

1-р дэвтэр

# ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕД

Үйлдвэрчний эвлэлийн  
үйл ажиллагааны  
шинэ замналууд

2018 оны 1-р сар



**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**

## ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕД 4.0

Энэхүү бүтээлийг Фридрих-Эбертийн сангаас бэлтгэн гаргав. Тус номны аливаа агуулга, мэдээллийн үнэн зөв нь Фридрих-Эбертийн сангийн байр суурьтай нийцэж байх албагүй болно.

Герман хэлнээс орчуулсан:

**Ч.Оюунгэрэл**

Фридрих-Эбертийн сангийн хөтөлбөрийн менежер

Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн:

**Ё.Батболд**

# ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕД

Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааны  
шинэ замналууд

2018 оны 1-р сар

# Агуулга

ӨМНӨХ ҮГ	_____	6
----------	-------	---

## 1-Р ДЭВТЭР Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед

1. Үйлдвэрчний эвлэлүүдэд амжилтын түүхээ бичих боломж бий.	_____	8
2. Хуучин түншүүдээ дахин шинээр нээ: Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хүчний нөөцүүд ба улс төрийн эдийн засаг	_____	11
3. Think out of the box-Хайрцагнаасаа хальж сэтгэ	_____	17
4. Хэрвээ одоо биш юм бол тэгээд хэзээ гэж?	_____	19

Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үедээ Бид юуг суралцав?	_____	22
---	-------	----

## 2-Р ДЭВТЭР Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 хувьслын үед \_\_\_\_\_ 33

Өмнөх үг	_____	36
----------	-------	----

1-р бүлэг	4.0 Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэрийн 4.0-ийг хэлбэршүүлж байна.	_____	43
2-р бүлэг	Банкны секторын хувьсал	_____	57
3-р бүлэг	МХТС- Мэдээлэл, харилцааны технологийн салбарын ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орж байна.	_____	71
4-р бүлэг	Жолооч нарын хувьд донсолгоотой он жилүүд байлаа.	_____	85

3-Р ДЭВТЭР Дижитал капитализмд эрх ашгаа хамтдаа хамгаалах нь \_\_\_\_\_ 123

1. Оршил \_\_\_\_\_ 127
2. Технологийн хувьсал ба хүчний  
нөөцүүд дээр суурилсан шийдэл \_\_\_\_\_ 130
3. Дижиталчлал, аж үйлдвэр 4.0 ба зохион  
байгуулалттай ажилчдын байгууллагууд \_\_\_\_\_ 135
4. Дижитал платформын эдийн засагт  
ажиллагсдын хамтын ажиллагаа \_\_\_\_\_ 140
5. Зохион байгуулалтын хүч: “Платформын  
үйлдвэрчний эвлэлүүдийн” хувилбарууд \_\_\_\_\_ 144
6. Дүгнэлт: Зохион байгуулалтын олон талт  
байдлыг ашиглах \_\_\_\_\_ 149

Энэ номд ашигласан эх сурвалжууд \_\_\_\_\_ 151

Хавсралт \_\_\_\_\_ 155

4-Р ДЭВТЭР Ойлголтуудын тайлбар \_\_\_\_\_ 157

Зохиогчдын тухай \_\_\_\_\_ 173

## Өмнөх үг

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо нь 104 жилийн бахархам түүхтэй байгууллага юм. Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь нийгмийн өөрчлөлтүүдийн нэгэн чухал актёр бөгөөд ажилчдын эрх ашгийг хамгаалагч гэдгээрээ нийгэм даяар хүлээн зөвшөөрөгдсөн байгууллага. Өнөөдрийн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө үндсэн нэгжийн байгууллагуудынхаа кампанит ажил явуулах чадамжийг дээшлүүлэхийн тулд илүү хүчирхэг болох, нийгмийн түншлэлийн талуудаа холбох том үүргээ цалгардуулахгүй байх сорилтууд тулгараад байна.

Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагааны дотоод болон гадаад орчны өөрчлөлтийн улмаас тус байгууллагын бүтцүүдээс хүлээх хүлээлт, ирэх дарамт ч нэмэгдсээр байна. Шинэ цаг үе, хөдөлмөрийн шинэ ертөнц үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өнөөгийн бүтцэд дасан зохицохгүй нь ойлгомжтой тул үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдөө шилдэг шинж чанаруудаа шинэ цаг үед нийцүүлэн хувиргаж байж хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа биелүүлж чадна.

Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дах салбараас орчуулан хүргэж буй энэ ном нь манай сангаас үйлдвэрчний эвлэлийн шилжилтийн процесст оруулж буй хувь нэмэр юм. Энэ ном та бүхэнд дэлхий дахины үйлдвэрчний эвлэлүүд, тэдгээрийн үндсэн нэгжийн байгууллагууд хоорондоо мэдлэгээ солилцох, харилцан суралцах боломжийг олгож хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд өндөр ач холбогдолтой ойлголтууд, концептуудыг тайлбарлах болно. Нөгөө талаар үйлдвэрчний эвлэлүүдэд энэ хувьслыг урагшлуулж чадах, зөвхөн үйлдвэрчинд байдаг онцлог хүчний нөөцүүдтэй, эдгээр нөөц дээрээ суурилан стратегийн шийдлүүдээ боловсруулан хэрэгжүүлснээр хөдөлмөрийн ертөнцөд аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал, шинэ технологи, дижитал капитализмаас үүдэлтэй тулгарч буй

сорилтуудыг амжилттай даван туулж чадна гэдгийг олон улсын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн туршлага дээр үндэслэн харуулах болно.

