыг хамруулан, зөвхөн ажил эрхлэх үйл ажиллагаанаас өргөн цар хүрээтэй тусгахын сацуу ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоо, тухайлбал асран халамжлах ажил, цалинтай ажил зэргийг судлан, тогтвортой ажил хөдөлмөрийн талаар хэлэлцэж байна. Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоёр нь хоорондоо шууд холбоогүй болох, албадан хөдөлмөр зэрэг нь хүний эрхийг зөрчиж байгаагаар хүний хөгжилд хохирол учруулж, хүний нэр хүнд, эрх чөлөө, бие даасан байдлыг хөсөрдүүлж байгааг илтгэлд тэмдэглэжээ. Иймд зохистой бодлогогүй бол ажил хөдөлмөрийн харилцан адилгүй боломж, ашиг тус нь ялгавартай үйлчилж, нийгэмд тэгш бус байдал үүсэх нөхцөл болно.

Бодлого нь бүтээлч, ашиг тустай, сэтгэл ханамжтай ажлын боломж олгож, ажилчдын ур

чадварыг дээшлүүлж, тэдний эрхийг хамгаалж, аюулгүй байдал, амьдралын сайн сайхныг хангасан нөхцөлд ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжлийг түргэсгэх хөшүүрэг болдог.

Илтгэлд Нийгмийн Шинэ Гэрээ, Дэлхий дахины Гэрээ, Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөрт тулгуурлан үйл ажиллагааны тодорхой хөтөлбөр хэрэгжүүлэх асуудлыг хөндсөн байна.

Ард иргэд үндэсний жинхэнэ баялаг бөгөөд хүний хөгжил нь хүмүүсийн сонгох боломжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэгдэж байна.

25 жилийн өмнө анхны Хүний Хөгжлийн Илтгэл нь хүний хөгжлийн үзэл баримтлалыг дэвшүүлсэн нь ирээдүйд нэн чухал асуудал болов. Хэт удаан хугацаанд дэлхий дахинд материаллаг баялгийг тэргүүнд тавьж, хүний асуудлыг орхигдуулсан. Хүнд гол анхаарлыг хандуулсан хүний хөгжлийн хүрээ, аргачлал нь хөгжлийн хэрэгцээ шаардлагыг харах үзлийг өөрчилж, хүний амьдралыг тэргүүнд тавих болсон.

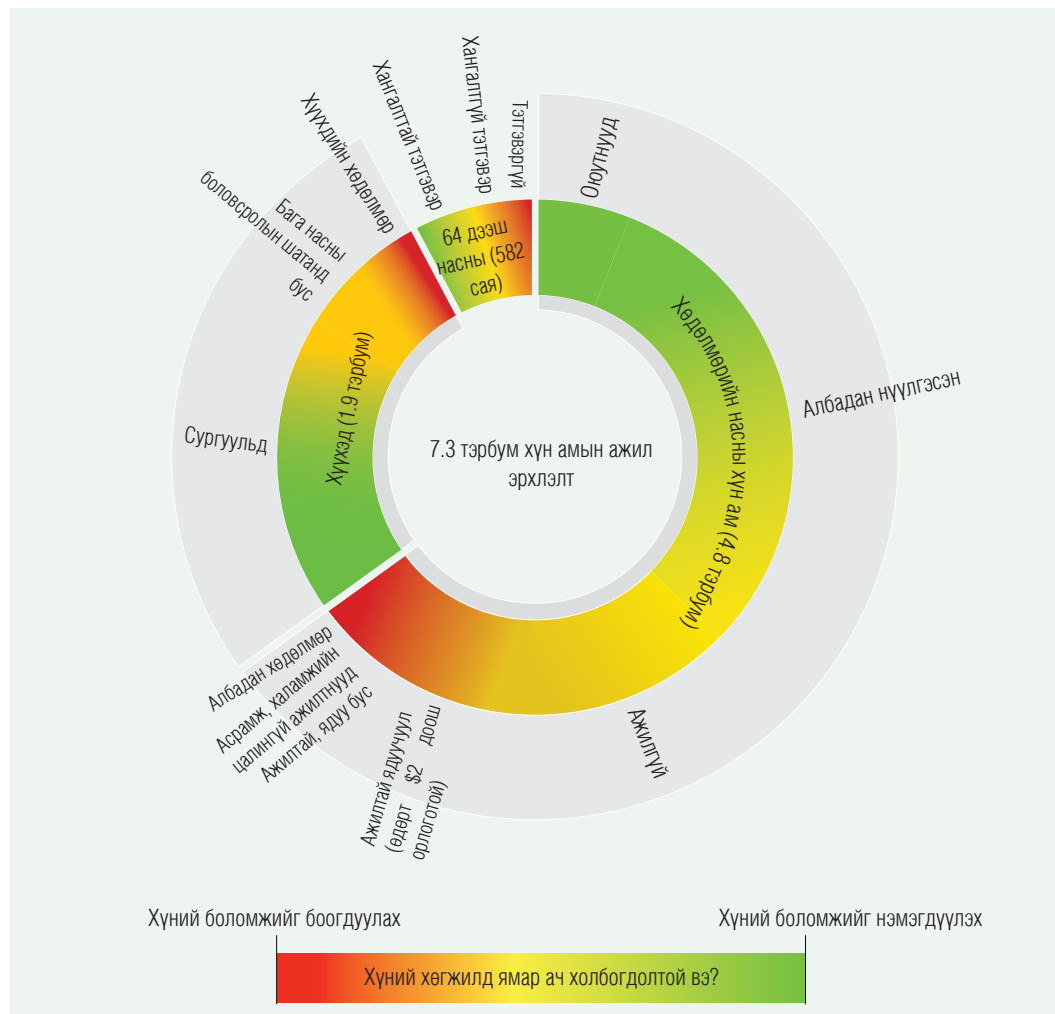
Хөгжлийн үндсэн зорилго нь орлогыг өсгөхөөс гадна хүний эрх, эрх чөлөө, боломж, чадварыг нэмэгдүүлэх, өндөр наслах, эрүүд, бүтээлч амьдрах нөхцөлийг хангах замаар хүний сонголтыг дээд зэргээр дээшлүүлэхэд оршиж байгааг илтгэлд онцолсон (хэсэг 1). Хүний хөгжлийн үзэл баримтлалыг Хүний хөгжлийн индекс (ХХИ, HDI) дагалддаг ба түүнд хүний амьжиргааг зөвхөн орлогоор бус, илүү өргөн хүрээнд дүгнэдэг байна (хэсэг 2).

Эл энгийн боловч хүний асуудалд төвлөрсөн хүчирхэг ухагдахууны хүрээнд өнгөрсөн 25 жилийн хугацаанд 20 гаруй дэлхийн Хүний хөгжлийн илтгэл, 700 гаруй үндэсний Хүний хөгжлийн илтгэл боловсруулагдан, хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлох, үр дүнд үнэлгээ хийх, судалгаа болон инновацийн сэтгэлгээг хөгжүүлэх, бодлогын зөвлөмж гаргахад үнэтэй хувь нэмэр оруулсан.

Хүний хөгжил нь хүний амьдралын баялаг хэв маягийг анхаарч байна

ШИГТГЭЭ 1

Дэлхий дахинд хүмүүс ажил хөдөлмөрт ялгавартай оролцож байна



Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн илтгэлийн алба.

ХЭСЭГ 1

Хүний хөгжил—цогц хандлага

Хүний хөгжил нь хүмүүс илүү ур чадвар эзэмшиж, эзэмшсэн чадвараа ашиглах илүү боломжтой болох замаар хүмүүсийн сонголтыг нэмэгдүүлэх үйл явц юм. Нөгөө талаар хүний хөгжил нь мөн зорилт учир нэгэн зэрэг үйл явц, үр дүн байх талтай. Хүний хөгжил нь хүмүүс өөрсдийн амьдралд нөлөөлж байгаа үйл явцад нөлөөлөх ёстой гэсэн аргачлал, хандлагыг баримталдаг. Эдийн засгийн өсөлт нь хүний хөгжлийн чухал арга хэрэгсэл боловч зорилго биш юм.

Хүний хөгжил гэдэг нь хүний ур чадварыг нэмэгдүүлэх, хүний амьдралыг сайжруулах, тэдний амьдралд нөлөөлөх үйл явцад идэвхтэй оролцох боломжийг хангахад чиглэгдсэн хүний төлөө, хүнд зориулсан, хүнээр дамжин хэрэгждэг хөгжил юм. Энэ нь хүний нөөцийн аргачлал, үндсэн хэрэгцээний аргачлал болон хүний сайн сайхан байдалд суурилсан аргачлалаас илүү өргөн цар хүрээтэй болно.

ХЭСЭГ 2

Ажил хөдөлмөр нь хүний боломж, бүтээлч сэтгэхүй болон сэтгэл санааг илэрхийлдэг.

Хүний хөгжлийн индекс нь хүний хөгжлийг урт удаан, эрүүл амьдрахыг наслалтаар, мэдлэг эзэмших чадварыг суралцсан бодит болон суралцах хугацаагаар, зохистой амьдралын түвшинд хүрэх чадварыг нэг хүнд ноогдох үндэсний орлогоор тооцох үндсэн гурван үзүүлэлтээр дүгнэдэг цогц индекс юм. ХХИ-ийн дээд үзүүлэлт нь 1.0 болно.

Хүний хөгжилд илүү боловсронгуй үнэлгээ өгөх зорилгоор Хүний хөгжлийн илтгэлд бусад дөрвөн цогц индексийг ашигладаг. Тэгш бус байдлыг харгалзсан ХХИ нь эрх тэгш бус байдлын үзүүлэлтээр, Жендерийн хөгжлийн индекс нь эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ХХИ-ийн үнэлгээний харьцуулалтаар, Жендерийн тэгш бус байдлын индекс нь эмэгтэйчүүдийн эрхийг нэмэгдүүлэх асуудлаар, Ядуурлын олон үзүүлэлттэй индекс нь орлогын бус ядуурлын үзүүлэлтээр тус тус ХХИ-ийн үнэлгээнд нөлөөлөл үзүүлдэг байна.

Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн илтгэлийн алба.

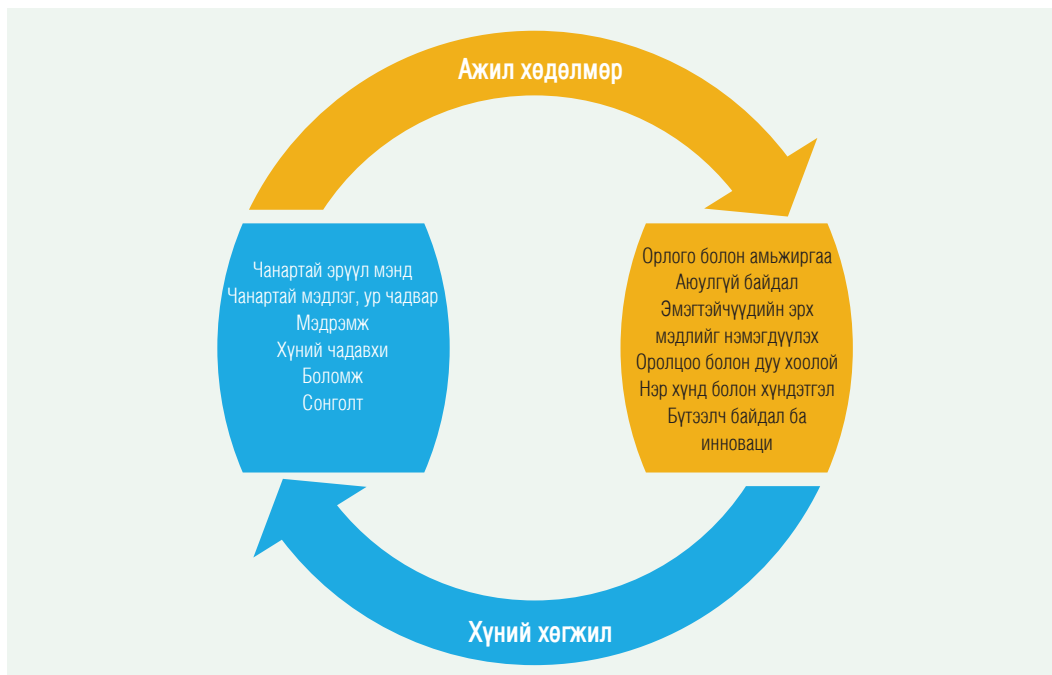
Хүний хөгжлийн хувьд ажил хөдөлмөр гэдэг ухагдахуун нь зөвхөн ажил эрхлэлт, ажилтай байхаас илүү өргөн, гүнзгий ойлголт юм. Ажил эрхлэлт нь орлого олох, нэр хүндээ өргөх, оролцоо болон эдийн засгийн аюулгүй байдлаа хангах хэрэгсэл боловч энэ хүрээнд хүний хөгжилд чухал ач холбогдол бүхий асран халамжлах, сайн дурын ажил, ном бичих болон зураг бүтээх уран бүтээлийн ажил хамрагддаггүй.

Ажил хөдөлмөр болон хүний хөгжил хоорондын холбоо нь харилцан үйлчилдэг. Ажил хөдөлмөр нь орлого олгох, амьжиргааг дээшлүүлэх, ядуурлыг бууруулах, өсөлтийг хангах замаар хүний хөгжлийг түргэсгэдэг бол хүний хөгжил нь эрүүл мэнд, мэдлэг чадвар, мэдрэмжийг дээшлүүлэх замаар хүний чадавхийг нэмэгдүүлж боломж сонголтыг өргөжүүлдэг байна (шигтгээ 2).

Хүний дэвшил болон хүний хөгжилд ажил эрхлэлт бус, ажил хөдөлмөр гол хувь нэмэр оруулж байна

ШИГТГЭЭ 2

Ажил хөдөлмөр болон хүний хөгжил харилцан уялдаатай



Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн илтгэлийн алба.

1990 оноос хойш дэлхийд хүний хөгжлийн хувьд ихээхэн ахиц гарав. Дэлхийн ХХИ-ийн үнэлгээ дөрөвний нэгээс илүүгээр, хамгийн дорой хөгжилтэй орнуудынх тэн хагасаар өссөн ба бүс нутаг, цаг хугацааны хувьд дэвшил харьцангуй тогтвортой байв. 1990 онд хүний доогуур хөгжилтэй нөхцөлд амьдарч байсан хүн амын тоо 3 тэрбум байсан бол 2014 онд тэрбум гаруйхан болтол буурсан байна (Статистикийн хавсралтын хүснэгт 8-ыг үз)

Өнөөдөр хүмүүсийн наслалт уртсаж, илүү олон хүүхэд сургуульд явж, илүү олон хүн цэвэр ус болон эрүүл ахуйн үндсэн үйлчилгээнд хамрагдаж байна. Эл үйл явц нь орлого нэмэгдэхтэй нэгэн зэрэг явагдаж, түүхэнд хамгийн өндөр амьжиргааны түвшинд хүргэв. Тоон хувьсгал нь хүмүүсийг нийгэм, улсын хооронд холбож байна. Улс төрийн хөгжил нь урьдахаас хавьгүй олон хүн ардчилсан засаглалтай нийгэмд амьдрах боломжийг нээж буй нь мөн чухал. Эдгээр нь бүгд хүний хөгжлийн чухал үзүүлэлтүүд юм.

1990-2015 оны хооронд хөгжиж буй орнуудын бүс нутагт орлогын ядуурал гуравны хоёроор, дэлхий дахинд дээд зэргийн ядуу хүмүүсийн тоо 1.9 тэрбумаас 836 сая болтол, хүүхдийн эндэгдлийн түвшин тэн хагасаар, 5 хүртэлх насны хүүхдийн эндэгдэл 12.7 саяас 6 сая хүртэл тус тус буурсан. Дэлхийн хүн ам 5.3-н тэрбумаас 7.3 тэрбум болтол өссөн хэдий ч 2.6 тэрбум гаруй хүн харьцангуй цэвэр ундны ус ашиглах, 2.1 тэрбум хүн эрүүл ахуйн сайжруулсан байгууламжаар үйлчлүүлэх боломжоор хангагдсан.

7.3 тэрбум хүн амын янз бүрийн ажил хөдөлмөр нь эл дэвшилд хувь нэмэр оруулсан. Хөдөө аж ахуй салбарт ажиллаж байгаа тэрбум гаруй хүн, өрхийн үйлдвэрлэлийн 500 сая гаруй нэгжүүд нь дэлхийн хүнсний 80 гаруй хувийг үйлдвэрлэж, хоол тэжээл, эрүүл мэндийг сайжруулахад хувь нэмэр оруулж байна. Дэлхий дахинд 80 гаруй сая хүн эрүүл мэнд, боловсролын салбарт ажиллаж хүний чадавхийг дээшлүүлж байна. Үйлчилгээний салбарын тэрбум гаруй ажилчид хүний дэвшлийг урагшлуулав. Хятад, Энэтхэгт 23 сая ажлын байр цэвэр эрчим хүчний чиглэлээр байгуулагдсан нь байгаль орчны тогтвортой байдлыг дээшлүүлэв.

Ажил хөдөлмөр нь ажилчин тус бүрийн ашиг сонирголоос давсан нийгмийн ач холбогдолтой юм. Үйлдвэрлэлийн байгууллагын 450 сая гаруй эзэд хүний инноваци болон бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулж байна. 53 сая гэрийн үйлчилгээний цалинтай ажилтнууд хүмүүсийн асран халамжлах хэрэгцээг хангадаг. Хүүхдийг асран хүмүүжүүлэх ажил нь тэдний ирээдүйн баталгаа болдог. Өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг асран халамжлах нь тэдний чадавхийг хадгалахад тус дэм болж байна.

Зураач, хөгжимчин, зохиолч нарын уран бүтээл хүний амьдралыг баяжуулж байна. Жил тутам сайн дурын үйл ажиллагаанд оролцож буй 970 сая хүний ажил нь айл өрх, олон нийтэд дэмжлэг үзүүлэх, нийгмийн сүлжээ бий болгох, нийгмийн ойлголцлыг бэхжүүлэхэд хувь нэмэр оруулдаг.

Гэвч хүний дэвшил тэгш бус, хүний хомсдол түгээмэл, хүний ихээхэн нөөц боломж ашиглагдахгүй хэвээр байна

Хүний хөгжил нь бүс нутаг, улс орнууд болон улсын дотоодод тэгш бус байна. 2014 онд Латин Америк, Карибийн тэнгисийн орнуудын ХХИ-ийн үнэлгээ 0.748 байсан бол арабын орнуудынх 0.686-тай байв. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, Хөгжлийн байгууллагын гишүүн орнуудад 100000 төрөлтөд эхийн эндэгдэл 21 байхад Өмнөд Азийн орнуудад 183 байна (статистикийн хавсралтын хүснэгт 5-ыг үз).

Дэлхий дахинд эмэгтэйчүүдийн цалин хөлс эрэгтэйчүүдийнхээс 24 хувиар бага, бизнесийн захиргаа, менежерийн удирдах албан тушаалын зөвхөн 25 хувийг эмэгтэйчүүд хашиж байна. Бизнесийн 32 хувьд эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд огт байхгүй, үндэсний парламентын танхимуудад зөвхөн 22 хувийг эзэлдэг. 2012 онд Малайзийн хүн амын хамгийн чинээлэг 10 хувьд үндэсний орлогын 32 хувь ноогдож байгаад хамгийн ядуу 10 хувьд зөвхөн 2 хувь ноогддог, Молдовад хотын оршин суугчдын 69 хувь ундны цэвэр ус хэрэглэдэг бол хөдөө орон нутагт зөвхөн 23 хувьтай байна.

Хүний хөгжлийн тэгш бус байдалд хүний хомсдол сөрөг нөлөөлөл үзүүлж байна. Дэлхий дахинд 795 сая хүн байнгын өлсгөлөн байдалд, нэг минут тутамд 5-аас доошны насны 11 хүүхэд эндэж, нэг цаг тутамд 33 эх нас барж байна. 37 сая хүн ДОХ-той, 11 сая хүн сүрьеэтэй байна. 660 сая гаруй хүн баталгаагүй ундны ус хэрэглэж, 2.4 тэрбум хүн эрүүл ахуйн баталгаагүй байгууламжаар үйлчлүүлж, тэрбум орчим хүн ил газар бие засч байна.

Хүний доогуур хөгжилтэй орчинд амьдарч байгаа хүний тоо 2 тэрбум орчмоор буурав

Дэлхийд 780 сая насанд хүрсэн, 103 сая залуучуудын (15–24 насны) бичиг үсэг тайлагдаагүй, хөгжиж буй орнуудад 160 сая хүн ажлын хэрэгцээ хангах бичиг үсгийн мэдлэггүй

Ажил хөдөлмөрийн ухагдахуун нь зөвхөн ажил эрхлэлтээс илүү өргөн, гүнзгий ойлголт юм

байна. Дэлхийд 250 сая хүүхэд анхан шатны мэдлэг эзэмшээгүй, тэдгээрийн 160 сая нь 4 жилийн боловсролтой байна. Ажил хөдөлмөрийг нэмэгдүүлэх нь хүний хөгжилд хувь нэмэр болох хүний хамгийн чухал чадавхи, боломж боловч түүнийг ашиглахгүй, эсвэл буруугаар ашиглаж байна. Ажилгүйдлийн албан ёсны мэдээллээр 2015 онд 204 сая хүн, үүний дотор 74 сая залуучууд ажил хөдөлмөрөөс гадуур байна. Дэлхийд 830 сая хүн ажилтай боловч ядуу, өдөрт 2 доллараас бага орлоготой амьдарч, 1.5 тэрбум хүн ажлын эмзэг орчинд, ихэвчлэн ажлын байрны нөхцөл, нийгмийн аюулгүй байдал хангагдаагүй орчинд хөдөлмөрлөж байна. Хүний хөгжилд учирч болзошгүй сорилтуудыг харгалзан хүний ашиглагдаагүй байгаа боломж, ур чадварыг ашиглах нь улам бүр чухал асуудал болов. Орлого, хөрөнгө чинээ, боломжийн тэгш бус байдал газар авсан. Өнөөдөр дэлхийн хүн амын 80 хувьд нийт хөрөнгийн зөвхөн 6 хувь ноогдож, 2016 он гэхэд дэлхийн хамгийн баян 1 хувь нь хөрөнгийн 50 гаруй хувийг эзэмших төлөвтэй. Ажил хөдөлмөрийн ертөнцөд цалин хөлс үйлдвэрлэлийн чадавхиас хоцорч, ажилчдын орлогын хувь буурсаар байна.

Хүн амын өсөлт Өмнөд Ази, сүүлийн үед Сахарын Африкийн бүсийн орнуудаас ихээхэн хамааралтай бөгөөд өсөлт нь хүний хөгжил, ялангуяа ажил хөдөлмөрийн боломж, асран халамжлах үйлчилгээ үзүүлэх болон үйлчилгээ авах хүмүүсийн зөрүү, нийгмийн хамгаалалд ихээхэн нөлөөлөл үзүүлнэ. Саяхны судалгаагаар дэлхийд асран халамжлах 13.6 сая ажилчин дутагдалтай байгаа нь 65-аас дээш насны хүмүүсийг удаан хугацаагаар асран халамжлах үйлчилгээг туйлын бэрхшээлтэй болгож байна. Наслалт дээшилсэн, өндөр настай хүмүүсийн тоо нэмэгдсэн, залуучуудын хамаарал өссөн зэрэг нь бүгд нөлөөлнө. 2050 гэхэд дэлхийн хүн амын гуравны хоёр буюу 6.2 тэрбум хүн хот сууринд амьдрах төлөвтэй байгаа нь хотуудын даац, боломжид хүндрэл учруулах болно.

Хүний аюулгүй байдалд олон төрлийн занал учирч байна. 2014 оны эцсийн байдлаар дэлхийд 60 сая хүн орон байраа орхин явсан байв. 2000-2013 оны хооронд дэлхийн болон үндэсний хэт даврах үзлийн үйл ажиллагаанаас амь насаа алдсан хүний тоо тав дахин, 3361-нээс 17958 болтол өссөн. Эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл нь хүний хөгжилд заналхийлж байгаа хамгийн ноцтой аюул болов. Гурван эмэгтэй хүний нэг нь биений болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртөж байна.

Хүний хөгжилд гоц халварт өвчин, эрүүл мэндэд учирч буй шинэ эрсдлүүд, эдийн засгийн, санхүүгийн хямрал, хүнс, эрчим хүчний аюулгүй байдал зэрэг олон талт эрсдэл, бэрхшээл тулгарч байна. Жишээ нь халдварт бус, архаг өвчин дэлхийн эрүүл мэндэд учирч буй гол эрсдэл болж, жил тутам 38 сая хүний амьнд хүрч байгаагаас дөрөвний гурав нь (28 сая) бага болон дунд орлоготой орнуудад хамаарч байна. Хүн амын бараг 30 хувь (2.1 тэрбум) нь хэт таргалалттай

байгаагийн тавны гурав нь хөгжиж буй орнуудын бүст ноогддог.

Дэлхий дахины хүн ам уур амьсгалын өөрчлөлтөд улам эмзэг болж, ядуу орон нутгийн ард иргэдийн амьжиргааны эх үүсвэр болсон биологийн олон янз байдал алдагдахад хүрч байна. 1.3 тэрбум хүн эмзэг газар оронд амьдарч, сая сая хүн байгалийн гамшигт нэрвэглэж байна.

Ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжлийг түргэсгэх боловч зарим нь хохирол учруулж байна. Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоо нь автомат бус юм.

Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоо нь автомат бус бөгөөд ажлын чанар, нөхцөл, нийгмийн үнэ цэнэ зэргээр хэмжигдэнэ. Хүмүүс ажилтай байх нь чухал боловч харгалзах бусад зүйлүүд бий. Жишээ нь ажлын нөхцөл нь аюулгүй юу, хүмүүс ажилдаа сэтгэл дүүрэн ханамжтай байна уу, ажил мэргэжилдээ дэвших төлөв бий юу, ажил эрхлэлт нь цагийн уян хатан байдал-амьдралын тэнцвэртэй байдлыг дэмжиж байна уу, эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн нөхцөл боломж тэнцүү байна уу зэрэг олон асуудлууд байна.

Ажил хөдөлмөрийн чанарт тухайн ажил нь нэр хүнд, бахархах сэтгэл, оролцоо, харилцааг үүсгэж байгаа эсэх зэрэг асуудлууд хамрагдана. Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоог бэхжүүлэхийн тулд ажил хөдөлмөр нь орчны тогтвортой байдалд эерэг нөлөөлөл үзүүлэх ёстой. Ажил хөдөлмөр нь хувь хүний ашиг сонирхлоос илүү ядуурал, тэгш бус байдлыг бууруулах, нийгмийн нягтрал ойлголцол, соёл, иргэншил зэрэг нийгмийн зорилтуудад чиглэгдэх нь түүнийг хүний хөгжилтэй улам уялдуулж өгдөг болно.

Ажил хөдөлмөрт ялгаварлах үзэл, хүчирхийлэл оршиж байгаа нөхцөлд түүний үнэ цэнэ буурч, хүний хөгжил хоорондын уялдаа холбоо сулрах сөрөг үзэгдэл гарна. Албан тушаал, цалин хөлс, хандлага зэргээр ялгаварлах үзэл жендер дээр маш тод харагддаг. АНУ-д санхүүгийн эмэгтэй ажилтны цалин эрэгтэйгийн зөвхөн 66 хувьтай тэнцдэг. Мөн арьс өнгө, угсаа, хөгжлийн бэрхшээл, бэлгийн харилцаа зэргээр ялгаварлан гадуурхах явдал бий. Латин Америкт нутгийн уугуул ард иргэдийн цалин бусад хүн амын цалингаас 38 хувиар зөрүүтэй байна. Заналхийлэх, сүрдүүлэх, үгээр доромжлох, биед нь халдах зэрэг ажлын байран дахь болон мэргэжлийн хүчирхийлэл нь ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоог мөн сулруулдаг. 2009 онд Европын Холбооны 30 сая гаруй ажилтан дарамт, сүрдүүлэлт, биед халдах зэрэг ажилтай холбоотой хүчирхийлэлд өртсөнөөс 10 сая нь ажлын байранд, 20 сая нь ажлын байрнаас гадуур өртсөн байна.

Холбоо нь хямрал мөргөлдөөний үе болон түүний дараах байдалд мөн сулардаг. Ийм нөхцөлд ажил хөдөлмөр нь зөвхөн ёс төдий явагдах ба хүний хөгжил нь зөвхөн бэрхшээлийг даван туулах, амь зогоох хэлбэртэй байдаг. Зарим тохиолдолд ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжилд

Нэг минут тутамд 5-аас
доошны насны 11
хүүхэд эндэж, нэг цаг
тутамд 33 эх нас барж
байна

Ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоо нь автомат бус

сөргөөр нөлөөлдөг. Олон хүн өөрсдийн амьдралын сонголтыг хязгаарласан ажил эрхлэлж байгаа. Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр зэрэгт олон сая хүн дарамттай, хэрцгий, мөлжлөгийн нөхцөлд ажиллаж байгаа нь тэдний үндсэн хүний эрхийг зөрчиж, нэр хүндийг гутааж байна (шигтгээ 3). Мөн цагаач, шилжин суурьшсан, хортой нөхцөл, бэлгийн харьцааны ажил хийдэг хүмүүс янз бүрийн эрсдэлтэй тулгарч байна.

Дэлхийд 168 сая орчим хүүхэд (100 сая эрэгтэй, 68 сая эмэгтэй) хөдөлмөрлөж байгаа нь нийт хүүхдийн хүн амын 11 хувьтай тэнцэж байгаагийн дотор тэн хагас нь хортой, аюултай нөхцөлд ажилладаг. 2012 оны байдлаар дэлхийд 21 сая хүнийг албадан ажиллуулах, ажилд дайчлан хууль бусаар шилжүүлэн суурьшуулах, бэлгийн мөлжлөгөд оруулах, боолчлох зэргээр ашиглаж байв. Ийм нөхцөлд 14 сая хүн хөдөлмөрийн мөлжлөгө, 4.5 сая хүн бэлгийн мөлжлөгөд өртсөн бөгөөд эмэгтэйчүүд, охидууд үүнд эрэгтэйчүүдээс хавьгүй илүү хувийг эзэлж байна. Албадан хөдөлмөр нь жилд 150 тэрбум долларын хууль бус ашиг орлого үүсгэж байгаа тооцоо бий.

Хүний хууль бус наймаа нь дэлхийд зэвсэг, мансууруулах бодисын наймаанаас дутахгүй өргөн хууль бус бизнес болсон. 2007-2010 оны хооронд 136 улсын иргэншил бүхий хүмүүсийг 118 улс оронд саатуулсан ба тэдгээрийн 55-60 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Сүүлийн үед цагаачдыг хууль бусаар тээвэрлэх, газрын болон усан хилийг давуулахад тэднээс их хэмжээний мөнгө авдаг олон сүлжээ бий болж, хууль бус цагаачдын тоо үлэмж

нэмэгдэв. 2014 онд Газрын дундад тэнгисийг гатлан Европт цагаачлахыг зорьсон 3500 гаруй хүн (хүний тоо үүнээс ч их байж болох талтай, олонх нь Ливи улсын иргэд) тээвэрлэж байсан завь живсэн, эргүүлд баригдсаны улмаас амиа алдсан байна.

Дотооддоо цалинтай ажилтай байх нь сая сая ажилчдын орлогын гол эх үүсвэр ба эдгээр ажилчдын дийлэнх хувийг эмэгтэйчүүд эзэлдэг. Ажлын байранд тодорхой хамгааллын тогтолцоо байгаа нөхцөлд орон нутагтаа ажиллах нь хүмүүсийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлж, тэдний гэр бүлийг ядуурлаас ангижруулах арга хэрэгсэл болдог. Дотоодын ажлын байранд хүчирхийлэл, ялангуяа цагаач эмэгтэй ажилчдын эсрэг чиглэсэн янз бүрийн дарамт ихээхэн тохиолддог байна.

Хууль эрх зүйн орчин бүрдээгүй, эсвэл түүнийг мөрддөггүй газарт ажил олгогч нь дарамт, заналхийлэн бага цалин хөлс өгдөг, заримдаа бүүр цалин өгөхгүй байх, ажилчдыг уртасгасан цагаар өдөрт 18 цаг хүртэл ажиллуулах, амралт олгохгүй байх явдал гардаг. Ажлын байрны нөхцөл ихэнхдээ тун дорой, хоол хүнс багатай, эмнэлгийн үйлчилгээнд хамрагдах боломжгүй, бие болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх өндөр магадлалтай байдаг байна.

Олон улсад уул уурхай бол хамгийн хортой нөхцөлтэй ажлын нэг. Уул уурхайд дэлхийн хөдөлмөрийн нийт хүчний зөвхөн 1 хувь (30 сая) ажиллаж байгаа хэдий ч ажлын байранд эрсдэх, гэмтэх, ажлын чадваргүй болох, мэргэжлийн өвчин (тухайлбал уушиг харлах өвчин, pneumoconiosis) тусахын 8 хувь нь тус салбарт ноогдож байгаа.

ХЭСЭГ 1

Шудрага бус, мөлжлөгийн чанартай ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжлийг сааруулж байна



Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн үндэсний алба.

Даяаршил, технологийн хувьсгал нь хэрхэн ажиллах, юу хийхэд хурдацтай өөрчлөлт оруулж байна

Ажил хөдөлмөрийн агуулгад өөрчлөлт орж байгаа нь хүний хөгжилд нөлөөлж байна. Ажил хөдөлмөрийн шинэчлэлийг даяаршил, технологийн хувьсгалууд, ялангуяа тоон хувьсгал чиглүүлж байна. Даяаршил нь дэлхийн харилцан хамаарлыг гүнзгийрүүлж, худалдаа, хөрөнгө оруулалт, өсөлт, ажлын байр бий болгох, үүний дотор бүтээлч болон сайн дурын ажлын сүлжээнд гол нөлөө үзүүлэв. Бид шинэ, хурдацтай технологийн хувьсгалуудын эринд амьдарч байна.

Өнгөрсөн 10 жилд дэлхийн бараа, үйлчилгээний худалдаа бараг нэг дахин өсч, 2005 онд 13 их наяд байснаас 2014 онд 24 их наяд долларт хүрсэн байна. Энэ урсгалын тоон бүрэлдэхүүн нь мөн өссөөр ирсэн.

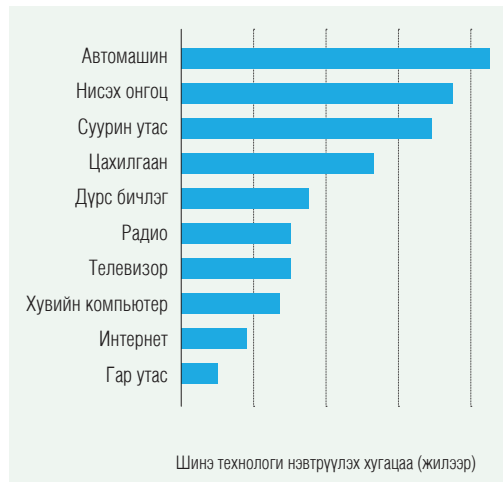
Тоон технологийн нэвтрэх, түүнийг ашиглах хурд алмайруулж байна. АНУ-ын хүн амын тэн хагасыг утастай болгоход 50 гаруй жил шаардагдсан бол гар утас 10 жилийн дотор зах зээлийг бүрэн эзлэн, 2015 оны эцэс гэхэд дэлхий дээр 7 тэрбум гар утасны, 3 тэрбум интернетийн ашиглагч бий болно.

Тоон хувьгалыг нэвтрүүлэх явдал бүс нутаг, хүйс, насны бүлэг, хот-хөдөөгийн хооронд нэлээд ялгаатай байна. 2015 онд хөгжилтэй орнуудын нийт айл өрхийн 81 хувь интернетэд холбогдсон бол хөгжиж буй орнуудын бүст 34 хувь, хамгийн дорой хөгжилтэй орнуудад 7 хувьтай байна. Даяаршил нь бизнес, ажилчдыг дэлхийн сүлжээнд хамруулан хамтран ажиллахыг шаардах болсон. Компаниуд бизнесийн байршлыг өөрчлөх, дэд гэрээ байгуулах замаар (эсвэл хоёр хэлбэрийг хослуулан) үндсэн бус үйл ажиллагааг хямд өртөгтэй бусад орон руу шилжүүлж байна. Жишээ нь Apple компани нь өөрийн бүтээгдэхүүний загварыг бүтээдэг, борлуулдаг, үйлдвэрлэдэг, угсардаг нийт 750000 ажилчдын зөвхөн 63000-г л байнга цалинтай ажиллуулдаг.

Эдийн засгийн олон үйл ажиллагаа нь улс орнууд, заримдаа тивүүдийг хамарсан дэлхий дахины үнийн сүлжээнд нэгдэв. Эл интеграц нь түүхий эд, дэд бүтээгдэхүүнээс эхлэн зах зээлд нэвтрэх, борлуулалтын дараах үйлчилгээ зэрэг бүхий л үйл ажиллагааг хамарсан. Дундын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг ихэвчлэн нэг дор үйлдвэрлэх ба заримыг нь олон улс, салбар хоорондын оролцоотойгоор, олон улсын компаниудын зохицуулалтаар үйлдвэрлэж байна. Сүүлийн жилүүдэд үйлдвэрлэлийг хөдөлгөх гол хүч нь мэдлэг болов. Үйлдвэрлэлд ч гэсэн эцсийн бүтээгдэхүүний үнэ нь түүнд ашигласан мэдлэгт суурилдаг болсон. 2012 онд мэдлэгт суурилсан бараа, үйлчилгээ, санхүүгийн худалдаа нь 13 их наяд долларт хүрсэн нь хөдөлмөрт суурилсан худалдаанаас 1.3 дахин илүү хурдацтай өсч, бараа,

ШИГТГЭЭ 4

АНУ-д шинэ технологийг нэвтрүүлэх хурдац



Эх сурвалж: Донэй (Dopay), 2014 он.

үйлчилгээний худалдаанд илүү жин эзэлсэн. Тоон хувьсгал нь ажил хөдөлмөрийн шинэ боломжийг нээж, эдийн засгийг төрөлжүүлэх (GrabTaxi), бизнесийн үйл явцыг санхүүжүүлэх (UpWork), хамтаар ажиллах (Mechanical Turk), уян хатан ажил зэрэг олон хэлбэрийг нэвтрүүлсэн юм. Тоон хувьсгал нь мөн бүтээлч ажил, жижиг болон хувийн үйлдвэрлэгчдийн үйл ажиллагаанд нөлөөлөв.