Хөдөлмөрийн ертөнц өөрчлөгдлөө гээд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үүрэг нэмэгдэнэ үү? гэхээс хасагдахгүй. Эдгээр үүргийг үйлдвэрчний эвлэлүүдийн дотоод бүтцээс хайгаад олохгүй, харин хөдөлмөрийн шинэ ертөнцийн олон жижиг өөрчлөлтүүдэд агуулагдаж байдаг. Эдгээр өөрчлөлтүүд ажилчдад дарамт үүсгэж хамтын гэрээний хэрэгжих баталгааг сулруулж эсвэл үйлдвэрчний эвлэлүүдийн ажилд зориудаар хаалт тавьж байдаг. Зөвхөн үйлдвэрчний эвлэлүүд эдгээр процессыг ажилчдын сайн сайхны төлөө өөрчилж чадна. Тэгэхээр үйлдвэрчний эвлэлүүдийн ажил одоо л эхэлж байна гэсэн үг.

Би энэ номыг бүтээхэд хувь нэмрээ оруулсан бүх хүмүүст нэн ялангуяа Чогдонгийн Оюунгэрэлд нягт нямбай орчуулж зөвхөн үгийн орчуулгыг бус харин санаа, концептуудыг ойлгомжтой хөрвүүлсэнд талархал илэрхийлье.

ФЭС-ийн Монгол дах салбар түнш үйлдвэрчний эвлэлүүдтэйгээ хамтран үйлдвэрчний эвлэлийн шилжилтийн процессыг ажилчдын эрх ашигт нийцүүлэн жолоодохын тулд угтаж буй шинэ цаг үед итгэмжит, нягт хамтын ажиллагаагаа үргэлжлүүлэн хөгжүүлэхдээ баяртай байх болно.

Венедикт Ивановс

ФЭС-гийн Монголыг хариуцсан төлөөлөгч 2021 оны 11-р сар

# 1.

## Үйлдвэрчний эвлэлүүдэд амжилтын түүхээ бичих боломж бий.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд ба амжилттай шилжилт –гэдэг холбоос үг дэлхий дахинд сонгодог үйлдвэрчний байгууллагуудын гишүүдийн тоо эрчимтэй буурч байгаа өнөөгийн чиг хандлагатай нэг л авцалдаж өгөхгүй, олон хүнд эсрэг тэсрэгийн нэгдэл мэт санаанд нь нэг л бууж өгөхгүй байгаа байх. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийг түүхийн хохирогчид мэтээр үзэх нь олонтоо бөгөөд аж үйлдвэрийн капитализмыг хазаарлах, үндэсний чөлөөлөх хөдөлгөөн эсвэл дарангуйлагч дэглэмүүдийг эсэргүүцэхэд тэдний гүйцэтгэсэн үүргийн талаар түүхийн номын хуудаснаас уншиж буй залуу үе тэднийг өнгөрсөн үетэйгээ хамт улиран одсон мэт санадаг байх. Бидний амьдарч буй өнөө үеийн гүнзгий өөрчлөлтүүд өдгөө аль хэдийн хямрал болтлоо гүнзгийрчээд байгаа нийтлэг хандлагууд буюу “ирээдүйн асуудлууд” нь үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө томоохон сорилтууд болон гарч ирлээ. Эдгээр нь даяаршлыг жолоодох, үндэстэн дамнасан хөгжил, дижиталчлал буюу тоон технологийн хөгжил, эдийн засаг ба хөдөлмөрийн эрх зүйн баталгаа суларч хэврэгших, албан бус секторын тэлэлт, тэгш бус байдал эрчимтэй газар авах, цагаачлал, хотжилт, цаг уурын өөрчлөлт болон ардчиллын суурь ганхах, авторитар дэглэмүүд болон үндсэрхэг үзэл газар авах (хаагдмал орчин) гэх мэт сорилтууд юм.

ФЭС “Үйлдвэрчний эвлэлүүд-шилжилтийн үед” төслөө чухам дээрх сорилтуудыг даван туулахын төлөө хэрэгжүүлж байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн ач холбогдол буурч байна гэж дуулдаг хүмүүстэй хоолой нийлүүлэн дуулахын оронд бид үйлдвэрчний эвлэлүүдийн гарт өөрчлөлтийг сөрөх хүч байгаа, тэд нийгэм-эдийн засгийн харьцааг шинэчлэн тогтоох явцад



ажилчдын тусын тулд идэвхтэй нөлөөлж чадна гэдгийг харуулахыг хүсэж байна. Тэдэнд стратегийн шийдвэр гаргах боломж байгаа, тэд өөрсдөө ч өөрчлөгдөж чадна!. ФЭС чухам энд-стратегийн шийдвэр гаргахад нь үйлдвэрчний эвлэлүүдэд дэмжлэг үзүүлж чадна. Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед төслөөрөө дамжуулан ирээдүйд илүү үр өгөөжтэй туслалцааг үзүүлж чадна гэдэгтээ итгэлтэй байна. ФЭС-ийн үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед төслөө “Өөрчлөгд тэгээд ял” уриатайгаар хэрэгжүүлж эхэлсэн билээ. Цаашид “Өөрчлөгд тэгээд ял” гэдэг уриан дор төслөө үргэлжлүүлэх болно.