Технологийн дэвшил нь ажил хөдөлмөрийг шинэчлэхийн зэрэгцээ бүтээлч сэтгэлгээ, инновацийн шинэ хэлбэрүүд бий болох хөдөлгүүр юм. Хамтарсан баг, бүтээгч нар санал бодол, санаачилгыг хэрэгцээт бараа бүтээгдэхүүн болгож байна. Компьютер, электроникийн инноваци нь өсөлтийн гол тулгуур байв: 1990-2012 онд шинэ патентад тэдгээрийн эзлэх хувь нэг дахин өсч, 25 хувь байсан бол 55 болжээ.

Тоон хувьсгал нь сайн дурын үйл ажиллагааг өөрчлөв. Одоо бүх үйл ажиллагааг үндсэндээ цахим болон тоон хэлбэрээр хийж болох ба НҮБ-ын Сайн дурынхны цахим систем нь 2014 онд 10887 сайн дурын ажилтанд (тэдний 60 хувь нь эмэгтэйчүүд) өөрсдийн мэдлэг чадварыг ажил хөдөлмөрийг хөгжүүлэхэд хуваалцах боломжийг олгосон. Үүлэн (Cloud) технологи, 3Д хэвлэл, боловсронгуй роботууд, эрчим хүчний хадгалалт, мэдлэгийн ажлын автоматжуулалт зэрэг технологи нь ажил хөдөлмөрийг шинэчлэхэд гол үүрэг гүйцэтгэж, ухаалаг системүүд нь мэдлэгийн ажлын зохион байгуулалт, үйлдвэрлэлийн чадавхийг дээшлүүлэн, олон сая хүнд ухаалаг тоон туслахуудыг ашиглах нөхцөлийг бүрдүүлэв. Ажил хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд ажилчид илүү уян хатан, дасан зохицох-тухайлбал давтан сургалт, байршлаа өөрчлөх, ажлын нөхцөлөө шинээр хэлэлцэх чадвартай байх, шинэ боломжийг

Дэлхий дахинд 168 сая хүүхэд хөдөлмөрлөж, 21 сая хүнийг албадан ажиллуулж байна.

Бид технологийн шинэ,
хурдацтай хувьсгалын
эринд амьдарч байна.

эрэлхийлэхэд илүү цаг, хүчин чармайлт зарцуулах шаардлагатай байна. Ажил хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд шууд холбоотой үндсэн хүмүүс нь 1980-аад онд төрсөн, мянганы босго дамжсан, тоон технологи, мэдээлэл холбооны тэргүүний технологи амьдралын бүх салбарт эрчимтэй нэвтэрсэн, ажлын уян хатан, дасан зохицох, ердийн нөхцөл давамгайлсан үед насанд хүрсэн хүмүүс байна. Мянганы босго дамжсан эдгээр хүмүүс нь ажил хөдөлмөрийг орлого олохоос гадна байгаль орчин, нийгмийн асуудлуудыг өөрсдийн амьдралын нэг хэсэг болгон шийдвэрлэхийг зорьж байна. Нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх бизнесийнхэн хөдөлмөрийн хүчний шинэ бүрэлдэхүүн болон гарч ирэв. Нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх зорилготой бизнес эрхлэгчид алдагдалгүй, хувьцаагүй, санхүүгийн хувьд бие даасан компаниуд (олсон бүх ашгийг компанид эргэн хөрөнгө оруулалт хийдэг) байгуулж, нийгмийн ашиг тусыг дээшлүүлж байна.

Ажил хөдөлмөрийн даяаршил нь зарим хүмүүст ашиг, заримд нь хохирол учруулж байна

Хөгжилтэй орнууд хөрөнгийг гадаадад байршуулах, угсрах ажлыг гадаад орнуудад хийх үйл ажиллагаа явуулснаар хөгжиж буй орнууд экспортод чиглэсэн аж үйлдвэрийг хөгжүүлэх бодлого баримталж эхэлсэн. Хятад, Мексик шиг том, Коста Рика, Доминиканы Бүгд найрамдах улс, Шри Ланк зэрэг багавтар хөгжиж буй орнуудад ихээхэн ажлын байр бий болсон нь эерэг хандлагатай, дотоод хөгжлийг түргэсгэсэн явц боловч ажлын чанар, хөдөлмөрийн стандартыг мөрдөх явдал улс оронд харилцан ялгаатай байна.

Мэдээлэл, холбооны технологийн хөгжил нь үйлчилгээний ихэнх ажлыг цахимаар хийх боломжийг олгосноор дэлхий дахинд үйлчилгээний ажлыг оффшор хэлбэрээр гүйцэтгэх явдал 1990-ээд оноос эхэлсэн. Жишээ нь 2000-2010 оны хооронд Энэтхэгт мэдээлэл, холбооны технологийн салбарын ажлын байр 284000-аас 2 сая гаруй болтол нэмэгджээ. Үйлчилгээний ажил ОХУ, Латин Америк, Африкт өргөжиж байгаа нь үйл ажиллагаагаа цагийн бүх бүсэд 24 цагийн турш явуулах компаниудын сонирхолтой нийцэж байна.

Гэвч хөрөнгийг хөгжиж буй орнуудад байршуулах нь бүх салбар, ажилчдад эергээр тусахгүй, хөрөнгийг хөгжиж буй орнуудын бүс нутагт байршуулах нь ерөнхийдөө эерэг мэт боловч хөгжилтэй орнуудын ажилчдад сөрөг үр дагавартай байна. Тооцоо үнэлгээ янз бүр, урт хугацааны нөлөөлөл нь богино хугацааныхаас илүү бүрхэг харагдаж байгаа боловч үйлвэрлэлийн салбарын ажлын байрны хохирол үйлчилгээний салбараас давж байна. Хөрөнгийг гадаадад байршуулсны улмаас богино хугацаанд ажлын

байр хорогдох үзүүлэлт 0-ээс 55 хувь (Португали улс) хүртэл хэлбэлзэв. Өнөө үед захиргааны дэмжлэг, бизнес болон санхүүгийн ажиллагаа, компьютер, математикийн ихэнх ажлыг гадаадад хөрөнгө байршуулах хэлбэрээр гүйцэтгэх төлөвтэй болов. Австрали, Канад, АНУ-д нийт ажлын 20-29 хувийг оффшор хэлбэрээр гүйцэтгэх хандлагатай байгаа хэдий ч яг бодит байдалд хэдэн хувь болох нь тодорхойгүй. Энэ тооцоо үнэлгээний ихэнх ажил нь дунд, өндөр мэдлэг чадвартай үйлчилгээний мэргэжилд багтаж байгаа бөгөөд боловсролын түвшин дээшилж, мэдээлэл холбооны технологийн дэд бүтэц хөгжсөн нөхцөлд хямд өртөгтэй гадаад улс оронд хийлгэх боломжтой юм.

Оффшор үйл ажиллагааг нутагтаа хэрэгжүүлж байгаа орнуудад ажлын шинэ байр бий болох ихээхэн ашиг гарч байгаа боловч илүү өрсөлдөөнтэй орчинд ажилгүй болсон хүмүүсийг давтан сургах, шинэ мэдлэг, ур чадвар эзэмшүүлэх шаардлага урган гарна. Дасан зохицох явдлыг хөнгөвчлөхийн тулд хүмүүст шинэ ажил олох хөтөлбөр зохиох, тэдний мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх, амьжиргааны орлогын эх үүсвэрийг бий болгох хэрэгтэй. Сургалт нь хөгжиж буй орнуудын ажилчдад шинэ ажил олох боломжийг нэмэгдүүлэх хөшүүрэг болох юм.

Хөгжиж буй орнууд дэлхийн үнийн сүлжээнд хамрагдах болсноор цалинтай ажил эрхлэх боломж нэмэгдэж, хөдөлмөрийн хүчинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жинг өсгөв (олонх нь оёдлын аж үйлдвэрийн салбарт ажилладаг). 2013 оны байдлаар 453 сая ажилчин, үүнээс 190 сая нь эмэгтэйчүүд дэлхийн үнийн сүлжээнд хамрагдсан нь 1995 оны 296 саяас ихээхэн өссөн байна.

Гэвч энэ интеграци нь ажлын чанар болон ажилчид өөрсдийн хүний хүчин зүйлийг нэмэгдүүлсэн эсэх талаар бодит мэдээлэл өгөхгүй, ажил хөдөлмөрийн хамгаалалтын түвшин, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх нөхцөл боломжийн талаар нэлээд асуудал үүсгэв. Дэлхийн үнийн сүлжээний систем нь ялагч, хохирогч аль алийг нь улс орон, аж үйлдвэрийн салбарын дотор, хооронд бий болгодог, дэлхийн үнийн сүлжээний системийн суурийг хэлбэлзүүлэх зарчим нь ажил хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг багасган, засгийн газар, дэд гэрээ байгуулсан нэгжүүдэд зардлыг багасгах ихээхэн дарамт учруулах үр дагавартай. Энэ нь ажилчдын цалин хөлс, ажлын нөхцөлд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх ба мэргэжилгүй хар ажилчдад илүү дарамт учруулна.

Хөгжиж буй орнууд нь дэлхийн үнийн системийн доогуур үнийн сүлжээнд боогдвол ажил хөдөлмөр, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, технологи нэвтрүүлэх боломж хязгаарлагдах эрсдэлтэй. Дэлхийн үнийн сүлжээний системд шилжих нь хөгжилтэй, хөгжиж буй орнуудын ажилчдад шинэ бэрхшээл авчирч, дэлхийн үнийн сүлжээний системд хувь нэмэр оруулах ажил хийх, эсвэл түүнээс гадуур ажиллахын аль нь ашигтай болох асуудалтай тулгарч байна. Дэлхийн үнийн

сүлжээнд суурилсан ажлын үйлдвэрлэлийн хэмжээ нь илүү болох баримт нотолгоо байгаа хэдий ч энэ сүлжээний хүрээнд, түүнээс гадуур ажиллаж байгаа ажилчдын цалин хөлс нь адил байгаа нь үйлдвэрлэлийн хэмжээ нэмэгдсэн ашгийг ажилчид, капиталын хооронд хэрхэн хуваах асуудлыг шийдвэрлэхийг шаардаж байна.

Дэлхийн үнийн сүлжээний системээр дамжин гарах зах зээлийн дарамтыг, тухайлбал цалин хөлсөөр (дэлхийн өрсөлдөөний улмаас буурах), ажлын байрны гэрээ албан бус болох, аюулгүй байдал буурах (олон дэд гэрээ байгуулах), ажилгүй болох (хямрал, уналтын үед) зэргээр ажилчид үүрэх хандлагатай байна. Олон улсын корпорациуд үйлдвэрлэлийн уян хатан байдал, зардлыг зохицуулах зорилгоор байнгын ажилчид, түр хугацааны ажилчид, бие даасан гэрээт ажилчид, төслийн журмаар ажиллагсад, гадаадад байршуулсан хөрөнгөөр ажиллагсад зэргийн ажлын хүчний холимог бүтцийг түлхүү ашиглаж байна.

Үнийн сүлжээнд хамрагдсанаар зарим нь баталгаатай, зохистой ажлын байртай, нөгөө хэсгийн ажлын байр тогтворгүй (нэг улс, салбарын дотор ч) болж “хөдөлмөрийн хоёрдмол байдал” үүсэх төлөвтэй.

Ирээдүйг тоон хувьсгалтай уялдуулах нь боломж, хувь тавилан бус, мэдлэг чадвар, алсын хараатай холбоотой асуудал юм

Шинэ технологиуд нь хүмүүсийн хийж буй ажлын төрөл болон ажлыг хэрхэн хийхэд нөлөөлж байна. Энэхүү өөрчлөлт нь шинэ бус боловч ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын холбоо, хүмүүст үйлчлэх эерэг үр дүнг дээшлүүлэхэд шаардлагатай бодлого, байгууллагуудыг шинэчилж байна.

Тоон технологийн тархалт, ашиглалт нь ажил хөдөлмөрийн ертөнцийг бүхэлд нь өөрчилж байгаа ба түүний үр дүн нь улс оронд харилцан адилгүй байна. Мэдээлэл, холбооны технологи, үүрэн утас болон бусад зөөврийн хэрэгсэл нь хил хязгааргүй ашиглагдаж байна. Гэвч улс орон бүр дотоодын эдийн засагт аж үйлдвэр, хөдөө аж ахуй, үйлчилгээний салбарын эзлэх хувийн жин, хүний чадавхийг хөгжүүлэхэд оруулсан хөрөнгөөс шалтгаалан өөрийн онцлогт нийцсэн үйлдвэрлэл болон боловсон хүчний бүтэцтэй, тоон технологийг ашиглах хэлбэртэй байх юм. Улс орны хөдөлмөрийн зах зээл, цалинтай болон цалингүй ажлын хувь, дийлэнх ажлын байрны хэрэгцээ өөр хоорондоо ялгаатай учир тоон технологийн үзүүлэх нөлөөлөл ч харилцан адилгүй байх болно.

Тоон хувьсгал нь дээд технологийн аж үйлдвэртэй холбоотой мэт харагдаж байгаа хэдий ч хөдөө аж ахуй, гудамжны худалдаа зэрэг өргөн үйл ажиллагаанд мөн хамааралтай байна.

Зөөврийн хэрэгслийн ашиглалт улам нэмэгдэж байна. Этиопт тариаланчид үүрэн утсаар кофений үнийг шалгаж, Саудын Арабт сүлжээгүй технологийг усны ховор нөөцийг улаан буудайн услалтад хуваарилахад ашиглаж байна. Бангладешийн зарим тосгонд бизнес эрхлэгч эмэгтэйчүүд өөрийн утсыг хөршүүдэд төлбөртэй ашиглуулж байна.

Үүрэн утсыг яриа, мессеж илгээх болон олон зориулалтаар, албан ба албан бус, төлбөртэй ба төлбөргүй хэлбэрээр төрөл бүрийн ажилд, Каирын хүнсний наймаачид, Сенегалын гудамж цэвэрлэгчид, Лондонгийн асрамжийн ажилтнууд бүгд ашиглаж байна.

Интернет болон үүрэн утас нь хүмүүсийн бүтээлч сэтгэлгээ, хувийн онцлог байдлыг хөгжүүлж байгаа бөгөөд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд, хот хөдөөгийн ард иргэдийн ашиглах боломжийг тэгш хангасан нөхцөлд илүү үр дүнд хүрэх нөхцөл бүрдэнэ. Хэрэв хөгжилтэй болон хөгжиж буй орнуудад интернет ашиглах боломж адил байсан бол 2.2 их наяд долларын ДНБ-н үйлдвэрлэх, 140 сая шинэ ажлын байр бий болгох (Африкт 44 сая, Энэтхэгт 65 сая), хөгжиж буй орнуудын урт хугацааны үйлдвэрлэлийг 25 хувиар өсгөх тооцоо гарч байна.

Тоон эдийн засаг нь олон эмэгтэйчүүдэд өөрийн бүтээлч сэтгэлгээ болон боломжийг ашиглах ажил эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн. 2013 онд 1.3 тэрбум эмэгтэйчүүд интернет ашиглаж, цахим худалдаа, бусад үйлчилгээг үзүүлж байна. Гэвч ажил хөдөлмөрийн энэ шинэ ертөнц нь шинжлэх ухаан, технологийн өндөр мэдлэг, мэргэжил, чадвар шаардах бөгөөд үүнд эмэгтэйчүүд тэнцэх магадлал бага юм.

Хийж буй ажлаасаа таашал авдаг, эсвэл чөлөөнд гарах боломжгүй ахмад насны ажилчдад мөн ажлын шинэ боломж нээгдэж байна. Залуучууд, ахмад ажилчид хөдөлмөрийн өөр өөр зах зээлд харьяалагдах учир нэг нэгнийгээ орлох, ахмад ажилчид ажлаа үргэлжлүүлэн хийх нь залуучуудын ажлын байрыг хязгаарлаж байна гэсэн ойлголт үндэслэл багатай боловч зөрчил, эрсдэл байх болно.

Бид одоо эерэг, сөрөг нөлөөлөл аль аль нь илэрч буй эргэлтийн цэг дээр байна. Технологийн хувьсгал нь мэдлэг чадварт суурилсан техникийн өөрчлөлтийг дагуулж, цаашид өндөр мэргэшилтэй ажилчдын хэрэгцээ нэмэгдэн, мэргэжил чадвар сул ажилчдын хэрэгцээ улам багасах төлөв хандлагыг илэрхийлж байна. Энэ хандлага нь нөөц чадвартай хүмүүст эергээр нөлөөлж, ажил хөдөлмөрийн боломжийг туйлшруулах болов.

Өндөр боловсрол, мэргэжилтэй хүмүүст хамгийн өргөн боломж нээгдэж байна. Жишээ

Сүүлийн жилүүдэд үйлдвэрлэлийн гол тулгуур нь мэдлэг болов

нь автомашины аж үйлдвэрт шинэ автомашин зохион бүтээх, турших инженерүүд хамгийн их ашиг тусыг хүртэж, байгууллагын цэвэрлэгээ зэрэг хамгийн мэргэжлийн бус, үйлдвэрлэлийн шинж чанаргүй, бага цалинтай ажил хамгийн доод цэгт хэвээр байх төлөвтэй. Эдгээр хоёр туйлын дундаж хэсэг ч гэсэн албан тасалгаа, үйлдвэрийн байраас шахагдан гарах ба хамгийн их хохирлыг мэргэжил шаарддаггүй, өдөр тутмын үйл ажиллагаа явуулдаг ажилчид амсах болно (шигтгээ 5).

Цогцолбор, хүнд олон ажлыг харьцангуй боловсрол мэргэжилтэй хүмүүс ч хийх чадваргүй болж байгаа нь мэргэшил, мэдлэгийн хомсдол бий болгох, компаниуд хамгийн чадавхитай ажилчдыг дэлхийн зах зээлд өндөр цалин хөлс амлан хайх явдал нэмэгдэж байна. Хөдөлмөрийн хүчин нь дотооддоо хоёр туйлд хуваагдахын зэрэгцээ олон улсын хэмжээнд ч гэсэн хуваагдан, мэргэжил багатай ажилчдыг дотоодын, харин өндөр мэргэшил чадвартай ажилчдыг дэлхийн зах зээлээс хөлслөх хандлагатай байна.

Өнөө үед тусгай мэдлэг чадвар, зохих боловсролтой ажилчид технологийг боловсруулж, хамгийн ашигтай ажиллах, харин ердийн чадвар, мэдлэгтэй ажилчдыг компьютер, роботууд, тоон технологи бүрэн орлох боломжтой болж байгаа нөхцөлд тэдний хувьд хамгийн хүнд үе эхэлж байна. Тоон хувьсгалын гол хүлээлт бол хөдөлмөрийн үйлдвэрлэлийг нэмэгдүүлэн, улмаар цалин хөлс өснө гэж байсан бол энэ хүлээлт огт биелсэнгүй, үйлвэрлэл зохих хурдацтай нэмэгдсэнгүй, ололт амжилт нь цалин өсөх нөхцөлийг бүрдүүлсэнгүй. Дэлхийн олон эдийн засагт (тухайлбал Нидерландад) сүүлийн жилүүдэд үйлдвэрлэлийн бүтээц, цалингийн өсөлтийн зөрүү улам нэмэгдсэн байна. Түүнчлэн дундаж цалингийн үзүүлэлт нь дийлэнх ажилчдын цалин хөлс зогсмол байдалд орсон, хамгийн өндөр цалин авдаг хүмүүсийнх буурсаныг халхавчилж байгаа нь асуудлыг ихээхэн даамжруулах төлөвтэй байна.

Технологийн хувьсгалыг дагалдан тэгш бус байдал өсч байна. Ажилчдад нийт орлогын ноогдох хувь багасч, харьцангуй өндөр боловсрол, чадвартай, илүү бүтээмжтэй ажиллах боломжтой хүмүүсийн орлого, тогтвортой байдал, нийгмийн нэр хүнд ч гэсэн зохих урамшуулал хүртэхээ зогсов. Ажилчдын орлогын хувь багасч байгааг бодит дундаж цалингийн өсөлт удааширч байгаагийн илрэл гэж үзэх ба үүнд өндөр мэргэшилтэй хөдөлмөрийн (болон капиталын) орлогод эзлэх хувь нэмэгдэж, бусад хөдөлмөрийн хувь буурч байна.

Хамгийн өндөр цалинтай хүмүүсийн цалингийн алдагдлыг нөхөх явдал эрс нэмэгдсэн нь цөөнх, тухайлбал нийгмийн 10, 1, тэр байтугай 0,1 хувьтай ч тэнцэж болох юм. 2014 онд дэлхийн элит, хамгийн баян 1 хувийн насанд хүрсэн хүн бүрт 2.7 сая доллар ноогдож байв. Бодлого боловсруулагчид, ажил олгогчид, ажилчид ажил

хөдөлмөрийн шинэ ертөнцийн сорилтуудад бэлэн байна уу? Энэ ертөнцөд техникийн мэдлэг чадвар хурдан хуучирч, өчигдрийн бодлого журам өнөөдөр, маргаашийн сорилт, шаардлагад нийцэхгүй байна.

Тэнцвэртэй бус байдал нь цалинтай, цалингүй ажил хөдөлмөрийн хүрээнд эмэгтэйчүүдэд сөргөөр нөлөөлж байна

Цалингүй асран халамжлах болон цалинтай ажил хөдөлмөрийн хоёр ертөнцөд жендер, үндэсний үнэт зүйлс, нийгмийн уламжлалт ёс, жендэрийн түүхэн үүргээс шалтгаалан ихээхэн тэнцвэргүй байдал үргэлжлэх төлөвтэй. Асран халамжлах ажилд айл гэр бүлийн дотоод, тухайлбал хоол хийх, гэрээ цэвэрлэх, ус түлээ бэлтгэх, хүүхэд, хөгшчүүд, өвчтэй хүмүүсийг асрах зэрэг богино, урт хугацааны бүх ажил хамрагдах бөгөөд бүх улсад эмэгтэйчүүд энэ ажилд хавьгүй илүү дайчлагддаг.

Дэлхийн ажил хөдөлмөрийн 52 хувийг эмэгтэйчүүд, 48 хувийг эрэгтэйчүүд гүйцэтгэдэг тооцоо байна. Эмэгтэйчүүд ажил хөдөлмөрийн тэн хагасаас илүүг үүрч байгаа хэдий ч цалинтай, цалингүй ажил хөдөлмөрийн хүрээнд хохирол хүлээсэн хэвээр байна.

2015 онд дэлхийн хөдөлмөрийн хүчний оролцооны түвшин эмэгтэйчүүдийнх 50, эрэгтэйчүүдийнх 77 хувь байв. Дэлхий дахинд хөдөлмөрийн насны (15 болон түүнээс дээш) эрэгтэйчүүдийн 72 хувь, эмэгтэйчүүдийн зөвхөн 47 хувь ажил эрхэлж байгаа ба хөдөлмөрийн хүчин, ажил эрхлэлтэд эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь эдийн засаг, нийгэм, соёлын асуудлууд, айл өрхөд тэдний гүйцэтгэх үүргээс нэлээд шалтгаалж байна.

Гэрээс гадуурх цалинтай ажлын 59 хувийн дийлэнхийг эрчүүд, тухайлбал 38 хувийг эрчүүд, 21 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа бол эсрэгээр гэрийн доторх 41 хувийн цалингүй ажлын 31 хувийг эмэгтэйчүүд, зөвхөн 10 хувийг эрэгтэйчүүд эзэлж байна. Иймд эрэгтэйчүүд цалинтай ажилд, эмэгтэйчүүд цалингүй ажилд давамгайлах тэнцвэргүй байдал үүсч байна. Гэрийн доторх цалингүй ажил нь нийгмийн үйл ажиллагаа, хүний амьжиргаа, сайн сайханд зайлшгүй шаардлагатай боловч түүнд эмэгтэйчүүд голчлон ажиллаж байгаа нь тэдний сэтгэлд нийцсэн, бусад ажил хийх сонголт, боломжийг боогдуулж байгаа юм.

Эмэгтэйчүүд цалинтай ажил эрхлэлсэн ч ялгаварлах үзэлтэй тулгарч байна. Эмэгтэйчүүд удирдах дээд албан тушаалын зөвхөн 22 хувийг хашиж байгаа ба бизнесийн байгууллагуудын

Сул чадвар мэдлэгтэй ажилчдын хувьд хамгийн хүнд хэцүү үе болж байна

Автоматжуулалтаар орлуулах боломжгүй, орлуулах хамгийн магадлалтай 20 ажил хөдөлмөр



Тайлбар: Компьютержих магадлалын дарааллаар мэргэжил, ажлыг жагсаав (автоматжуулагдах боломж багатайг цэнхэр, автоматжуулагдах өндөх магадлалтайг улаанаар). Ажил мэргэжлийг АНУ-ын Хөдөлмөрийн яамны мэргэжлийн стандартын ангиллын дагуу тогтоов. Эх сурвалж: Фрэй, Осборн (Freу and Osborne) 2013 он.

32 хувийн удирдлагад эмэгтэйчүүд огт байхгүй, энэ үзүүлэлт бүс нутгаар харилцан адилгүй байдаг (шигтгээ 6). Мэргэжил, албан тушаалын ялгаварлах үзэл түүхэн ямарч үед, эдийн засгийн ямарч нөхцөл байдалд, хөгжилтэй, хөгжих буй бүх улс оронд амь бөхтэй байсан. Тухайлбал менежмент, хууль эрх зүй, худалдаа, үйлдвэрийн машин механизм зэрэг ажил мэргэжилд эрэгтэйчүүд, туслах болон үйлчилгээний ажилтан, дэглүүр, борлуулалт зэрэг дунд мэргэжлийн ажилд эмэгтэйчүүд давамгайлж ирсэн байна. Эмэгтэйчүүд адил албан тушаал хашиж байгаа хэдий ч цалин хөлс нь бага, ялангуяа хамгийн дээд цалинтай мэргэжлийн албан тушаалд цалингийн зөрүү их байна. Дэлхийд эмэгтэйчүүдийн цалин эрэгтэйчүүдийнхээс 24 хувиар бага, Латин Америкт дээд албан тушаалын эмэгтэй менежер эрэгтэй менежерийн зөвхөн 53 хувьтай тэнцэх цалин авч байна.

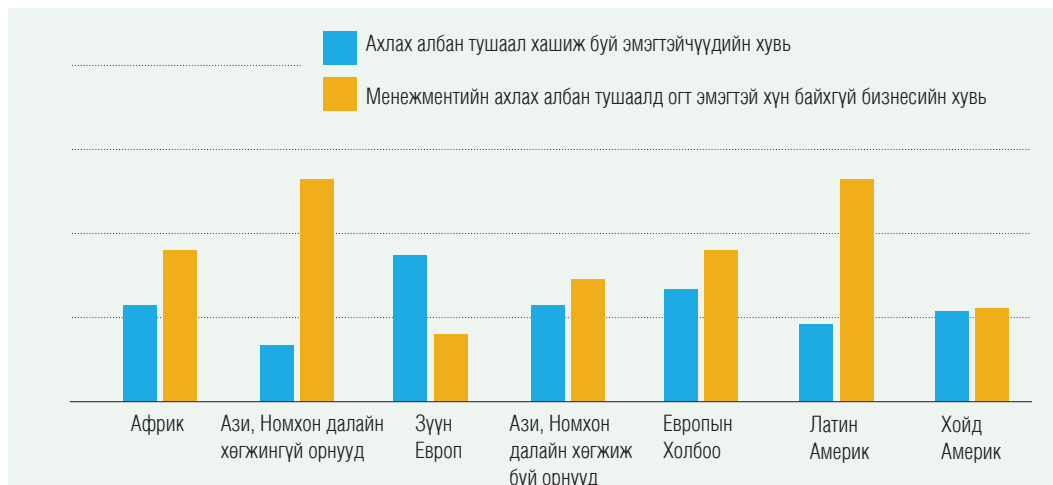
Дэлхийн ихэнх бүс нутагт эмэгтэйчүүд хувийн, албан бус, тогтвортой баталгаажуулсан цалингүй, хамгаалал, нийгмийн аюулгүй байдал хангагдаагүй, эсвэл огт байхгүй, “эмзэг ажил” эрхлэх хандлагатай байна.

Эмэгтэйчүүд асран халамжлах ажил хөдөлмөрийн дийлэнх хувийг үүрч байна

Дэлхий дахинд эмэгтэйчүүд хоол хийх, түлээ бэлтгэх, ус зөөх, цэвэрлэгээ, хүүхэд, өвчтөн, ахмадуудыг асрах зэрэг айл өрх, нийгмийн цалингүй ажлын дийлэнх хувийг гүйцэтгэж байгаагаас бусад цалинтай ажил эрхлэх, боловсролд хамрагдахад эрэгтэйчүүдийнхээс цаг зав багатай байдаг. Эмэгтэйчүүдийн чөлөөт цаг ч бага байна. 62 улсын жишгээр эрэгтэйчүүд өдөрт нийгмийн болон хувийн амьдралд 4.5 цаг зарцуулдаг бол эмэгтэйчүүд 3.9 цагийг, хүний доогуур хөгжилтэй орнуудад эрэгтэйчүүд нийгмийн амьдрал, чөлөөт байдлаар эмэгтэйчүүдийнхээс 30 хувь илүү цаг зарцуулдаг байна. Хүний өндөр хөгжилтэй орнуудад зөрүү нь 12 хувь байна.

Дэлхийн ажил хөдөлмөрийн 52 хувийг эмэгтэйчүүд, 48 хувийг эрэгтэйчүүд гүйцэтгэдэг

Бизнесийн удирдлага менежментэд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийн эзлэх хувь, бүс нутгаар, 2015 оны байдлаар



Эх сурвалж: Грант Торнтон (Grant Thornton), 2015 он.

Эрэгтэйчүүд цалинтай, эмэгтэйчүүд цалингүй ажил хөдөлмөрийн ертөнцөд давамгайлж байна

Цалинтай гэрийн үйлчилгээний ажилчдын хэрэгцээ өсч байгаа ба цалинтай асран халамжлах ажилд эмэгтэйчүүдийн оролцоо мөн тэнцвэртэй бус байна. Дэлхий дахинд 15 болон түүнээс дээш насны 53 сая хүн гэрийн үйлчилгээний цалинтай ажил хийж байгаагаас 83 хувь нь эмэгтэйчүүд, зарим нь цагаач ажилчид байна. Дэлхийд асран халамжлах ажлын сүлжээ бий болж, цагаач ажилчид гэрийн үйлчилгээ болон хүүхэд асрах ажлыг хийж байгаа боловч тэд өөрсдийн хүүхэд, эцэг эхийг эх орондоо орхин явж байгаа нь зөрчил үүсгэн, хоосон орон зайг өвөг эцэг эх, хамаатан садан, нутгийн хүмүүс бөглөх шаардлагатай байна.

Гэрийн үйлчилгээний ажил нь цалин бага, ажлын нөхцөл дорой, эрүүл мэндийн үйлчилгээ байхгүй, биеийн болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртөх магадлал өндөр боловч гэрийн үйлчилгээний ажил хийж буй олонх нь ажил шаардлагатай байгаа учир дарамттай нөхцөл, ажил олгогчоос салах боломжгүй байдаг. Хүний хөгжлийн хувьд чухал ач холбогдолтой боловч цалингүй асран халамжлах ажил анхаарлын гадуур үлддэг нь ДНБ зэрэг эдийн засгийн үзүүлэлтэд тусгагддаггүй байгаагаар зарим талаар холбоотой.

Нөгөө талаар цалингүй асран халамжлах ажлыг үнэлэх нь айл өрх, олон нийтийн үйл ажиллагаанд эмэгтэйчүүдийн оруулж буй хувь нэмрийг онцлох, тэдний материаллаг нөхцөл болон амьжиргаанд анхаарах, бодлого боловсруулах хүртэл арга хэмжээ авахад хүргэж болох юм. Цалингүй асран халамжлах ажилд үнэлгээ хийхийг оролдсон орнуудад үнэлгээ нь ДНБ-ний 20-60 хувьтай, тухайлбал Энэтхэгт 39, Өмнөд Африкт 15 хувьтай тэнцэж байв. Эмэгтэйчүүд цалингүй ажил хийхээс өөр сонголтгүй байх нь тэдэнд хөдөлмөрийн хүчинд хамрагдах, өөрийн ур чадварыг ажлын байранд гаргах боломжийг хязгаарлан, их хэмжээний хохирол учруулдагийн зэрэгцээ эдийн засгийн бие

даасан байдал эдлэх боломжийг алдагдуулж байна.

Цалинтай, цалингүй ажил хөдөлмөрийн тэнцвэргүй байдлыг шийдвэрлэх нь өнөө болон ирээдүйн ач холбогдолтой

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажлын тэнцвэргүй хуваарилалтыг өөрчлөх шаардлагатай. Олон нийгэмд, ялангуяа боловсролтой, дундаж амьдралтай айл өрхөд шилжилтийн үе болж, асран халамжлах ажлыг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хооронд тэнцвэржүүлэх хандлага илэрч байгаа хэдий ч жендерийн ноцтой тэгш бус байдлыг яаралтай шийдвэрлэх арга хэмжээг авах нь зүйтэй байна. Урт хугацаанд үргэлжилсэн эрх тэгш бус байдлын хүчин зүйлүүд нь нэг нэгэндээ нөлөөлж, эмэгтэйчүүд, охидын сонголт хийх боломжийг үе үеэр нь хязгаарлах хандлагатай. Иймд цалингүй асран халамжлах ажлын ачааллыг багасгах, тэнцвэржүүлэх, эмэгтэйчүүдийн цалинтай ажил эрхлэх боломж, үр дүнг нэмэгдүүлэх, норм стандартыг өөрчлөх зэрэг бодлогын дөрвөн чиглэлээр арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

Цалингүй асран халамжлах ажилд зарцуулах цагийг багасгах, тэнцвэржүүлэх хэрэгтэй байна. Айл өрхийн хэрэгцээний цэвэр ус, эрчим хүчний орчин үеийн үйлчилгээнд бүх нийтээр хамрагдах, олон нийтийн чанартай үйлчилгээ (эрүүл мэнд, асран халамжлах үйлчилгээг оролцуулан) үзүүлэх, мэргэжлийн өсөлтийг боогдуулахгүй ажлын байрны уян хатан зохицуулалт хийх, жендерийн онцлогтой үүрэг хариуцлагын сэтгэлгээг өөрчлөх нь айл өрхийн дотоод асран халамжлах ажлын ачаалал, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн ачааллыг багасгахад тус дөхөмтэй байх юм.

Зохих хууль дүрэм, зорилтот бодлого нь эмэгтэйчүүдийн цалинтай ажил эрхлэх боломжийг

нэмэгдүүлнэ. Бүх салбарт чанартай дээд боловсрол эзэмших, эмэгтэйчүүдийг ажилд авах идэвхтэй ажиллагаа явуулах нь саад бэрхшээлийг арилгах, эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл багатай салбарууд, цалингийн зөрүүг шийдвэрлэхэд хувь нэмэр оруулна.

Бодлого нь эмэгтэйчүүдийн ажлын байранд дэвших саад бэрхшээлийг арилгана. Ажлын байрны дарамтыг арилгах, цалинг адилтгах, эхчүүдэд цалинтай чөлөө олгох, мэдлэг, ур чадвар, туршлага дээшлүүлэх адил боломж олгох, хүний капитал, мэдлэгийн хомсдлыг бууруулах арга хэмжээ нь эмэгтэйчүүдийн ажлын байрны үр дүнг дээшлүүлэх юм.

Эхчүүдэд цалинтай чөлөө олгох нь нэн чухал. Эцэг, эхчүүдэд тэнцвэртэй чөлөө олголтыг дэмжин хэрэгжүүлэх нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн хүчинд оролцох хувийг дээшлүүлэх, цалингийн зөрүүг бууруулах, ажлын чанарыг дээшлүүлэх замаар эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн амьдралын тэнцвэрийг хангана. Өнөөдөр олон улсад эцэг, эхчүүдэд адил чөлөө олгох зарчмыг нэвтрүүлж байна. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн чадавхи, боломжийг адил тусгах нийгмийн шинэ хэм хэмжээг боловсруулах, ингэснээр эмэгтэйчүүд төрийн болон хувийн хэвшлийг удирдах, хариуцлагатай, шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд дэвших, нөгөө талаар эрэгтэйчүүдийг уламжлалт эмэгтэйчүүдийн давамгайлсан ажил хөдөлмөрт татан оролцуулах нь хуучирсан сэтгэхүйг өөрчлөхөд хувь нэмэр оруулна.

Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн ажлын тэнцвэргүй хуваарилалтыг өөрчлөх шаардлагатай. Олон нийгэмд, ялангуяа боловсролтой, дундаж амьдралтай айл өрхөд шилжилтийн үе болж, асран халамжлах ажлыг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хооронд тэнцвэржүүлэх хандлага илэрч байгаа хэдий ч жендерийн ноцтой тэгш бус байдлыг яаралтай шийдвэрлэх арга хэмжээг авах нь зүйтэй байна. Урт хугацаанд үргэлжилсэн эрх тэгш бус байдлын хүчин зүйлүүд нь нэг нэгэндээ нөлөөлж, эмэгтэйчүүд, охидын сонголт хийх боломжийг үе үеэр нь хязгаарлах хандлагатай. Иймд цалингүй асран халамжлах ажлын ачааллыг багасгах, тэнцвэржүүлэх, эмэгтэйчүүдийн цалинтай ажил эрхлэх боломж, үр дүнг нэмэгдүүлэх, норм стандартыг өөрчлөх зэрэг бодлогын дөрвөн чиглэлээр арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

Цалингүй асран халамжлах ажилд зарцуулах цагийг багасгах, тэнцвэржүүлэх хэрэгтэй байна. Айл өрхийн хэрэгцээний цэвэр ус, эрчим хүчний орчин үеийн үйлчилгээнд бүх нийтээр хамрагдах, олон нийтийн чанартай үйлчилгээ (эрүүл мэнд, асран халамжлах үйлчилгээг оролцуулан) үзүүлэх, мэргэжлийн өсөлтийг боогдуулахгүй ажлын байрны уян хатан зохицуулалт хийх, жендерийн онцлогтой үүрэг хариуцлагын сэтгэлгээг өөрчлөх нь айл өрхийн дотоод асран халамжлах ажлын

ачаалал, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн ачааллыг багасгахад тус дөхөмтэй байх юм.