ФЭС-гийн төслийн төвд “Үйлдвэрчний эвлэлүүд ба тэдний хүч” орших нь мэдээж. Үйлдвэрчний эвлэлийн хүчинд амьдрахын тулд ажиллах хүчээ худалддаг хүмүүсийн ашиг сонирхлыг ажлын байр, эдийн засаг, нийгэм, улс төрд хамгаалах ур чадвар шийдвэрлэх үүрэгтэй. Өдгөө тулгараад байгаа томоохон сорилтууд, гадаад орчинд үйлдвэрчний эвлэлд дайсагнасан хандлага хүчээ авч байгаа зэрэг нь үйлдвэрчний эвлэлийн хүчинд нэмэр болохоосоо нэрмээс болж байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед (цаашид ҮЭШҮ хэмээн товчлох) төсөл нь үйлдвэрчний эвлэлүүд ямар ч нөхцөлд хүчний шинэ нөөцийг бүрдүүлж чаддаг, түүгээрээ дамжуулан нийгэм-эдийн засаг, улс төрийн хөгжлийг зарим талаар эргүүлж эсвэл шинэ зам дээр гарган ирж чаддаг гэдгийг харуулах болно. Тэд нөлөөллийн зарим шинэ орон зайг эзлэн авч олж авсан орон зайгаа шинэ бүтээлч шийдлүүдээр дүүргэж чаддаг. (Labour as a shaping force of globalization- Хөдөлмөр бол даяаршлыг өөрчлөх нэгэн хүч мөн) Үүний тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд элдэв сүлжээгээр бүрхэгдсэн өнөөгийн дэлхий дээр шинээр бий болж буй боломжуудыг ч ашиглаж чаддаг.

Судалгааны явцад өөрчлөлт ба амжилтын олон тохиолдлуудтай тааралдаж байлаа. Үйлдвэрчний эвлэлүүд жишээлбэл:

- Маш хүнд нөхцөлд ажилладаг шинэ бүлгүүдийг зохион байгуулалтад оруулах, тэдний нийгмийн идэвхийг сэргээх (Жишээлбэл: Малайзын хөдөлмөрийн цагаач ажилчин эмэгтэйчүүд, Кени улсын эрх зүйн баталгаагүй нөхцөлд ажилладаг аюулгүй байдлыг хангах харуул, хамгаалалтын ажилтнууд, Нигер улсын хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг оёдолчид, Чили улсад Старбакс (Starbucks) кофены газруудад ажилладаг оюутнууд, Турк улс дахь DHL, UPS буухиа шуудангийн логистикийн салбарт ажиллагсад гэх мэт) замаар гишүүд олноороо үйлдвэрчний эвлэлийг орхиж

буй хандлагыг эргүүлж, тэр ч байтугай гишүүдийнхээ тоог эрс нэмэгдүүлж чадсан.

- Хүйсийн шударга байдлыг хангах зорилтыг марталгүй хөтөлбөр бүр дээрээ биччихлээ шүү гээд санаа амрах биш харин эмэгтэйчүүдийг удирдлагын бүх шатанд ажиллуулах, ингэснээр үйлдвэрчний эвлэлийн дотоодод болон нийгмийн хүчний хувьд шинэчлэгдэх (Жишээ нь: Бразили улсын CUT)
  - Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн нийгэм, улс төрийн хүчийг дайчлах замаар сая сая хүмүүсийн амьдрал-хөдөлмөрийн нөхцөлүүдийг дорвитой сайжруулах, эсвэл ардчилалд хувь нэмрээ оруулах, (Жишээ нь: Бразил, Уругвай, Тунис, Индонези улсад)
  - Улс орнуудын хилийн зурвасаар хязгаарлагдахгүйгээр үндэстэн дамнасан сүлжээ байгуулах замаар олон улсын тавцан дээр үндэстэн дамнасан компаниудад дарамт үүсгэж хөдөлмөрийн нөхцөлийг мэдэгдэхүйц сайжруулах, (Жишээлбэл Латин Америкийн нислэгийн компани LATAM-ийн ажилчид, төв америкийн нэхмэлийн үйлдвэрийн ажилчид эсвэл АНУ-ийн авто машин, тээврийн хэрэгслийн үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо ба германы ИГ-Металл үйлдвэрчний эвлэл хоорондын түншлэлийн хүрээнд гэх мэт)
  - Эцэст нь бид ажилчид зохион байгуулалтад орох, нэгдэх “өөрсдийн холбоо байгуулах” эсвэл “хайврид буюу албан болон албан бус секторт ажиллагсдыг нэгэн дээвэр дор нэгтгэсэн” үйлдвэрчний эвлэл байгуулах зэрэг зохион байгуулалтын шинэ хэлбэрүүдийн дор нэгдэж чаддаг гэдгийг харлаа. (Жишээ нь: Энэтхэг, Уганда улсын томоохон хотуудад гудамжинд худалдаа эрхлэгсэд болон мотоциклээр таксины үйлчилгээ үзүүлэгсэд)
-