Зохих хууль дүрэм, зорилгот бодлого нь эмэгтэйчүүдийн цалинтай ажил эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлнэ. Бүх салбарт чанартай дээд боловсрол эзэмших, эмэгтэйчүүдийг ажилд авах идэвхтэй ажиллагаа явуулах нь саад бэрхшээлийг арилгах, эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл багатай салбарууд, цалингийн зөрүүг шийдвэрлэхэд хувь нэмэр оруулна.

Бодлого нь эмэгтэйчүүдийн ажлын байранд дэвших саад бэрхшээлийг арилгана. Ажлын байрны дарамтыг арилгах, цалинг адилтгах, эхчүүдэд цалинтай чөлөө олгох, мэдлэг, ур чадвар, туршлага дээшлүүлэх адил боломж олгох, хүний капитал, мэдлэгийн хомсдлыг бууруулах арга хэмжээ нь эмэгтэйчүүдийн ажлын байрны үр дүнг дээшлүүлэх юм.

Эхчүүдэд цалинтай чөлөө олгох нь нэн чухал. Эцэг, эхчүүдэд тэнцвэртэй чөлөө олголтыг дэмжин хэрэгжүүлэх нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийн хүчинд оролцох хувийг дээшлүүлэх, цалингийн зөрүүг бууруулах, ажлын чанарыг дээшлүүлэх замаар эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн амьдралын тэнцвэрийг хангана. Өнөөдөр олон улсад эцэг, эхчүүдэд адил чөлөө олгох зарчмыг нэвтрүүлж байна. Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн чадавхи, боломжийг адил тусгах нийгмийн шинэ хэм хэмжээг боловсруулах, ингэснээр эмэгтэйчүүд төрийн болон хувийн хэвшлийг удирдах, хариуцлагатай, шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалд дэвших, нөгөө талаар эрэгтэйчүүдийг уламжлалт эмэгтэйчүүдийн давамгайлсан ажил хөдөлмөрт татан оролцуулах нь хуучирсан сэтгэхүйг өөрчлөхөд хувь нэмэр оруулна.

Тогтвортой ажил хөдөлмөр нь тогтвортой хөгжлийн гол тулгуур болно

Тогтвортой ажил хөдөлмөр нь хүний хөгжилд дэмжлэг үзүүлж, сөрөг нөлөөлөл, үр дагаврыг бууруулдаг нь зөвхөн дэлхий ертөнцийг тогтворжуулахын зэрэгцээ залгамж үеэ ажил хөдөлмөрөөр хангахад нэн чухал ач холбогдолтой болно (шигтгээ 7). Эл ажил хөдөлмөрийг нийтийн хүртээл болгохын тулд гурван өөрчлөлтийг нэгэн зэрэг хийх хэрэгтэй. Үүнд:

- Дуусгавар болгох (зарим төрлийн ажил хөдөлмөрийг дуусгавар болгох буюу хорогдуулах).
- Шинэчлэх (зарим төрлийн ажил хөдөлмөрийг дагалдах шинэ технологид хөрөнгө оруулах, давтан сургах, ур чадварыг дээшлүүлэх замаар хадгалах).
- Зохион бүтээх (зарим төрлийн ажил хөдөлмөрийг шинээр бий болгох).

Улс орнууд дамжин өнгөрүүлэх чадварыг үлэмж нэмэгдүүлэх чиглэл баримталж байгаатай холбогдуулан зарим ажил мэргэжил, тухайлбал төмөр замын техникч нарын ажлын цар хүрээ өсөх хандлагатай. Байгалийн нөөцөөс ихээхэн

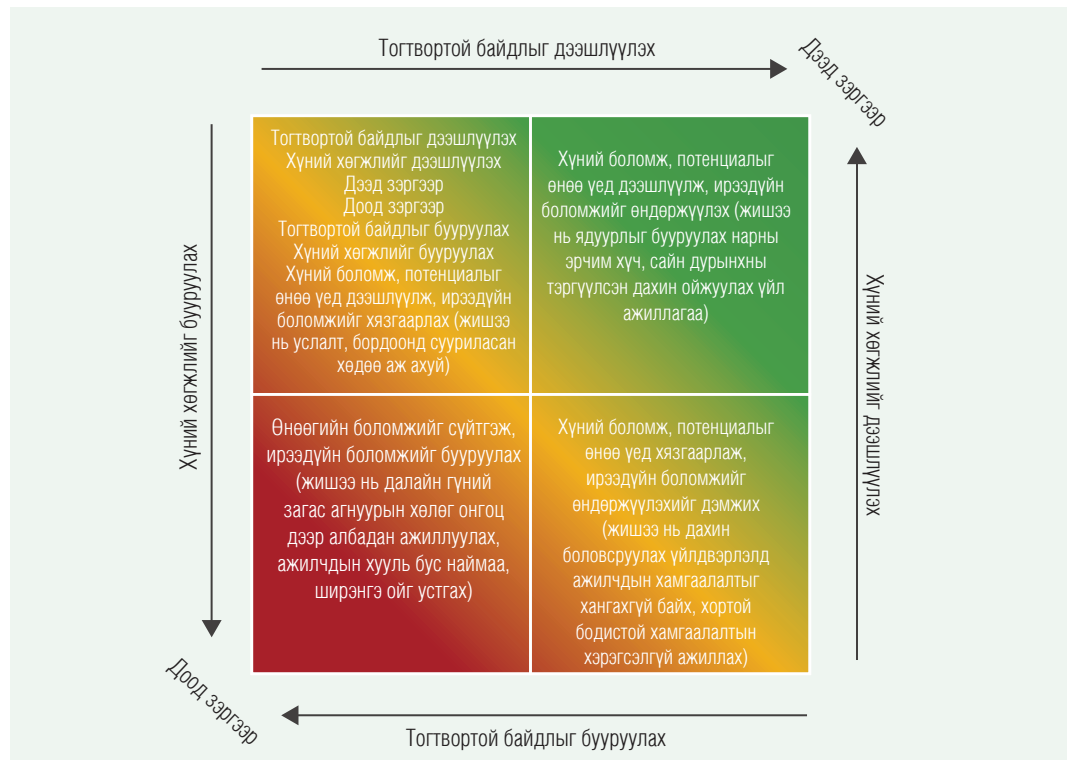
Дэлхий дахинд
эмэгтэйчүүд
эрэгтэйчүүдийнхээс
24 хувь бага цалин авч
байна

хамааралтай, эсвэл хүлэмжийн хий, бусад бохирдуулагчийг гаргадаг салбарын ажилчдын ажлын байр ихэвчлэн дуусгавар болно. Дэлхийд эдгээр салбарт 50 сая орчим хүн (уул уурхайн салбарт 7 сая) ажиллаж байна. Олон ажил мэргэжлийн үр дүнд хүрэх арга хэлбэрийг шинэ стандарт нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх, өөрчлөх хэрэгтэй. Ажлын шинэ салбарт улс орнуудын сэргээгдэх эрчим хүчний стратегид чухал байр эзэлж буй нарны эрчим хүчний технологи орж

байна. Энэ салбарын хүний хөгжилд оруулах хувь нэмэр нь хөгжингүй орнуудад ашиглаж буй эрчим хүчний ердийн сүлжээг орлуулах, эсвэл хөгжиж буй орнуудад байгаа сүлжээг өргөжүүлэх зэргээс хамааран харилцан адилгүй юм. Сэргээгдэх эрчим хүч нь 2030 он гэхэд бүх нийтээр хүртээмжтэй, найдвартай, орчин үеийн эрчим хүчний үйлчилгээнд хамрагдах Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтуудын 7-г биелүүлэх гол арга хэрэгсэл болно (хүснэгт 1).

ШИГТГЭЭ 7

Тогтвортой ажил хөдөлмөрийн матриц



Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн илтгэлийн алба.

Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтууд нь тогтвортой ажил хөдөлмөрт гол нөлөөлөл үзүүлнэ

Тогтвортой ажил хөдөлмөрт хамгийн шууд хамаарал бүхий Тогтвортой Хөгжлийн 8 дугаар Зорилт (Хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, нийт хүн амыг баталгаатай орлого, аюулгүй ажлын байраар хангах), түүнийг дагалдах үйл ажиллагаа нь тогтвортой ажил хөдөлмөрийн чиглэлийг тодорхойлж байна. Зорилго 8.7-д албадан хөдөлмөр, орчин үеийн боолчлол, хүний хууль бус наймааг таслан зогсоох нэн яаралтай, үр дүнтэй арга хэмжээ авах, хүүхдийн хөдөлмөрийн хамгийн хэрцгий, тухайлбал цэрэг

хүүхдүүдийг дайчлах, ашиглах хэлбэрийг хориглон устгах, 2025 он гэхэд хүүхдийн хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах асуудлыг тусгасан.

Зорилго 8.8-д хөдөлмөрийн эрхийг хамгаалах, бүх ажилчдын, үүний дотор цагаач ажилчид, ялангуяа эмэгтэй цагаач болон аюултай нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилчдын аюулгүй байдал, ажлын аюулгүй орчин бий болгохыг заасан нь хүний хөгжлийн ажилчдад үзүүлэх үр дүнг дээшлүүлэх зорилготой.

Зорилго 8.9-г 2030 он хүртэлх жуулчлалын тогтвортой бодлогыг боловсруулан хөгжүүлэх нь ажлын онцлог байр бий болгох, улсын соёл болон үйлдвэрлэлийг дэмжих зорилготой.

Зорилго 3.а-д Дэлхийн Эрүүл Мэндийн байгууллагын тамхинд хяналт тогтоох суурь

конвенцийн хэрэгжилтийг бэхжүүлэх, тамхины үйлдвэрлэл, борлуулалттай холбоотой ажлыг багасгах, ажилчдын эрүүл мэндийг сайжруулах асуудлыг тусгасан.

Зорилго 9.4-т 2030 он гэхэд дэд бүтцийг сайжруулах, аж үйлдвэрийн салбарыг шинэчлэн тогтворжуулах, нөөцийг гамтай ашиглах,

цэвэр, байгаль орчинд ээлтэй технологи ба үйлдвэрлэлийн процессыг түлхүү нэвтрүүлэх, бүх улс орон өөрийн чадавхийн хэрээр энэ чиглэлээр арга хэмжээ авахаар заасан нь мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх тодорхой чиглэл, ажил хөдөлмөрийн шинэ салбарыг тодорхойлсон болно.

ХҮСНЭГТ 1

Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд

1. Ядуурлын бүх хэлбэрийг бүрэн устгах.
2. Өлсгөлөнг зогсоож, хүнсний аюулгүй байдлыг хангаж, тэжээллэг чанарыг нэмэгдүүлж, хөдөө аж ахуйн тогтвортой өсөлтийг хөхиүлэн дэмжих.
3. Нийт хүн амыг эрүүл, сайн сайхан амьдрах нөхцөлөөр хангах.
4. Хүн бүрт чанартай боловсролыг тэгш, оролцоотой хүргэх, насан турш сурч боловсрох боломжийг бүрдүүлэх.
5. Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах, охид эмэгтэйчүүдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх.
6. Нийт хүн амыг баталгаат ундны ус, сайжруулсан ариун цэврийн байгууламжаар хангах.
7. Нийт хүн амыг хямд, найдвартай, тогтвортой, орчин үеийн сэргээгдэх эрчим хүчээр хангах.
8. Хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, нийт хүн амыг баталгаатай орлого, аюулгүй ажлын байраар хангах.
9. Найдвартай дэд бүтэц, хүртээмжтэй, тогтвортой аж үйлдвэрийг хөгжүүлэх, инновацийг хөхиүлэн дэмжих.
10. Улс орнуудын дотоод дахь болон улс хоорондын тэгш бус байдлыг багасгах.
11. Хот, суурин газруудын тэгш, хүртээмжтэй, аюулгүй, тогтвортой хөгжлийг дэмжих.
12. Хариуцлагатай, тогтвортой хэрэглээ болон үйлдвэрлэлийг дэмжих.
13. Уур амьсгалын өөрчлөлт, түүний үр нөлөөг багасгах арга хэмжээг яаралтай авах
14. Далай тэнгисийн нөөцийг хамгаалах, нөөцийг тогтвортой хөгжилд зүй зохистой ашиглах.
15. Хуурай газрын экологийн системийг хамгаалах, нөхөн сэргээх, зүй зохистой ашиглах, ойн нөөцийн тогтвортой байдлыг хангах, цөлжилттэй тэмцэх, газрын доройтлыг бууруулах, биологийн олон янз байдлыг мөхөж устахаас сэргийлэх.
16. Амгалан тайван, бүх нийтийн оролцоог хангасан хууль ёст нийгмийг бүрдүүлж, үр нөлөөтэй, хариуцлагатай, оролцоо бүхий чадварлаг институцийг бүх шатанд бий болгох.
17. Тогтвортой хөгжлийн төлөө дэлхий нийтийн түншлэлийг эрчимжүүлж, хэрэгжүүлэх арга механизмыг бүрдүүлэх.

Эх сурвалж: НҮБ 2015b.

Сэргээгдэх эрчим хүч нь тогтвортой хөгжилд хүрэх гол арга хэрэгсэл байх болно

Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын олон зорилго нь хүний хөгжилд сөрөг нөлөөлөл үзүүлж байгаа ажил хөдөлмөрт анхаарлаа хандуулж байна. Зорилго 8.7-г хэрэгжүүлсэн нөхцөлд 168 сая хөдөлмөрлөж буй хүүхдүүд, 21 сая албадан хөдөлмөрлөж байгаа хүмүүсийн амьдрал сайжрах, зорилго 5.2 нь бэлгийн мөлжлөгөд байгаа 4.4 сая эмэгтэйчүүдэд туслах, зорилго 3.а нь тамхины салбарт ажиллаж байгаа 100 сая ажилчдын хувь заяатай холбоотой. Дээрх ажил хөдөлмөртэй

холбоотой хүмүүст дэмжлэг үзүүлэх идэвхтэй бодлого, хөтөлбөрүүд шаардлагатай байна.

Бусад зорилго, зорилтууд нь ажил хөдөлмөрийн өнөөгийн арга барилыг шинэчлэх, шинэ арга хандлагыг нэвтрүүлэхэд чиглэгдсэн. Тухайлбал зорилт 2-т өлсгөлөнг зогсоож, хүнсний аюулгүй байдлыг хангаж, тэжээллэг чанарыг нэмэгдүүлж, хөдөө аж ахуйн тогтвортой өсөлтийг хөхиүлэн дэмжихээр тусгасан нь хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж байгаа олон сая хүний үйл ажиллагааг шинэчлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Газар тариалан, загас агнуур, ойн аж ахуй зэрэг анхдагч аж үйлдвэрийн салбарт дэлхийд тэрбум гаруй хүн ажиллаж байгаагийн дийлэнх нь өдөрт 1.25 долларын орлогоор амь зогоож байна.

Байгаль орчинтой холбоотой дийлэнх ажил хөдөлмөр нь дэд бүтэц, барилга байгууламжийн салбарыг хамаарна

Хүлэмжийн их хэмжээний хий ялгаруулдаг салбар нь ус, хөрсний ашиглалтыг тогтворгүй болгодог, ойн нөөц буурах, биологийн олон янз байдал устахад хүргэж, уур амьсгалын өөрчлөлтийг дагуулж байна.

Тариаланчдын үйл ажиллагааг шинэчлэх нэн шаардлагатай байна. Үйл ажиллагааг шинэчлэх тариалангийн аргачлал, технологи байгаа боловч тэдгээрийг түргэн нэвтрүүлэх хэрэгтэй. Жишээ нь хүнсний нийт үйлдвэрлэлийн гуравны нэг нь үрэгдэж устаж байгаагаас үр тариа дийлэнх хувийг эзэлдэг. Нүдэнд шууд харагдах ашгийг нэмэгдүүлэх өргөн цар хүрээтэй хүчин чармайлт, аж үйлдвэр болон хувийн үйлдвэрлэлийн шинэ бүтээгдэхүүнийг бий болгох шаардлагатай байна.

Байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангахад чиглэгдсэн гол ажил (зорилго 9.4) нь дэд бүтэц, барилга байгууламжийн салбартай холбоотой. Эрчим хүчний төслүүд (зорилт 7) нь бусад аж үйлдвэрийн салбаруудын хөгжилд нөлөөлж шууд болон шууд бусаар, урт болон богино хугацааны ажлын байр бий болгодог. 2014 онд сэргээгдэх эрчим хүчний салбарт шууд болон шууд бус хэлбэрээр 7.7 сая хүн (усан цахилгаан станцуудад байнга ажилладаг 1.5 сая ажилчдыг оролцуулахгүйгээр) ажилласнаас нарны эрчим хүчний чиглэлээр дэлхий дахинд 2.5 сая ажлын байр бий болсон нь хамгийн том үзүүлэлт юм.

Эрүүл мэнд, боловсролын үр дүн, ялангуяа хүүхдүүдийн үр дүнг дээшлүүлэн Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд нь хүмүүст тогтвортой ажил хөдөлмөр эрхлэх мэдлэг чадвар эзэмших суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх болно.

Дэлхий ертөнц ихээхэн өөрчлөгдсөн боловч хүний хөгжлийн үзэл баримтлал хуучнаас ч илүү ач холбогдолтой хэвээр байна

1990 онд хүний амьжиргааны түвшинд үнэлгээ өгөх зорилгоор хүний хөгжил, түүний хүрээнд авах арга хэмжээг анх санаачилсан цагаас хойш дэлхий ертөнц ихээхэн өөрчлөгдөв. Түүнээс хойш хөгжлийн чиг хандлага өөрчлөгдөж, дэлхийн хөгжлийн төвүүд шилжиж, хүн амын чухал

хөдөлгөөн шилжилт явагдаж, хөгжлийн шинэ сорилтууд тулгарав.

Дэлхийн эдийн засаг өөрчлөгдөж байна. Шинэ хөгжиж буй эдийн засгуудын нөлөөлөл өсч, хөгжингүй эдийн засгийн дэлхийн ДНБ-нд эзлэх хувь 2004 онд 54 хувь байсан бол 2014 оны 43 хувь руу буурсан байна (долларын худалдан авах чадавхид үндэслэсэн).

Улс төрийн хувьд дэлхийн янз бүрийн бүсэд эрх чөлөө, чөлөөт дуу хоолойн эрмэлзэл өрнөж байна. Тоон хувьсгал нь бидний сэтгэхүй, үйл ажиллагааг өөрчлөн, тэгш бус байдал өсөв. Хүний аюулгүй байдал улам эмзэг болж, уур амьсгалын өөрчлөлт олон хүний амьдралд нөлөөлөх болов. Ийм нөхцөлд хүний хөгжлийн ухагдахуун хөгжлийн чиглэлийг тогтоох, хүний амьжиргааны үзүүлэлт байх ач холбогдол хэвээр байна уу? Өнөөгийн дэлхий ертөнцөд түүний ач холбогдол улам өсөн нэмэгдсэн байна.

Дэлхийн бүх эдийн засгийн болон технологийн ололтыг үл харгалзан хүмүүс эл дэвшлийн ашиг тусыг адил хүртэхгүй, хүний чадавхи болон боломж ашиглагдахгүй, хүний аюулгүй байдал бэхжихгүй, хүний эрх болон эрх чөлөө байнга хамгаалагдахгүй, жендерийн тэгш бус байдал үргэлжлэн, ирээдүйн үеийн сонголтод зохих анхаарал хандуулахгүй байна. Иймд сонголтыг нэмэгдүүлэх, урт, эрүүл, бүтээлч амьдралыг дэмжих, чадавхи боломжийг өргөжүүлэхэд чиглэгдсэн хүний хөгжил нь шинэ агуулгаар баяжин, хүнийг хөгжлийн төв болгож байна. Түүнчлэн хүний амьжиргааны шалгуур үзүүлэлтийн хувьд хүний хөгжлийн тогтолцоо нь хүний хөгжлийн дэвшлийн хамгийн өргөн асуудлыг хамруулж, бодлого боловсруулахад хувь нэмэр оруулдаг болно. Гэвч 25 жилийн нүүр үзэж байгаа тул хүний хөгжлийн ухагдахуун, арга хэмжээ, үзүүлэлтийг шинэчлэх цаг нэгэнт болжээ.

Хүний хөгжлийн ухагдахуун хөгжлийн чиглэлийг тогтооход өнөөгийн дэлхий ертөнцөд улам ач холбогдолтой болж байна.

Хүний хөгжлийн ухагдахуун, арга хэмжээ, үзүүлэлтийг өнөөгийн сорилт, маргаашийн дэлхий ертөнцөд нийцүүлэн шинэчлэх хэрэгтэй

Хүний хөгжлийг үзэл баримтлалыг түргэн хурдацтай өөрчлөгдөж байгаа дэлхий ертөнцөд учирч байгаа сорилтууд, Тогтвортой Хөгжил, Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтуудын 2030 оны шинэ хөтөлбөртэй уялдуулан шинэчлэх хэрэгтэй. Хүний хөгжлийн үндсэн чиглэл, зарчим өөрчлөгдөхгүй ба хувь хүний болон олон нийтийн сонголт, зөрчилтэй нөхцөлд сонголтыг харилцан уялдуулах, сонголтын дэс дараалал, өнөө болон ирээдүйн сонголтыг тэнцвэржүүлэх, хүний хөгжилд учирч болзошгүй саад бэрхшээл, эмзэг байдал, хүний хөгжил, хүний эрх болон хүний аюулгүй байдал хоорондын харилцаа зэрэг олон асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэгдэнэ.

Тогтвортой Хөгжил, Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтуудын 2030 оны шинэ хөтөлбөр нь дэвшлийг үнэлэх шинэ арга хэрэгсэл, тухайлбал байгаль орчны тогтвортой байдлын үзүүлэлтийг хүний амьжиргааны бүх үзүүлэлттэй холбох нь тэргүүн ач холбогдолтой болж байна.

Үүнээс гадна гурван сорилт байна. Нэгдүгээрт, бодлогыг түргэн тусгах боломжийг олгосон үзүүлэлт, арга хэмжээг тодорхойлох, хоёрдугаарт, хямрал, уналтын үед хүний амьжиргааны үзүүлэлтийг үнэлэх боломж хязгаарлагдмал байдаг тул арга хэмжээг үүнд зохицуулан өөрчлөх, гуравдугаарт, бодлогын “түргэн зохицуулалт”-ын арга хэмжээ хэрэгжүүлэх боломжийг эрэлхийлэхэд оршино. Эдгээрийг хэрэгжүүлэхэд үнэн зөв, баталгаатай, байнгын мэдээ мэдээлэл шаардлагатай, олон улсын өргөн хүрээтэй хөтөлбөр хэрэгжүүлэхийг харгалзан НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын санаачилгаар 2015 оноос хойших хөтөлбөрийг хэлэлцэх Дээд хэмжээний хуралдаанаас мэдээллийн хувьсгал

өрнүүлэхийг уриалсан. Хүний хөгжлийн дэвшилд хяналт шинжилгээ хийх шаардлагатайг тэмдэглэн, гурван асуудлыг онцолсон. Үүнд:

- Нэгдүгээрт, өнөө үед цаг үеийн хязгааргүй бодит мэдээллийг авах, сенсор, хиймэл дагуул, бусад хэрэгсэл нь хүмүүсийн тухайн цаг үеийн үйл ажиллагааны талаар бүрэн мэдээлэл гаргах боломжийг бодлого боловсруулахад ашиглах.
- Хоёрдугаарт, мэдээллийн хязгааргүй хэмжээ нь статистикийг нэн даруй, хүн амын тооллогыг түүхэнд байгаагүй нарийвчлалтай гаргах боломжийг бүрдүүлж байна. Нарийвчилсан мэдээлэл нь өнөөгийн цогц дэлхий ертөнцөд асуудлын үүсэл шалтгааныг тогтоох, ингэснээр хүмүүнлэгийн зарим хямралын үед шуурхай харну арга хэмжээ авах нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Нөгөө талаар мэдээлэл нь хувь хүний нууц болон хувийн амьдралд нөлөөлөх эрсдэлтэй. Санамсаргүй байдлаар, зорилготойгоор хуримтлуулсан энэ их мэдээлэл нь тогтвортой байдлыг бэхжүүлэх, хүмүүсийн амьдралыг сайжруулахад хэрхэн хувь нэмэр оруулж чадахыг эрдэмтэн судлаачид тогтоохоор ажиллаж байна.
- Гуравдугаарт, хүн амын тооллогыг уламжлалт болон шинэ арга хэрэгслийг хослуулан явуулах, тухайлбал захиргааны бүртгэлээс эхлэн үүрэн утас, сансрын мэдээллийн системүүд, интернет зэргийг ашиглах. Эдгээр арга хэрэгслийг олон улс оронд ашиглаж байна. Өөрчлөгдсөн, өөрчлөгдөж буй өнөөгийн дэлхий ертөнцөд, хөгжлийн шинэ зорилтууд, хөтөлбөртэй уялдуулан хүний хөгжлийн ухагдахуун, арга хэмжээ, үзүүлэлтүүдийг шинэчлэх нь амин чухал болж байна.

Шинэ оны 25 дахь Хүний Хөгжлийн Илтгэл нь дээрх асуудалд анхаарах болно.

Ажил хөдөлмөрөөр уламжлан хүний хөгжлийг түргэсгэхэд тодорхой бодлого, үйл ажиллагааны хөтөлбөр шаардлагатай

Ажил хөдөлмөрөөр уламжлан хүний хөгжлийг түргэсгэх бодлого нь ажил хөдөлмөрийн сонголтыг нэмэгдүүлэхийн тулд илүү ажлын боломжийг бий болгох, ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын нааштай холбоог бэхжүүлэхийн тулд ажилчдын амьжиргааны баталгааг гаргах, тусгай бүлгүүдэд учирч байгаа сорилтуудыг шийдвэрлэх зорилтот арга хэмжээ хэрэгжүүлэх зэрэг үндсэн гурван өргөн боломжид тургуурлана. Өөрчлөлт шинэчлэлийн нөхцөлийг бүрдүүлэх үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг Нийгмийн Шинэ Гэрээ, Дэлхий дахины Гэрээ, Зохистой Ажил Хөдөлмөрийн Хөтөлбөрт үндэслэн боловсруулна (шигтгээ 8).

ШИГТГЭЭ 8

Ажил хөдөлмөрөөр уламжлан хүний хөгжлийг түргэсгэх бодлого



Эх сурвалж: Хүний хөгжлийн илтгэлийн алба.

Ажил эрхлэлтийг эдийн засгийн өсөлтийн ердийн дагавар гэж цаашид үзэж болохгүй

Хүний хөгжлийн төлөөх ажил хөдөлмөр нь зөвхөн ажил эрхлэхэд орших бус бөгөөд харин хүний хөгжил нь хүмүүсийн сонголтыг нэмэгдүүлэх, зохистой, чанартай цалинтай ажлын боломж, цалинтай ажил хийх хүсэлтэй хүмүүст хүрээмжтэй байгааг баталгаажуулах зорилготой юм.

Олон орны ажил хөдөлмөрт тулгарч байгаа цогц сорилтуудыг шийдвэрлэх үндэсний ажил эрхлэлтийн стратегийг боловсруулах шаардлагатай байна. Хөгжиж буй 27 улс үндэсний ажил эрхлэлтийн стратегийг батлан, 18 улс батлахаар ажиллаж, 5 улс ажил эрхлэлтэд тулгарч байгаа шинэ сорилтуудыг зохистой шийдвэрлэх бодлогоо шинэчилж байна. Үндэсний ажил эрхлэлтийн стратегийн бодлогын гол хэрэгслүүдийг дурьдвал:

- Ажил эрхлэлтийн зорилгыг тогтоох. Гондурас, Индонези зэрэг арав гаруй орон ажил эрхлэлтийн зорилготой байна. Төв банкууд нь инфляцид хяналт тогтоохоос гадна ажил эрхлэлтийн зорилгуудыг анхаарах хоёрдмол үүргийг гүйцэтгэж болох юм. Мөн Чили, Колумб, Энэтхэг, Малайз, Сингапур зэрэг улсад ажлын илүү боломж бий болгохын тулд мөнгөний бодлогын тусгай арга хэрэгслийг (зээл байршуулах механизм) ашиглаж байна.

- Ажил эрхлэлтэд суурилсан өсөлтийн стратегийг боловсруулах.

Ажил эрхлэлтийг эдийн засгийн өсөлтийн ердийн дагавар гэж цаашид үзэж болохгүй. Хөрөнгийн хэрэгцээтэй байгаа жижиг ба дунд үйлдвэрлэлийн байгууллагуудын харилцан холбоог бэхжүүлэх, том компаниудыг ажлын байр бий болгоход чиглүүлэх, ажилчдын ур чадварыг байнга дээшлүүлэх, хөдөө аж ахуй зэрэг ядуу хүмүүс ажилладаг салбаруудад хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх, ажил эрхлэлтэд суурилсан өсөлтөд саад болж буй хүчин зүйлийг арилгах (тухайлбал жижиг, дунд үйлдвэрийн газруудад зээл олгоход саад тавих), эрх зүйн болон зохицуулалтын хатуу тогтолцоо бий болгох, хөрөнгө, хөдөлмөрийн хуваарилалтын олон нийтийн хэрэгцээ, ажлын байр бий болгох технологийг хөгжүүлэхэд чиглүүлэх.

- Санхүүгийн хүртээмжийг хангах. Бүтцийн шинэчлэл хийх, ажлын байр бий болгоход санхүүгийн хүртээмжтэй тогтолцоо чухал ач холбогдолтой. Хөгжиж буй орнуудад байгууллагууд, ялангуяа эмэгтэйчүүд санхүүгийн дэмжлэг хүлээх боломжгүй байгаа нь үйл ажиллагаагаа өргөжүүлэхэд саад болдог. Эмзэг,

ялгаварлагдсан бүлгийнхэнд банкны үйлчилгээг өргөжүүлэх (жишээ нь Эквадор), алслагдсан, хөгжил дорой нутаг орон, зорилтот салбаруудад зээлийн хэмжээг нэмэгдүүлэх (жишээ нь Аргентин, Малайз, БНСУ), жижиг, дунд үйлдвэрийн газрууд, экспортод чиглэсэн салбаруудад зээлийн баталгаа болон хөнгөлөлттэй зээл олгох зэрэг бодлогын арга хэмжээг хэрэгжүүлж болно.

- Макро эдийн засгийн дэмжлэгийн тогтолцоо байгуулах.

Хэлбэлзлийг бууруулж чанартай ажлын байр бий болгох бодлогын арга хэрэгсэлд валютын өрсөлдөх чадвар, ханшийг тогтворжуулах, үндсэн хөрөнгийн дансыг зөв зохистой ашиглах, төсвийг ажлын байр бий болгодог салбаруудад чиглүүлэх, олон нийтийн зарцуулалтын санхүүгийн орон зай бий болгох, бизнесийн орчинг сайжруулах, өндөр чанартай дэд бүцийг байгуулах, өрсөлдөөн, үр ашгийг дээшлүүлэх, ил тод болон тайлагнах байдлыг хангасан эрх зүйн тогтолцоог багтах үйл ажиллагаа багтана.

Ажил хөдөлмөрийн өөрчлөгдөж байгаа ертөнцөд боломжийг ашиглахын тулд шинэ орчинд дасан зохицоход дэмжлэг үзүүлсэн бодлогын үйл ажиллагаа явуулах шаардлагатай. Хувь хүнийг хэрэгцээтэй мэдлэг, чадвар, мэргэшлээр хангасан нөхцөлд тэд шинэ технологийг эзэмших, шинэ боломжуудыг ашиглах чадвартай байна. Бодлогын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд дараах арга хэмжээг авна. Үүнд:

- Доод цэгт тулах нөхцөл. Ажил хөдөлмөрт даяаршлын үзүүлэх бодит болон боломжит ашиг тус нь доод цэгт- хөдөлмөрийн доод цалин хөлс, ажлын нөхцөл доройтох- тулах нөхцөлийг бүрдүүлж болох бөгөөд энэ нь зөвхөн нэг үр дүн нь юм. Зохистой цалин, ажилчдын аюулгүй байдлыг хангах, тэдний эрхийг хамгаалахад дэлхий дахинд хандуулж байгаа анхаарал нь ийм байдалд хүргэх нөхцөлийг бүрдүүлж, ажлын нөхцөл нь хэрэглэгчдийн сэтгэхүйд нэн чухал ач холбогдолтой болох учир урт хугацаанд бизнесийн тогтвортой байдалд эерэг нөлөөлөл үзүүлнэ.

- Ажилчдад шинэ ур чадвар, боловсрол эзэмшүүлэх. Шинжлэх ухаан, инженерчлэл болон бусад ажлын байранд өндөр, тусгай мэдлэг шаардагдах нь бүтээлч сэтгэлгээ, асуудлыг шийдвэрлэх, насан турш суралцах эрмэлзлэлийг төрүүлнэ.

Ажил эрхлэлтийг эдийн засгийн өсөлтийн ердийн дагавар гэж цаашид үзэж болохгүй

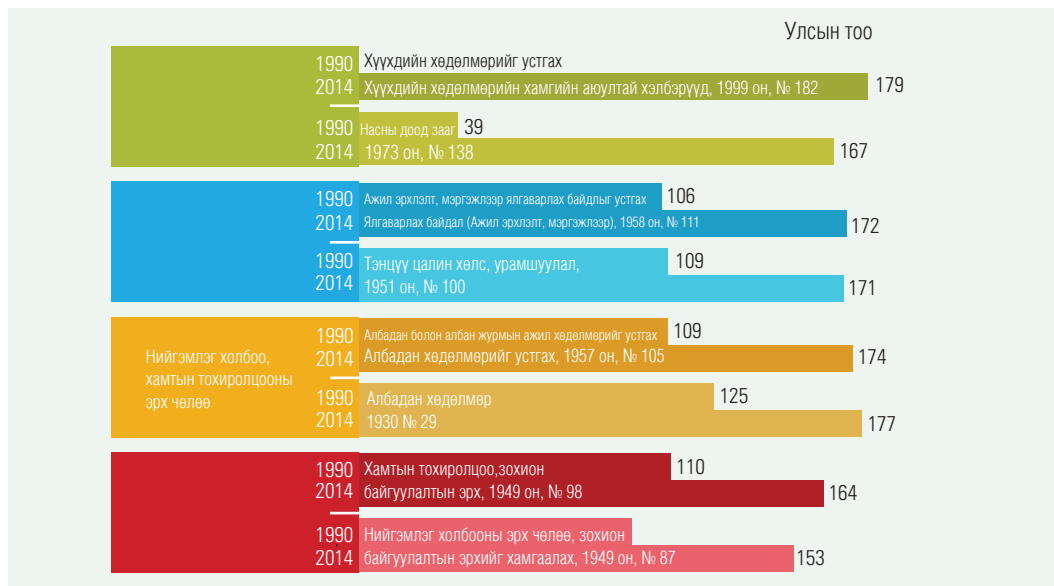
Ажилчдын эрх, ашиг сонирхлыг хангах нь ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын эерэг холбоог бэхжүүлэх амин зүрх болно

Ажилчдын эрх, ашиг сонирхлыг хангах нь ажил хөдөлмөр, хүний хөгжил хоорондын эерэг холбоог бэхжүүлэх, сөрөг үр дагаврыг бууруулах гол тулгуур юм.

- Бодлогод дараах асуудлыг тусгана:
- Эрх зүйн баримт бичиг, дүрэм зааврыг боловсруулах. Үүнд хамтын тохиролцоо, ажилгүйдлийн даатгал, цалингийн доод хэмжээ, ажилчдын эрх, аюулгүй байдлын асуудлууд орно. Ажил хөдөлмөрийн тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын найман конвенцийг батлан хэрэгжүүлэх, эрх зүйн тогтолцоог бий болгох шаардлагатай байна (шигтгээ 9).
 - Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ажлаар хангах. Ажил орлогчдын хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст тохирсон ажлын нөхцөл бий болгох арга хэмжээ авах. Улс орнууд ажлын стандарт, хандлагыг өөрчлөх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн ажиллах чадавхийг дээшлүүлэх, ажлын байраар хангах, шаардлагатай технологийг эзэмших боломж олгох, холбогдох бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.
 - Ажилчдын эрх, аюулгүй байдлыг хил дамнан хангах. Үүнд цагаач ажилчид, бүс нутгийн дамжин өнгөрөх цэгүүд, цагаач ажилчдыг олноор ашигладаг улс орнуудын асуудлыг шийдвэрлэх дүрэм зааврын тогтолцоог байгуулах, бараа гүйлгээг зохицуулах асуудлууд хамрагдана.
 - Үйлдвэрчний эвлэл, хамтын ажиллагааг дэмжих. Даяаршил, технологийн хувьсгал, хөдөлмөрийн зах зээлд гарч буй өөрчлөлттэй холбогдон үүсч байгаа хамтын үйл ажиллагааны арга хэлбэрийг (тухайлбал Энэтхэгийн Хувийн хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүдийн холбоо), чөлөөт ажилчдын шинэлэг байгууллагууд (тухайлбал АНУ-ын Чөлөөт ажил эрхлэгчдийн холбоо), тайван жагсаал, эсэргүүцэл зэрэг хамтын тохиролцооны үйл ажиллагааг дэмжинэ. Дэлхийн хүн амын зөвхөн 27 хувь нь нийгмийн цогц хамгаалалтад хамрагдаж байгаа нь бусад ажилчдын аюулгүй байдал, сонголт туйлын хязгаарлагдмал байгаагийн илрэл юм. Нийгмийн хамгааллыг сайжруулах дараах арга хэмжээг авна. Үүнд:
 - Чанартай, зорилтот хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх. Нийгмийн аюулгүй байдлын үндсэн, анхан шатны баталгааг бэлэн мөнгийг нийгмийн хэрэгцээний шугамаар шилжүүлэх хэлбэрээр хангаж болно. Нөөцийг татвар, зардлын тогтолцоог шинэчлэх, нэмэр хандивын хүрээг өргөжүүлэх зэргээр бүрдүүлнэ.
 - Нийгмийн хамгааллыг ажил хөдөлмөрийн холбогдох стратегитай уялдуулах. Нийгмийн хамгааллын үүрэг гүйцэтгэх, ядуу хүмүүсийг ажлаар хангах хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх.