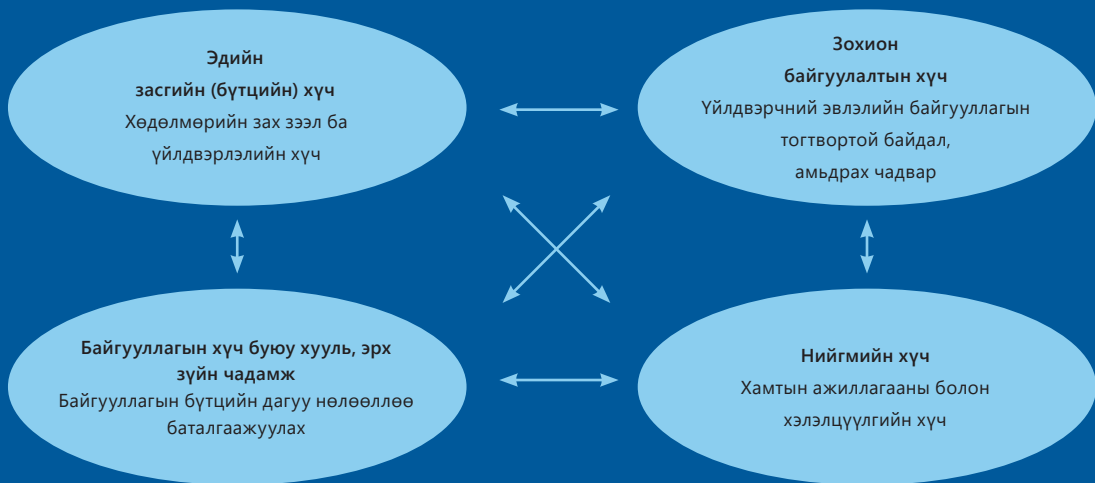
## 2.

# Хуучин түншүүдээ дахин шинээр

## НЭЭ: Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хүчний нөөцүүд ба улс төрийн эдийн засаг

ФЭС-ийн “Үйлдвэрчний эвлэлүүд-шилжилтийн үед-ҮЭШҮ” төсөл бол үйлдвэрчний эвлэлүүдийг харах өнцгөө өөрчлөх, тэдний улс төрийн эдийн засгийг илүү нухацтай судлах оролдлого юм. Хэрвээ бид үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагаа явуулж буй орчин, нөхцөлд ямар өөрчлөлт гарав?, Тэдэнд ямар чадвар, мэдлэг байна? Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн дотоодод, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хооронд, үйлдвэрчний эвлэлүүд болон бусад актёруудын хооронд харилцааны ямар бүтцүүд байна? гэдгийг ойлгочихвол тухайн үйлдвэрчний эвлэл яагаад ийм байгаа юм? Тэд ямар учраас өмнө нь хийж байсан зүйлээ орчин нөхцөл өөрчлөгдчихөөд байхад үргэлжлүүлэн хийсээр байгаа юм? гэдэг учир шалтгаануудыг нь олж чадна. Мөн тэд ямар үед амжилттай ажилладаг бэ? Хэзээ тэд ач холбогдлоо гээдэг бэ? гэдгийг ойлгох болно. Энэ бүгдийг мэддэг байх нь үйлдвэрчний эвлэлүүдэд өөрчлөгдөх ямар боломж байна вэ? гэдгийг олж мэдэх гэсэн үндсэн зорилгод маань тустай. Энэ төслийг хэрэгжүүлэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хүчний нөөцөд дүн шинжилгээ хийсэн нэгэн концептыг ашигласан юм. Шмалц, Доерре нарын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдэл судалгаанд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрх мэдлийн дөрвөн өөр цар хүрээг тус бүрд нь тодорхойлж тэдгээрийг хооронд нь зааглаж өгсөн.

(Зураг 1 [www.fes.de/lnk/transform](http://www.fes.de/lnk/transform) сайт дээрээс герман, англи, испани хэл дээр концептын текстийг уншаарай. Мөн хүчний нөөц гэж юуг хэлээд байгааг тайлбарласан видеог үзээрэй.



Зураг 1

Видео герман, англи, франц, испани, араб, хинди хэл дээр байгаа)

Бүх үйлдвэрчний эвлэлүүдэд хүчний нөөц бий! Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн зарим нь хүчний нөөцөө яаж ашиглахаа сайн мэддэг бол зарим нь төдийлөн сайн мэддэггүй. Дэлхий дахинд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагаагаа явуулж буй орчин өөр өөр учраас, гадаад орчин нь хүчний нөөцүүдийн заримыг нь дэмжих, заримыг нь хязгаарлах нөлөөг үзүүлж байдаг. Хүчний нөөц нь ямар ч тохиолдолд хөшүүн, хөдөлгөөнгүй нөөц биш, харин маш эрчимтэй хөгжих боломжтой, байнгын өөрчлөлтөд оршдог нөөц юм. Бүтцийн хүч, зохион байгуулалтын хүч, институцын буюу хууль эрх зүйн, нийгмийн хүчнүүд нь хоорондоо байнгын харилцан үйлчлэлд оршдог бөгөөд тухайн орчин, нөхцөлөөс хамааран шинээр эзлэн олж авах, хөгжүүлэх, үл тоох, эсвэл буруудвал үрэн таран хийх боломжтой.