ШИГТГЭЭ 9

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын конвенцид нэгдсэн орнуудын тоо, 1990 ба 2014 оноор



Эх сурвалж: ОУХБ-ын мэдээлэлд үндэслэн Хүний хөгжлийн илтгэлийн албанаас гаргасан тооцоо (2014с).

- Амьжиргааны орлогыг баталгаажуулах. Энэ нь хөдөлмөрийн зах зээлээс үл хамаарах бэлэн мөнгөний шилжүүлгээр олгогдох бүх нийтийн орлогын доод хэмжээ юм. Эл бодлого нь цалингүй ажил хөдөлмөрийг үнэлэн таниулж аюулгүй байдлыг нь хангана.
- Нийгмийн хамгааллын амжилттай хөтөлбөрүүдийг орон нутгийн нөхцөлд нийцүүлэн ашиглах.

Бэлэн мөнгөний нөхцөлтэй гүйлгээний хөтөлбөрүүд нь нийгмийн хамгааллын үндэс болж байгааг Латин Америкийн орнууд (Бразилийн Bolsa Familia, Мексикийн Oportunidades, одоо Prospera гэх болсон) нотолсон ба үүнийг дэлхийн бусад оронд хэрэгжүүлэх боломжтой.

- Ажил эрхлэлтийн шууд баталгаа гаргах хөтөлбөрүүд. Улс орнууд ажил эрхлэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авсны хамгийн тод жишээ нь Энэтхэгийн Орон нутаг дахь ажил эрхлэлтийг баталгаажуулах хөтөлбөр болно.
- Хөгшчүүдэд чиглэгдсэн үйл ажиллагаа. Хөгшчүүдийн ажил хөдөлмөрийн сонголт нь тэтгэврээр хязгаарлагддаг ба бодлогын хувьд тэтгэврийн хувь нийлүүлэх бус нийгмийн суурь тогтолцоог өргөжүүлэх, бүрэн санхүүжилттэй хувь нийлүүлэх тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх (жишээ нь Чилид) хэлбэр байж болно.
Нийт орлогод ажилчдын эдлэх хувь бага, боломжийг ашиглах эрх тэгш бус байдал хадгалагдаж байгаа нөхцөлд бодлогыг дараах асуудалд хандуулна. Үүнд:
- Ядуучуудын өсөлтийг дэмжих стратегийг боловсруулан хэрэгжүүлэх. Үүнд ядуучуул ихэвчлэн ажилладаг салбаруудад ажлын байр бий болгох, эрүүл мэнд, боловсрол, ундны цэвэр ус, эрүүл ахуй зэрэг нийгмийн үндсэн үйлчилгээ, зээл, хөрөнгө, санхүү зэрэг үйлдвэрлэлийн нөөцөд хамрагдах боломжийг нэмэгдүүлэх, цалингүй асран халамжлах ажлын ачааллыг багасгах, дотац, зорилтот зарлага, үнийн механизм, бусад хувилбарууд багтана.
- Албан журмын дэмжлэг үзүүлэх. Ажил хөдөлмөрийн боломжийг тэнцвэржүүлэхэд зах зээлийн байгууламж, дэд бүтцийн хөрөнгө оруулалт (ялангуяа хөдөө орон нутагт),

үйлчилгээ болон хөдөлмөрийн чадавхийг дээшлүүлэх технологийг нэвтрүүлэх нь чухал. Хувийн хэвшлийн зохих ашиг сонирхлыг татсан нөхцөлд дэд бүтцийг байгуулах, ашиглахад гол үүрэг гүйцэтгүүлэх боломжтой.

- Дэлхий дахин, улс орнуудад гурвалсан боловсролыг ардчилах. Улс орнууд гурвалсан боловсролын тогтолцоонд чухал ач холбогдол өгч байгаа боловч эзэмших боломж тэгш бус байгаа нь ажил хөдөлмөрийн тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлэх хандлагатайг улс орнуудын дотоод болон олон улсын туршлага харуулж байна. Тухайлбал гурвалсан боловсролыг ихэвчлэн чинээлэг айл өрхийн хүмүүс эзэмших, аж үйлдвэр хөгжсөн орнуудад гурвалсан боловсрол эзэмших нь илүү түгээмэл байна.
- Ашиг орлогыг хуваарилах, ажилчдад өмчлөх эрх олгох. Үйлдвэрлэлийн газруудын хувьцааг ажилчдад өгөх, орлогыг хуваах нь орлогын тэгш бус байдлыг бууруулахад хувь нэмэр оруулна.
- Хуваарилалтын зохистой бодлогыг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх. Үүнд орлого, хөрөнгийн дэвшилтэт татварыг нэвтрүүлэх, түрээсийн төлбөрийг бууруулах, санхүүгийн дүрэм зааврыг сайжруулах, ядуу бүлгийнхэнд зарцуулах хөрөнгийн хэмжээг нэмэгдүүлэх ажиллагаа хамрагдана.
- Сөрөг нөлөөллийг бууруулах санхүүгийн салбарт зохицуулалт хийх. Бодит эдийн засагт хөрөнгө оруулах нь ажлын байрыг баталгаажуулах, харин санхүүгийн хөрөнгө оруулалт тогтвортой байдалд нөлөөлж, цөөхөн ажлын байр бий болгоно.
- Хөдөлмөр болон хөрөнгийн хөдөлгөөний тэнцвэртэй бус байдлыг бууруулах. Хөдөлмөрийн хөдөлгөөн нь хөрөнгийнхтэй нийцэхгүй байна. Аж үйлдвэр хөгжсөн орнууд хөрөнгийн хөдөлгөөнийг дэмжих атлаа хөдөлмөрийн хөдөлгөөнийг хязгаарладаг. Хөрөнгийн хөдөлгөөнийг зохицуулах нь хөгжиж буй орнуудын макро эдийн засгийн тогтворгүй байдал, дунд орлоготой хүмүүст үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах, цалин хөлс хэт өндөр болоход хөрөнгийг гадаадад гаргах үйл ажиллагаанаас сэргийлэхэд ач холбогдолтой. Цагаачлалын эрсдлийг бууруулах бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

Үйлдвэрлэлийн газруудын хувьцааг ажилчдад өгөх, орлогыг хуваах нь орлогын тэгш бус байдлыг бууруулахад хувь нэмэр оруулна

- Эмэгтэйчүүдийн цалинтай ажил эрхлэх боломжийг өргөжүүлэх, бэхжүүлэх жендерийн бодлого хэрэгжүүлэх.
Хөтөлбөрүүд нь боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх, ялангуяа математик болон шинжлэх ухаанд анхаарах, зах зээлийн хэрэгцээнд нийцсэн сургалт явуулах, мэргэжлийн хувьд дэвших боломжоор хангах.
- Шийдвэр гаргах дээд албан тушаал хаших эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаа.
Хүний нөөц, сонгон шалгаруулалт, ажилд авах болон удаан хугацаагаар ажиллуулах бодлогыг хэрэгжүүлснээр төр засгийн болон хувийн хэвшлийн салбарт төлөөллийг нэмэгдүүлнэ. Эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийг албан тушаал дэвшүүлэх шалгуур адил байна. Менежментийн өндөр алба хашиж байгаа эмэгтэйчүүдийг үлгэр дууриалал болгох, зөвлөх, удирдах үйлчилгээгээр хангах нь эмэгтэйчүүдийн ажил мэргэжилдээ өсөх, албан тушаал дэвшихэд хувь нэмэр оруулна.
- Тусгай үйл ажиллагаа. Ажлын байранд дарамтлах, ажилд авах, санхүү, технологийг ашиглахад эмэгтэй, эрэгтэйчүүдэд ялгавартай хандах байдлыг хууль эрх зүйн арга хэмжээгээр бууруулах.
- Хүүхэд асрах эх, эцгийн чөлөө авалтыг анхаарах. Жендер харгалзахгүй аргачлалын оронд хүүхэд асрах ажилд адил оролцдог эцэг эхчүүдэд урамшуулал олговол эцгүүд хүүхэд асрах чөлөө авах сонирхол нэмэгдэнэ.
- Өдөр өнжүүлэх төвүүд, хичээлийн дараах хөтөлбөрүүд, ахмадуудын асрамжийн газрууд, урт хугацааны асрамжийн газруудыг байгуулах замаар асран халамжлах хувилбаруудыг нэмэгдүүлэх. Хүүхэд асран хүмүүжүүлэх ажлыг цахим хуудсаар сурталчлах, асран халамжлах ажлын хөлсийг төлбөрийн хуудас, тийзээр орлуулах.
- Ажлын уян хатан, тухайлбал теле харилцааны зохицуулалтыг дэмжих. Эмэгтэйчүүдэд хүүхэд төрүүлсний дараа ажилдаа эргэн орох сонирхол байх ёстой. Үүний тулд жирэмсний чөлөөтэй байгаа эмэгтэйчүүдийн ажлын байрыг нэг жил хүртэлх хугацаагаар хадгалах, ажилдаа эргэн орвол цалинг нэмэгдүүлэх зэрэг урамшуулал байж болно. Теле харилцаа болон ажлын уян хатан цагийн хуваарь гаргах нь эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн цалинтай, цалингүй ажлын тэнцвэрийг бий болгоно.
- Асран халамжлах ажлыг үнэлэх. Нийгэмд асран халамжлах ажлын оруулж байгаа хувь нэмрийг үнэлэх бодлогын мэдрэмж, энэ ажлыг урамшуулах янз бүрийн хувилбаруудыг бий болгох.
- Цалинтай, цалингүй ажлын талаар чанартай мэдээ мэдээлэл хуримтлуулах. Үндэсний статистикийн систем нь эмэгтэй байцаагч нарыг түлхүү оролцуулан, зохих аргачлал, санал асуулгыг ашиглан цалинтай, цалингүй ажлын хуваарилалтыг нарийвчлан тогтоох, хүний хөгжил, орчны тогтвортой байдлыг хангахад чиглэгдсэн ажлыг шинэчлэх, бий болгох арга хэмжээ авах шаардлагатай.
Бодлогын үйл ажиллагаа нь дараах асуудалд анхаарна:
 - Янз бүрийн технологийг нэвтрүүлэх, шинэ хөрөнгө оруулалтыг дэмжих. Энэ нь бизнесийн ердийн арга хэлбэрээс татгалзан, технологийн шилжилтийг нэвтрүүлэн тогтвортой ажил хөдөлмөрийн нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ.
 - Хувь хүний үйл ажиллагааны сонирхлыг дэмжин, тэгш бус байдлыг бууруулах. Энэ нь хүмүүсийн үйл ажиллагааны эерэг нөлөөлөл, нийгмийн ач тусыг, тухайлбал ой хамгаалах ажил зэргийг танин мэдэрч, нийгмийн цалин хөлс зэрэг олон хэлбэрээр урамшуулах.
 - Зохицуулалтын арга хэмжээ. Тухайн салбар, аж үйлдвэрийн (жишээ нь уул уурхай) ажиллагаа зогссоноос ажилгүй болсон ажилчдад тусалцаа үзүүлэх, стандартуудыг мөрдөх, залуу, ахмад үеийн ажилчдын тэнцвэргүй байдлыг зохицуулах, өөрчлөлт шинэчлэлийг санаачлан хэрэгжүүлэх.Үүнээс гадна дэлхий дахинд хүлээгдэж буй нааштай үр дүнг улс орнуудад нэвтрүүлэх механизм бий болгох шаардлагатай (хэсэг 3). Дээр дурьдсан бодлогын хувилбарууд, ялангуяа боловсрол болон ур чадварыг дээшлүүлэх асуудал нь залуучуудын ажилгүйдлийг шийдвэрлэхэд нэн чухал. Гэвч энэ асуудлын улс төр, нийгэм, эдийн засгийн олон талт сорилтууд нь зорилтот үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэхийг шаардаж байна. Ажил хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд тэдэнд өөрсдийн бүтээлч болон бизнесийн сэтгэлгээ, инновацийг бүрэн дүүрэн гаргах ажлын боломжийг нээх хэрэгтэй байна.

Бодлогын дараах арга хэмжээнүүд нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн цалинтай, цалингүй ажил хөдөлмөр эрхлэх тэнцвэргүй байдлыг бууруулахад чиглэгдэнэ:

Тогтвортой ажил хөдөлмөрийн зорилтот арга хэмжээ нь ажлын өөрчлөлт шинэчлэл, бүтээлч байдалд анхаарч байна

Хэрэгжүүлэх аргачлал:

- Ажил хөдөлмөрийн шинэ хэлбэр бий болгож байгаа салбар, байгууллагад бодлогын дэмжлэг үзүүлэх. Ийм санаачилга явагдаж, өдөр тутам шинэ боломжууд нээгдэж байгааг бодлогын дэмжлэгээр хангах шаардлагатай.
- Ур чадварын хөгжил, бүтээлч байдал болон асуудлыг шийдвэрлэхэд хүчин чармайлт гаргах. Залуучуудад мэргэжлийн болон техник мэргэжлийн сургалт, худалдаа, ажлын байран дахь сургалт явуулахад тусгайлан дэмжлэг үзүүлэх.
- Бизнес эрхлэгч залуучуудад дэмжлэг үзүүлэх төр засгийн бодлого хэрэгжүүлэх. Бизнес байгуулахад зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, санхүүжүүлэх арга механизмыг боловсронгуй болгох. Сүүлийн үед жижиг санаачилгын санхүүжилт босгох “олон хүний эх сурвалж” арга хэлбэр бий болов.
- Интернетээр дамжуулан гурвалсан боловсролыг илүү хүртээмжтэй болгох. Маш хүртээмжтэй цахим сургалтууд нь дэлхийд нэр бүхий боловсролын байгууллагууд болон оюутнуудыг дэлхий дахинд холбож байна.

- Бэлэн мөнгөний шилжүүлгийн хөтөлбөрүүдийг орон нутгийн залуучууд, ядуу хүмүүст ажил олгох зорилгоор ашиглаж байна. Энэтхэг, Угандад дээрх хөтөлбөрүүд нь ажил хайж байгаа хүмүүсийг санхүүжүүлэх, өндөр чанартай сургалт, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, бизнес эрхлэх санхүүжилтийн болон бусад зээл олох нөөцөөр хангаж байна. Бүтээлч ажил нь санхүүгийн дэмжлэг, хамтран ажиллах, санаа сэтгэлээ хуваалцах ажлын орчин шаарддаг бөгөөд бүтээлч байдал, инновацийг хөгжүүлэхэд дараах нөхцөл шаардлагатай.
- Хүртээмжтэй инноваци. Доод хэмжээний орлогоор амьдарч буй хүмүүс, эмэгтэйчүүдийн бүтээсэн бараа үйлчилгээ нь өөрсдөд нь эерэг нөлөөлөл үзүүлж, төлөөлөл багатай бүлгүүдийн бүтээлч боломжийг дээшлүүлж байна.
- Ардчилсан бүтээлч байдлыг хангах. Ажлын байр болон цахим үйлчилгээг бүх түвшний инновацид дэмжлэг үзүүлэх хэлбэрээр зохион байгуулах.
- Туршилт болон эрсдлийг санхүүжүүлэх. Нийгмийн болон ажлын орчны бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд сангууд болон төрийн байгууллагууд өмнө нь ашиглаагүй аргачлалыг нэвтрүүлэх эрсдлийг санхүүжүүлэх шаардлагатай тулгарна.

Залуучуудын сэтгэлийг татсан ажил хөдөлмөрийн боломж бий болгох шаардлагатай

ХЭСЭГ 3

Тогтвортой ажил хөдөлмөрийг улс орны түвшинд бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ

- Шаардлагатай технологи, хөрөнгө оруулалтын хувилбаруудыг тогтоох, тухайлбал үсрэлтийн боломж.
- Тогтвортой бодлогыг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн болон макро эдийн засгийн тогтолцоог бүрдүүлэх.
- Хүн ам нь техник мэргэжлийн болон өндөр чанарын мэдлэг, ур чадвартай, суралцах, ажил эрхлэх болон харилцах чадвартайг баталгаажуулах.
- Хөдөө аж ахуй зэрэг салбарын олон тооны ажилчдыг давтан сургах, ур чадварыг нь дээшлүүлэх. Зарим ажилчид нь зах зээлд арга олох бол бусдад нь төр засаг, төрийн бус болон холбогдох бусад байгууллагуудын туслалцаа хэрэгтэй болно. Эдгээр хөтөлбөрүүд нь эмэгтэйчүүд, эмзэг бусад бүлгийнхэнд дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх арга хэрэгсэл юм.
- Шилжилтийн сөрөг нөлөөллийг олон янзын туслалцаа дэмжлэгийн арга, залуу, ахмад үеийн тэнцвэргүй байдлыг тэгшитгэх хэлбэрээр бууруулах.
- Хүн амын ур чадварын баазыг тасралтгүй бэхжүүлэх. Энэ нь суралцах боломжийг бүрдүүлдэг үйл ажиллагааны хуримтлагдах үр дүн, амьдралын эргэлт, мөчлөгийн аргачлал ашиглахыг шаардана.

Эрүүл мэнд, боловсролын олон ажилчдын чанарыг дээшлүүлэхэд ихээхэн хөрөнгө оруулалт хэрэгтэй байгаа нь мэдлэг, ур чадварыг шинэчлэхэд төр засгийн оролцоо үүргийг тодорхойлж байна.

Эх сурвалж: Аткинсон (Atkinson) 2015 он.