## ЖИШЭЭ

Хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэл (зохион байгуулалтын хүч сайтай үйлдвэрчний эвлэл) нь улс төрийн намуудтай харилцан тохирох замаар (нийгмийн хүчээ нэмэгдүүлж) тарифын гэрээг зөвхөн компанийн төвшинд бус салбарын төвшинд баталдаг болох (Монголд бол салбарын төвшинд байсныг үндэсний төвшинд гаргах), эсвэл үйлдвэрчний эвлэлүүд эдийн засгийн бодлого тодорхойлдог сонгуульт байгууллагад төлөөлөлтэй болох (МҮЭХ үндэсний гурван талт болон хоёр талт байгууллагуудад төлөөлөлтэй) тухай өөрчлөлтийг оруулж чадна. Ингэснээр үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын институцын хүч буюу хууль эрх зүйн чадамж нэмэгдэнэ. Үйлдвэрчний эвлэлүүд

зөвхөн байгууллагынхаа нөлөөллийн хүчинд дулдуйдан өөрийн байр суурь дээр хатуу зогсоод байвал гишүүдээ идэвхжүүлэхэд төдийлөн анхаарахгүй байх, цаашилбал улс төрд нөлөөлөх боломждоо найддаг байх нь анхан шатны байгууллагууд болон нийгмийн бүлгүүдтэй холбогдох холбоос нь сулрах аюулыг дагуулж байдаг. Гишүүдээ олноор нь алдах, компаниудад ач холбогдлоо гээх зэрэг нь зохион байгуулалтын хүч суларч байгаагийн илэрхийлэл бөгөөд эцэст нь байгууллагын буюу институцын хүч нь суларч хууль, тарифын гэрээ байгаад ч хэрэгжихгүй байх нөхцөлд хүргэдэг.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд хүчний нөөцөө мэддэг, үнэлдэг, ашигладаг эсвэл хүчний шинэ нөөцийг бүрдүүлж чаддаг байхын тулд ихэвчлэн үйлдвэрчний эвлэлүүд дотооддоо шинэчлэлийн төлөө хичээл зүтгэл гаргадаг, хувьсах чадвартай байх шаардлагатай. Үүний тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдийн үйл ажиллагаанд стратегийн үнэлгээ өгөх, зохион байгуулалтын өөрчлөлт хийх хүсэлтэй, зоригтой байх ёстой. Стратегийн үнэлгээ хийх сэдлийг ФЭС өгч болох юм. Хэрвээ үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд хүчний нөөцүүд дээрээ суурилсан шийдэл боловсруулах саналыг дэмжиж байвал нөөцүүдийг стратегийн ач холбогдлынх нь дагуу эрэмбэлэхэд ФЭС туслах боломжтой. Учир нь байгаа бүх хүчний нөөцөө бүгдийг нь нэгэн зэрэг хөгжүүлэх боломжгүй юм. Дээрээс нь хэн нэгэн хувь хүний нэр дурдалгүйгээр нийтэд хандаж ярих нь тодорхой тохиолдолд стратегийн хэлэлцүүлгийг илүү хялбар болгодог. Шат шатны үйлдвэрчний эвлэлүүд сул ба хүчтэй талууддаа дүн шинжилгээ хийж уг суурин дээрээ үйл ажиллагааны хувилбаруудаа боловсруулах боломжтой.

Хүчний нөөцүүдээ бодитойгоор ашиглахын тулд үйлдвэрчний эвлэлүүдэд тодорхой ур чадварууд (capabilities) шаардлагатай. Эдгээрт суралцах ур чадвар, зохион байгуулалтын уян хатан байдал, ашиг сонирхлын тэнцвэрийг олж чаддаг, гишүүдээ оролцуулж чаддаг, "араасаа дагуулж чаддаг" мөн өөрийн үйл ажиллагааг энгийн яриа хөөрөөний хэлбэрт оруулж түгээж чаддаг байх ур чадвар зэрэг багтана.

## Чех улсын СМКOS-ын жишээ

Цалин нэмэгдүүлэх кампанит ажилд үйлдвэрчний эвлэлүүд нийгмийн бусад бүлгүүдтэй эвсэл байгуулан тэдний дэмжлэгийг олж авахын тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд ямар учраас чухам яг одоо цалин нэмэгдүүлэх шаардлагатай байгааг болон засгийн газарт цалин нэмэгдүүлэх нөөц нь байгаа гэдгийг мөн цалин нэмэгдүүлбэл нийгэмд ямар эерэг үр нөлөөг үзүүлэх вэ? гэдгийг тайлбарлаж чаддаг байх хэрэгтэй болсон (хүрээ тогтоох). Шинээр сонгогдсон, олны хүндэтгэлийг хүлээсэн даргынхаа

тусламжтайгаар кампанит ажлыг ур дүйтэйгээр амжилттай зохион байгуулахдаа өөрсдийн цор ганц давуу тал болох маш чадварлаг эдийн засгийн хэлтсээ (зохион байгуулалтын хүч) өмнөө барьж харьцангуй богино хугацаанд нийгэмд шинээр хүлээн зөвшөөрөгдөж улс төрд үгээ хүргэж цалингаа нэмэгдүүлж чадсан. (Нийгмийн хүч)

Дэлгэрэнгүйг <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13816.pdf> -ээс англи хэлээр уншина уу.

### **Нигерийн нэхмэлийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл NUT-GTWN-ийн жишээ**

Гэрээрээ юм оёж хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг оёдолчин бүсгүйчүүд нь дэлхийн бөмбөрцгийн өмнө зүгийн олон орнуудад мэргэжлийн нэгэн томоохон бүлгийг үүсгэдэг. Тэднийг үйлдвэрчний эвлэлд нэгтгэх, ашиг сонирхлыг нь төлөөлөхийн тулд уян хатан зохион байгуулалт хийж чаддаг байх, мөн олон жилийн туршид үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байгаа хуучин гишүүдээ гомдоохгүйн тулд бүх гишүүдийн ашиг сонирхлыг тэнцвэртэй хамгаалах ур чадвар шаардагддаг.

Дэлгэрэнгүйг <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13818.pdf> -ээс англи хэлээр уншаарай.

Хүчний нөөц дээр суурилсан шийдэл нь үндэсний (салбарын болон үндэсний дээвэр холбоод) болон олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн ажилд өндөр ач холбогдолтой. Хүчний нөөцийн дүн шинжилгээ дээр суурилсан шийдлийг дараа оны төлөвлөгөөгөө боловсруулахдаа, үндэсний хэмжээнд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагааны цаашдын хөгжилд, бүс нутгийн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн стратегийн хэлэлцүүлэгт, дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлийн төслийн арга хэмжээний концептыг боловсруулахдаа ашиглаад үзээрэй. Өдгөөг хүртэл хамтран ажилласаар ирсэн хуучин түншүүд болон нөлөө бүхий шинэ түншүүдээ томруулдаг шилээр харж тэдний нийгмийн хүчний нөөц хаагуур байршиж байна? Тэд нийгмийн хүчээ одоогоор ашиглаж байна уу? Ашиглаж байгаа бол хэрхэн ашиглаж байна? гэдгийг нухацтай авч үзээд тухайн улсын онцлог орчин нөхцөлд үйлдвэрчний эвлэлийн хүчийг хэрхэн нэмэгдүүлэх бэ? гэдгийг гаргаж ирэх боломжтой. Хүчний нөөц болон дээр дурдсан ур чадварууд үйлдвэрчний эвлэлүүдэд баттай тулгуур болж чадна.

ФЭС-гийн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эмэгтэйчүүд, залуучуудыг хүчирхэгжүүлэхийн төлөө удаан жил хийж ирсэн оролдлогууд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын хүчийг бэхжүүлэх нэгэн чухал алхам байж болох юм. Гэхдээ эмэгтэйчүүд ба залуучуудын бүтцийн хүч (эмэгтэйчүүд, залуучуудын хороогүй байх эсвэл эмэгтэйчүүдийн квотгүй байх) дутмаг байх нөхцөлд бүтэлгүйтдэг. Гэхдээ ийм нөхцөлд эмэгтэйчүүдийн нийгмийн хөдөлгөөнүүдтэй эвсэл байгуулах замаар нийгмийн хүчийг бэхжүүлэх эсвэл кампанит ажлаар дамжуулан залуу худалдан авагчдыг хөдөлмөрчдийн ашиг сонирхлыг хамгаалахад татан оролцуулах зэрэг шинэ хэлбэрүүдийг ашиглавал шинэ боломжууд нээгддэг. Үйлдвэрчний эвлэлүүд нийгмийн бодлого, цаг уурын өөрчлөлт, цагаачлал, эсвэл эдийн засгийн ерөнхий төлөв зэрэг бодлогын талбаруудад байр сууриа тодорхойлж тодорхойлсон байр суурь дээрээ баттай зогсдог, өөрсдийнхөө дуу хоолойг хүргэж чаддаг байхад энэхүү хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийн сэтгэлгээ илүү оновчтой байж болох юм. Дээрээс нь нэмээд байр сууриа оновчтой тодорхойлоход зохион байгуулалтын ямар нөхцөлүүд бүрдсэн байх шаардлагатай вэ? Институцын ямар хөшүүрэг, сувгийг ашиглаж болох вэ? Тавьсан шаардлагадаа хүч нэмэхийн тулд кампанит ажилдаа нийгмийн ямар дэмжлэгийг тухайн зорилгын дор идэвхжүүлэх вэ? гэдгийг бодолцож үзэх ёстой.

ФЭС болон түншлэгч үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хооронд хангалттай харилцан итгэлцэл тогтсон, эрэлт хэрэгцээ байгаа нөхцөлд хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийг ашиглан үйлдвэрчний эвлэлийн өнөөгийн зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох эсвэл кампанит ажлаа төлөвлөхийн тулд үйл ажиллагаандаа үнэлгээ өгөх, стратегиа боловсруулах хамтын ажиллагааны дараагийн үе шат руу орох боломжтой. Стратегийн шийдэлд хүрэх нь маш их улс төржсөн үйл явц тул талууд харилцан ямар хүлээлттэй байгаа талаараа өмнө нь сайн ярилцах хэрэгтэй. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө ажиллаж “дассан, сурсан” арга хэлбэрүүд, гүйцэтгэж ирсэн үүрэг энэ шинэ шийдлийг хэрэгжүүлэх явцад яаж өөрчлөгдвөл зохилтой вэ? гэдгийг ярилцах шаардлагатай болно. Энэ нь нэлээн цаг хугацаа шаардсан ажил байх ч үр өгөөж нь өндөр байх болно. Аливаа үйлдвэрчний эвлэл нээлттэй, хоорондоо ярилцахад бэлэн бол хүчний нөөц дээр суурилсан шийдлийн цаана асар их боломж агуулагдаж байдаг. Швейцарын үйлдвэрчний эвлэл UNIA жишээлбэл хүчний нөөц дээр суурилсан шийдлийн тусламжтайгаар бодлого, зорилт дээр төвлөрсөн стратегийн хэлэлцүүлэг явуулж чадсан бөгөөд хэзээд шүүмжлэхэд бэлэн байдаг анхан болон дунд шатны