- Олон нийтийн эрх ашгийн төлөөх инноваци. Бүтээлч байдал болон инноваци нь олон зорилтыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Сайн дурын үйл ажиллагаа зэрэг нийгмийн ашиг туст үйлчилж байгаа ажилд инновацийг чиглүүлэх бодлого нь хүний хөгжлийг түргэсгэж болно. Сайн дурын ажиллагааг татварыг эргэн олгох, дотац, төр засгийн тэтгэлэг зэргээр дэмжинэ. Олон нийтийн зүгээс сайн дурын ажиллагаа явуулах орон зайг бий болгох, хамгаалах нь нийгмийн ашиг сонирхол, ялангуяа хямрал мөргөлдөөн, байгалийн гамшгийн үед нийцэх юм. Хямрал мөргөлдөөн болон түүний дараах байдалд ард иргэдийн эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, байгууллагуудын ажлыг жигдрүүлэх, ажилчдын дуу хоолойг мэдрүүлэх, нийгмийн статусыг өргөх, хүндэтгэл, итгэлийг нэмэгдүүлэх, ард иргэдийн иргэний нийгмийн үйл ажиллагаанд оролцох сонирхлыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үр бүтээмжтэй ажлын байр бий болгоход гол анхаарлыг хандуулах ёстой. Бодлогын хувьд:
- Эрүүл мэндийн салбарын ажлыг дэмжих. Хямрал мөргөлдөөнд өртсөн олон улс оронд эрүүл мэндийн салбар уналтад орсон ба ажилчид, шархадсан хүмүүст эмнэлгийн яаралтай тусламж үзүүлэх үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлэх.
- Нийгмийн үндсэн үйлчилгээг сэргээн хэрэгжүүлэх. Энэ нь улс төрийн болон нийгмийн ач холбогдолтой бөгөөд орон нутгийн олон нийт, төрийн бус байгууллагууд, төр-хувийн хэвшлийн түншлэл хөдөлгөх хүч нь байж болно.
- Төр засгийн ажлын хөтөлбөрүүдийг санаачлах. Яаралтай түр ажлын байр бий болгох, ажлын хөлсийг бэлэн мөнгөөр олгох зэрэг нь амьжиргааг залгуулах, нийгмийн дэд бүтцийг байгуулахад хувь нэмэр оруулна.
- Орон нутагт зорилтот хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх. Ийм хөтөлбөрүүд нь тогтвортой байдлыг хангах, ард иргэдийн холбоог сэргээх замаар эдийн засгийн үйл ажиллагааг хөгжүүлэх, сүлжээ болон нийгмийн тогтолцоог сэргээхэд дэмжлэг үзүүлэх зэрэг олон талын ач холбогдолтой.
- Нийгмийн Шинэ Гэрээ боловсруулах. Ажил хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд ажилчид нэг ажил олгогчтой урт хугацаанд ажиллах, эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнээр олон жил байх магадлал багатай байгаа нь хамгааллын уламжлалт арга хэлбэртэй зохицохгүй байна. Байнгын ажилгүй хүмүүсийн тоо өсч

байгаагай холбогдуулан нийгмийн санг хэрхэн бүрдүүлэх, албан бус салбарт ажиллагсадтай харилцаа холбоог хэрхэн тогтоох, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр орж байгаа ажилчдыг (ялангуяа цагаачид) ажлын байраар хангах, ажлын чадваргүй хүмүүсийг тэтгэх зэрэг олон асуудлууд тулгарч байна. Ийм нөхцөлд 20 дугаар зууныхаас хамаагүй илүү өргөн цар хүрээтэй яриа хэлэлцээг хамарсан Нийгмийн Шинэ Гэрээ боловсруулах шаардлагатай байна. Дани улсад ажлын байрны уян хатан зах зээлийн нөхцөлд ур чадварыг нэмэгдүүлэх, дахин эзэмшүүлэх үйл ажиллагааг аюулгүй байдлыг хангахтай хослуулан хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажиллаж байна (хэсэг 4).

- Дэлхий Дахины Гэрээ байгуулах зорилт. Дэлхийн үйлдвэрлэлийн эрин үед үндэсний бодлого болон нийгмийн зохицуулалтууд нь дэлхийн үйл ажиллагаанаас гадуур хэрэгжих боломжгүй юм. Даяаршлын жинхэнэ утга нь хамтрах, хуваалцахад орших бөгөөд бид бүхэн “дэлхийн ажил хөдөлмөрийн” хариуцлагыг хамтран хүлээх ёстой. Дэлхий Дахины Гэрээ нь даян дэлхийн төр засаг, бизнес, ажилчид зэрэг бүх түншүүдийг татан оролцуулах, ажилчдын эрхийг бодитоор хүндэтгэх, бүх түвшинд тохиролцоог хэлэлцэхэд бэлэн байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

Энэ үйл ажиллагаа нь шинэ институт шаардахгүй, олон улсын нөлөө бүхий байгууллагуудын анхаарлыг тухайн асуудалд чиглүүлэх зорилготой. Дэлхий Дахины Гэрээ нь төр засгийн зүгээс өөрийн иргэдийн хэрэгцээг хангах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд удирдамж чиглэл гаргаж болно. Дэлхийн тохиролцоо байхгүй тохиолдолд үндэсний бодлого нь гадаад хүчин зүйлийг харгалзахгүйгээр зөвхөн дотоодын хөдөлмөрийн хэрэгцээг анхаарах төлөвтэй. Иймд дэлхий дахин-үндэсний бодлогын багц хэрэгтэй. 2013 оны 9 дүгээр сард хүчин төгөлдөр болсон Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Дотоодын ажилчдыг зохистой ажил хөдөлмөрөөр хангах тухай конвенци, олон улсын бусад конвенциуд нь дэлхий дахинд дотоодын ажилчдын эрхийн стандартыг санаачлан тогтоосон суурь баримт бичиг болсон юм. Ийм төрлийн гэрээ нь нэгдэн орсон улс орнуудад зарчмын удирдамж болдгийн зэрэгцээ үндэсний бодлогоо улсын ашиг сонирхол, хэрэгцээнд тулгуурлан хэрэгжүүлэх боломжийг олгодог.

Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөр нь хүний хөгжлийг түргэсгэнэ

Дэлхий дахины үйл ажиллагаанаас дэмжлэг авсан үндэсний бодлого нь орон нутагт бодит өөрчлөлт хийх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

- Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх. Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөр нь 4 үндсэн тулгуур хэсэгтэй (хэсэг 5). Хөтөлбөр болон хүний хөгжлийн тогтолцоо нь бие биендээ харилцан үйлчилнэ. Зохистой ажил хөдөлмөрийн 4 тулгуур хэсэг хүний хөгжлийг түргэсгэнэ. Ажлын байр болон бизнесийн хөгжил нь хүмүүсийн орлого, амьжиргааны эх үүсвэр болж эрх тэгш байдлыг сайжруулах, оролцоог хангах замаар өөрийн

нэр хүнд, үнэлгээг дээшлүүлнэ. Ажилчдын эрх нь хүний эрх, эрх чөлөө, хөдөлмөрийн стандартыг хангаж, хүний хөгжлийг дэмжинэ. Нийгмийн хамгаалал нь аюулгүй байдлын сүлжээ үүсгэх, хүмүүсийг эрсдэл эмзэг байдлаас хамгаалах, асран халамжлах ажил үйлчилгээ үзүүлэх, өргөн оролцоог хангах, эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх, нийгмийн ойлголцлыг бэхжүүлэх зэргээр хүний хөгжилд хувь нэмэр оруулна. Хүний хөгжил нь 4 тулгуур хэсгийг хэрэгжүүлэхэд хариу хувь нэмэр оруулдаг. Хүний хөгжил нь чадавхийг нэмэгдүүлэх замаар ажил, бизнес эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлнэ.

ХЭСЭГ 4

Дани улсын уян хатан аюулгүй байдал

Дани улсын хөдөлмөрийн зах зээлд “уян хатан аюулгүй байдал” хэмээн томъёолдог байдал ихээхэн нэвтэрсэн: “уян хатан аюулгүй байдал” нь ажил олгогч, ажилчдын зардлын доогуур тохируулгын хэлбэрээр уян хатан байдлыг, Данийн өргөн хамралт, нөхөн үйлчилгээний түвшинг хангасан өндөр хөгжсөн нийгмийн аюулгүй байдлын сүлжээгээр аюулгүй байдлыг хослуулсан үзэгдэл юм. Уян хатан аюулгүй байдлын гол зорилго нь ажлын байрныхаас илүү ажилчдын аюулгүй байдалд анхаарах явдал болно.

Уян хатан аюулгүй байдлын хүрээнд ажил олгогч нь уян хатан хөдөлмөрийн хүчнийг ашиглах, харин ажилчид нь чанартай нийгмийн хамгааллын сүлжээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын үр шимийг хүртэх боломжтой байна.

Эх сурвалж: Дэлхийн банк 2015b.

Хүний хөгжлийн оролцоо нь нийгмийн яриа хэлэлцээг баяжуулахад тус дөхөм үзүүлж байна. Хүний хөгжил нь мөн хүний эрхийг дээдэлж, ажилчдын эрх болон хүний аюулгүй байдлыг бэхжүүлдэг. Энэ бүх харилцан уялдааг харгалзан Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх нь хүний хөгжилд ажил хөдөлмөрийн оруулах хувь нэмрийг дээшлүүлэх болно.

ХЭСЭГ 5

Зохистой ажил хөдөлмөрийн хөтөлбөрийн 4 тулгуур хэсэг.

- Ажлын байр, бизнесийн хөгжил. Ядуурлаас ангижрах гол зам бол ажил эрхлэлт бөгөөд эдийн засаг нь хөрөнгө оруулах, ажлын байр болон бизнесийг хөгжүүлэх, тогтвортой амьжиргааг хангах үүрэгтэйг ухамсарлах.
- Стандарт болон ажил хөдөлмөрийн эрх. Хүмүүс эрхээ эдлэх, хүндэтгэл хүлээхийн тулд оролцоогоо хангах, өөрсдийн санал бодлоо илэрхийлэх боломжтой байх ёстой. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын ажлын норматив нь дэвшлийг хэмжих гол үзүүлэлт болно.
- Нийгмийн хамгаалал. Эрүүл мэндийн үйлчилгээ, тэтгэврийн аюулгүй байдал зэрэг нийгмийн суурь хамгаалал нь нийгэм, эдийн засагт үр дүнтэй оролцох үндэс болно.
- Засаглал болон нийгмийн яриа хэлэлцээ. Төр засаг, ажил олгогч, ажилчид хоорондын нийгмийн яриа хэлэлцээ нь эдийн засаг, нийгмийн тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэх, сайн засаглалыг дэмжих, хөдөлмөрийн бат бэх харилцааг байгуулах, эдийн засаг, нийгмийн дэвшлийг түргэсгэнэ.

Улс орнуудын 2014 оны Хүний Хөгжлийн Индекс

Австрали	2	Испани	26	Перу	84
Австри	23	Итали	27	Польш	36
Азербайжан	78	Кабо-Верде	122	Португал	43
Албани	85	Казахстан	56	Руанда	163
Алжир	83	Камбож	143	Румын	52
Ангол	149	Камерун	153	Сальвадор	116
Андорра	34	Канад	9	Самоа	105
Антигуа ба Барбуда	61	Катар	32	Сан-Томе ба Принсипи	143
АНУ	5	Кени	145	Саудын Араб	39
Арабын Нэгдсэн Эмирт Улс	41	Кипр	32	Свазиланд	150
Аргентин	40	Киргизстан	120	Сейшелийн Арлууд	64
Армени	85	Кирибати	137	Сенегал	170
Афганистан	171	Колумб	97	Сент Люси	89
Багамын Арлууд	55	Коморын арлууд	159	Сент-Винсент ба Гренадин	97
Балба	145	Конго	136	Сент-Китс ба Невис	77
Бангладеш	142	Конго (Ардчилсан Улс)	176	Серб	66
Барбадос	57	Коста Рика	69	Сингапур	11
Бахрейн	45	Кот д'Ивуар	172	Сири	134
Беларус	50	Куба	67	Словак	35
Белиз	101	Кувейт	48	Словен	25
Бельги	21	Лаос	141	Соломоны Арлууд	156
Бенин	166	Латви	46	Судан	167
Болгар	59	Лесото	161	Суринам	103
Боливи	119	Либериа	177	Сьерра-Леоне	181
Босни-Герцеговин	85	Ливан	67	Таджикистан	129
Ботсван	106	Ливи	94	Тайланд	93
Бразил	75	Литва	37	Танзани	151
Бруней	31	Лихтенштейн	13	Того	162
Буркина Фасо	183	Люксембург	19	Тонга	100
Бурунди	184	Маврикий	63	Төв Африкийн БНУ	187
Бутан	132	Мавритан	156	Тринидад ба Тобаго	64
Вануату	134	Мадагаскар	154	Тунис	96
Венесуэл (Боливарын БНУ)	71	Македон	81	Турк	72
Вьетнам	116	Малави	173	Туркменистан	109
Габон	110	Малайз	62	Уганда	163
Гайана	124	Мали	179	Узбекистан	114
Гайти	163	Мальдив	104	Украин	81
Гамби	175	Мальта	37	Унгар	44
Гана	140	Мексик	74	Уругвай	50
Гватемал	128	Микронези	123	Фижи	90
Гвиней	182	Мозамбик	180	Филиппин	115
Гвиней-Бисау	178	Молдав	107	Финлянд	24
Герман	6	Монгол	90	Франц	22
Гондурас	131	Монтенегро	49	Хонг Конг	12
Грек	29	Морокко	126	Хорват	47
Гренада	79	Мьянмар	148	Хятад	90
Гүрж	76	Намиби	126	Чад	185
Дани	4	Нигер	188	Чех	28
Доминик	94	Нигери	152	Чили	42
Доминиканы БНУ	101	Нидерланд	5	Швед	14
Египет	108	Никарагуа	125	Швейцар	3
Жибути	168	Норвег	1	Шинэ Зеланд	9

Замби	139	Нэгдсэн Вант Улс (Их Британи)	14	Шри Ланка	73
Зимбабве	154	Оман	52	Эквадор	98
Зүүн Тимор - Лесте	133	ОХУ	50	Парагвай	112
Йемен	160	Өмнөд Африк	116	Экваторын Гвиней	138
Израиль	18	Өмнөд Солонгос	17	Энэтхэг	130
Индонези	110	Өмнөд Судан	169	Эритрей	186
Йордан	80	Пакистан	147	Эстони	30
Ирак	121	Палау	60	Этиоп	174
Иран	69	Палестин	113	Ямайка	99
Ирланд	6	Панам	60	Япон	20
Исланд	16	Папуа Шинэ Гвиней	158		

ДЭЛХИЙН ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛҮҮД: 2014 оны Хүний хөгжлийн илтгэл нь 1990 оноос эхлэн жил бүр хөгжлийн асуудлууд, чиг хандлага, ахиц дэвшил болон бодлого хөтөлбөрт сэтгэлгээний хувьд бие даасан, туршлага дээр тулгуурласан үндэслэлтэй дүн шинжилгээ хийх зорилгоор НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөссанаачлан боловсруулж, хэвлүүлж эхэлсэн илтгэлүүдийн сүүлийн хувилбар болж байна.

2014 оны Хүний хөгжлийн илтгэлтэй холбоотой эх сурвалжууд, нэмэлт материалууд, илтгэлийн хураангуй болон бүрэн хувилбарууд, бусад мэдээллийг 20 гаруй хэл дээр hdr.undp.org цахим хуудаснаас авах боломжтой. Түүнчлэн 2014 оны илтгэлд зориулсан судалгааны ажлын цувралууд, баримт мэдээллийн цуглуулга, үндэсний хүний хөгжлийн индексийн үзүүлэлтүүд, мэдээллийн сан, интерактив зураг зураглалууд, илтгэлийн хүний хөгжлийн индекст ашигласан эх сурт валжууд, аргачлалуудын дэлгэрэнгүй тайлбар, улс орнуудын танилцуулга, бусад сурвалж материалууд бий. Өмнөх жилүүдэд хэвлэгдсэн дэлхийн болон бүс нутаг, үндэсний Хүний хөгжлийн илтгэлүүд (ХХИЛ) -ийг hdr.undp.org-аас авах боломжтой.

БҮС НУТГИЙН ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛҮҮД: Өнгөрсөн 20 гаруй жилийн хугацаанд НҮБ-ын бүс нутгийн товчоодын дэмжлэгтэйгээр бүс нутгийн хөгжлийн бүхий л гол асуудлуудыг хамарсан Хүний хөгжлийн илтгэлүүд боловсруулагдан хэвлэгджээ. Эдгээр илтгэлүүдэд бүсийн хэмжээнд тулгамдаж буй чухал асуудлууд, тухайлбал, Арабын улс орнууд дахь улс төрийн чадавхижуулалт, Африк дахь хүнсний аюулгүй байдал, Ази дахь уур амьсгалын өөрчлөлт, Төв Европ дахь үндэсний цөөнхийн асуудлууд, Латин Америк болон Карибын тэнгисийн орнууд дахь тэгш бус байдалтай холбоотой бэрхшээлүүд, иргэдийн аюулгүй байдал зэргийг хөндөж, хурц дүн шинжилгээ хийсэн бөгөөд бодлогод нөлөөлөх тодорхой зөвлөмжүүдийг гаргажээ.

ҮНДЭСНИЙ ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛҮҮД: Анх 1992 онд Хүний хөгжлийн үндэсний хэмжээний илтгэл хэвлэгдэн гарснаас хойш дэлхийн 140 гаруй оронд НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн дэмжлэгтэй дотоодын зөвлөх, бичигчдийн багийн оролцоотойгоор үндэсний хүний хөгжлийн илтгэлүүд хэвлэгдэн гарчээ. Одоогийн байдлаар 700 гаруйд хүрээд байгаа эдгээр илтгэлүүд улс орны дотоодод зохион байгуулагдах зөвлөлдөх уулзалт, судалгааны үр дүнд хүн хөгжлийн үзэл баримтлалыг үндэсний хэмжээний бодлогод тусгахад зөвлөмж болгосон байна. Хүний хөгжлийн үндэсний илтгэлүүд нь уур амьсгалын өөрчлөлтөөс эхлээд залуучуудын ажил хөдөлмөр эрхлэлт, жендэр болон угсаатан ястны асуудлаас үүдэлтэй тэгш бус байдал хүртэл хөгжлийн олон чухал асуудлыг хөнддөг.

ХҮНИЙ ХӨГЖЛИЙН ИЛТГЭЛҮҮД: 1990-2014

1990	Хүний хөгжлийн үзэл баримтлал ба хэмжигдхүүн
1991	Хүний хөгжлийн санхүүжилт
1992	Хүний хөгжлийн дэлхийн хэмжээний цар хүрээ
1993	Хүмүүсийн оролцоо
1994	Хүний аюулгүй байдлын шинэ хэмжүүрүүд
1995	Жендэр ба Хүний хөгжил
1996	Эдийн засгийн өсөлт ба Хүний хөгжил
1997	Ядуурлыг бууруулахад чиглэсэн Хүний хөгжил
1998	Хүний хөгжлийн хэрэглээ
1999	Хүний төрөлхтөний төрхтэй даяарчлал
2000	Хүний эрх ба Хүний хөгжил
2001	Хүний хөгжлийн төлөө шинэ дэвшилтэт технологийг ажилладаг болгох нь
2002	Хуваагдмал дэлхий ертөнцөд ардчиллыг гүнзгийрүүлэх нь
2003	Мянганы хөгжлийн зорилтууд: Улс үндэстэн хоорондын нягтрал ба Хүн төрөлхтний ядуурлын төгсгөл
2004	Өнөөдрийн олон янзын ялгаатай байдал оршин буй дэлхийн соёлын эрх чөлөөний асуудал
2005	Олон улсын хамтын ажиллагаа салаа замын уулзварт: Дэлхийн тэгш бус тусламж, худалдаа ба аюулгүй байдал
2006	Хомсдлын цаана: Эрх мэдэл, ядуурал, дэлхийн усны хямрал
2007/2008	Үүр амьсгалын өөрчлөлттэй тэмцэх нь: Хуваагдсан ертөнц дэх хүний эв нэгдэл
2009	Бэрхшээл саадыг даван туулах нь: Хүний шилжилт хөдөлгөөн ба хөгжил
2010	Үндэстний жинхэнэ баялаг: Хүний хөгжилд хөтлөх арга замууд
2011	Тогтвортой хөгжил ба эрх тэгш байдал: Бүх нийтийн сайн сайхан ирээдүй
2013	Өмнөдийн сэргэлт: Улс орнуудын хүний хөгжилд гарч буй ахиц дэвшил
2014	Хүний ахиц дэвлийг тогтворжуулах : Эмзэг байдлыг бууруулснаар даван туулах чадварыг бий болгох нь

НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр
НҮБ-ын Плаза -1
Нью Йорк, NY 10017
www.undp.org