байгууллагууд нь удирдлагууддаа дайрч довтлоод байна гэдэг сэтгэгдэл төрүүлэлгүйгээр хоорондоо ярилцаж чадсан юм. (Униа Вернер Оверланд: UNIA ба тэдний хүчний нөөцүүд Ирээдүйн хэлэлцүүлэгт оруулах хувь нэмэр 2016 он) ФЭС нь Угандагийн тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлд энэ хооронд бөөн бөөнөөрөө элссэн шинэ гишүүдээ нэгтгэхэд нь идэвхтэй туслаад зогсохгүй үйлдвэрчний эвлэлийг уламжлалт хэлбэрт ойртуулах, ингэснээр урт хугацаанд тогтвортой, “илүү хүчирхэг” болгохын төлөө ажиллаж байна.

---



3.

Think out of the box-

Хайрцагнаасаа хальж сэтгэ

-Дэлхийн дайнд далайцтай сэтгэж

байж орон нутагтаа амжилтад хүрч

чадна - үйлдвэрчний эвлэлийн

салбарт ч нэгэн адил

Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед төслийн хүрээнд бид, хүчний нөөцүүд дээрээ суурилан амжилттай хөгжих явцдаа олон тооны стратегийн шийдэл ба амжилтын хүчин зүйлсийг нээж шилжилтийг амжилттай хийж чадсан 26 амжилтын түүхийг цуглуулж чадсан юм. Эдгээр түүхээс нэг л зүйл тодорхой болсон юм. Эдгээр түүхээс бид манай эрин үеийн хувьслын үйл явцууд дэлхийн бөмбөрцгийн хойд болон өмнөд зүгийн орнуудыг нэгэн адил, дэлхий дахины бүх улс орны ардын аж ахуйг том, жижгийн ялгаагүйгээр бүгдийг нь, ажилчид, үйлдвэрчний эвлэлүүдийг мөн нэгийг ч үлдээлгүй хамарч байгааг тодорхой мэдэж авлаа. Хувьслын үйл явцыг бид мега буюу дэлхий дахины нийтлэг чиг хандлага гэж нэрлээд байгаа бөгөөд эдгээрийг тойроод гарах зам гэж үгүй. Харин үзүүлж байгаа нөлөө нь улс орнууд, бүс нутгийн онцлог нөхцөл байдлаас хамааран өөр өөр байгаа юм. Мэдээж тодорхой маргаан, хэлэлцүүлэг Ази, Африкийн улс орнуудад илүү хүчтэй явагдаж байхад Латин Америк, Европ, Арабын ертөнцөд хөгжлийн хандлага өөр байх жишээтэй. Харин даян дэлхийн бүх үйлдвэрчний өмнө хувьсалд хариулт өгөх дарамт тулгарч байна. Гэхдээ: Өнгөцхөн харахад ижил төстэй тал байхгүй мэт харагддаг ч нухацтай авч үзвэл Энэтхэгийн гудамжинд худалдаа эрхлэгсэд болон Африкийн орнуудын гудамжинд худалдаа эрхлэгсдийн хооронд ижил төсөөтэй талууд олон байна. Латин Америкийн Чили улсад болон Турк, Орос улсад үйл ажиллагаа явуулж буй компаниудын хооронд ч төсөөтэй талууд их байна. Бидний эндээс олж авсан итгэл үнэмшил бол: Үйлдвэрчний

эвлэлүүдийн “амжилтын түүхүүд” дэлхий дахинд чиг баримжаа болж чадна.

ФЭС дэлхий дахинд бий болгосон сүлжээгээ үйлдвэрчний эвлэлүүдийг дэмжих үйл ажиллагаандаа өнөөг хүртэл бүрэн дүүрэн ашиглаж чадаагүй юм байна. “Үйлдвэрчний эвлэлүүд-шилжилтийн үед” төсөл үүнийг өөрчлөх болно. Төслийн хүрээнд явагдсан сургалтын арга хэмжээний оролцогчид сүлжээний сэтгэлгээг ойлгох суурь мэдлэгээ олж авсан. Сүүлийн хэдэн сарын хугацаанд үйлдвэрчний эвлэлийнхэн “дэлхийн бусад орнууд, бүс нутгуудын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн “амжилтын түүхийг” соргог, сониуч байдлаар тусган авч ойлгохыг хичээж дундаас нь өөрсдийнхөө ажилд хэрэгтэй зүйлсийг сурч авах гэж эрмэлзэж байгаатай олонтоо таарлаа. Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрийн орон болон бусад бүс нутгийн хил хязгаарын гадна орших үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй туршлага солилцож харилцан бие биеэсээ суралцахыг шаардаж байгаа нь бидэнд урам зориг өгдөг. Төслийн дараагийн шатны зорилго бол чухам энэ шаардлагыг биелүүлж бие биеэсээ суралцах боломжийг олгож мэдлэг, туршлагыг нь түнш үйлдвэрчний эвлэлүүдийн стратегийн хөгжил ба олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн ажилд ашиглах юм.

---

4.

## Хэрвээ одоо биш юм бол тэгээд хэзээ гэж? ОУХБ-ын 100 жилийн ой тохиож “Хөдөлмөрийн ирээдүй”-н талаар амтай бүхэн ярьж байна.

2019 онд ОУХБ-Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага” үүсгэн байгуулагдсаны 100 жилийн ой тохиосон. Хэдийгээр зарим ажил олгогч, эздийн байгууллагууд ОУХБ-ыг авсалж орхимоор байгаа ч хөдөлмөрийн зорилтууд 100 жилийн туршид огтхон ч хуучраагүй юм. Үйлдвэрчний эвлэлийн эрх чөлөө, ажил хаях эрх, албадан болон хүүхдийн хөдөлмөрөөс хамгаалах, ажлын цагийн зохицуулалт, зохист цалин, ижил үнэлэмжтэй ижил ажилд ижил цалин олгох зарчим, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс хамгаалах, цагаач ажилчдын эрхийг хамгаалахын төлөөх (сэргээхийн төлөөх) тэмцэл олон оронд үргэлжилсээр байна. ОУХБ 100 насны төрсөн өдрөө “Хөдөлмөрийн ирээдүй”-н өмнө тулгарч байгаа томоохон асуудлуудыг авч хэлэлцэх боломж болгохыг зорьж байна. Технологийн эрчимтэй хөгжлийн эрин үед дижиталчлал буюу тоон технологийн хөгжил, автоматжуулалтын нөлөө хамгийн сэтгэл зовоосон асуудал болж байна. Ажлын байрны эрх зүйн баталгаа суларч байгаагийн үр дагавар, хөдөлмөрийн хэвийн бус харилцааны тэлэлтийн нөлөөг бууруулах зэрэг зорилтууд хөтөлбөрт чухал байр суурь эзэлж байна.

“Хөдөлмөрийн ирээдүй” ямар байх юм бэ? гэдэг асуултын хариулт үйлдвэрчний эвлэлийн ирээдүйтэй салшгүй холбоотой. “Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед” төсөл нь ФЭС-гийн дээрх асуултын хариултад оруулж буй стратегийн хувь нэмэр юм.

Ойрын жилүүдэд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн амжилтын түүх, тохиолдлын судалгаа, хэлэлцүүлгээс олж авсан мэдлэгээ цэгцэлж үйлдвэрчний эвлэлийг дэмжих үйл ажиллагаандаа зорилттойгоор ашиглах болно. Дэлхийн тавцан дээр дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлүүд (GUFs) болон дэлхийн хөдөлмөрийн их сургуулиудын (GLUs) сүлжээтэй хамтран ажиллах болно. Уг төслийн хүрээнд өдгөө хэрэгжүүлж буй болон ирээдүйд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй стратегийн хэлэлцүүлгүүдийг “инновацыг дэмжигч эвлэлүүд” гэдэг утгаар нь хооронд нь холбож улмаар үндэстэн дамнан суралцах үйл явцыг эхлүүлэх болно. Үүнээс гадна хэлэлцүүлгийн үр дүнг нь академик хэлэлцүүлэг, сургаал буюу онолын сургалт болон мэргэжил дээшлүүлэх шинэ хөтөлбөрүүдэд ашиглах болно. Мөн удирдлагын багтаа эрдэмтэдтэй идэвхтэй хамтран ажиллах болно.

ФЭС-гийн хувьд энэ боломжийг ашиглан үйлдвэрчний эвлэлүүдэд дэмжлэг үзүүлэх өөрийн үйл ажиллагааны практикийг эргэн харж шилжилтийн үйл явцыг тодорхой зорилтуудын дор дэмжихийн тулд улс үндэстнүүдийн болон бүс нутгийн үйлдвэрчний эвлэлүүдийг дэмжих стратегийн шинэ хувилбаруудаа боловсруулах нь илүү чухал юм. “Амжилтын түүхүүд” үйлдвэрчний эвлэлүүд ба хөдөлмөрчдийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зохион байгуулалтын шинэлэг хэлбэрүүдийг практик дээр амжилттай дэмжих боломжтой гэдэг бидний итгэл үнэмшлийг бататгаж өглөө. Энэ зорилтын хэрэгжилтэд идэвхтэй оролцохыг урьж байна.

- Улс орнуудын практик туршлагаас суралцаж тэдгээрээс шинэ санаа оноо олж авах. (Олон жишээ англи, испани болон бусад хэл дээр орчуулагдсан нэн ялангуяа франц хэл дээр орчуулагдаж байгаа)
- Та бүхэн улс үндэстний болон бүс нутгийн салбаруудын стратегийн шийдлүүдээ боловсруулах хүрээндээ хүчний эх үүсвэрүүд дээр суурилсан шийдлийг судалж уг шийдлийг үйлдвэрчний эвлэлийн түншүүдтэйгээ хамтран хэрэглээд үзээрэй.
- Түншүүд тань сонгодог үйлдвэрчний эвлэлүүд үү эсвэл хөдөлмөрчдийг зохион байгуулалтад оруулах шинэлэг хэлбэрүүдээс сонгон хэрэгжүүлж буй байгууллагууд уу гэдгээс үл хамааран (албан бус салбарт ажиллагсад, цагаач ажилчдын эсвэл гэрийн үйлчлэгч нарын холбоод гэх мэт) хамтын ажиллагаандаа үнэлэлт өгөх, стратегийн үйл явцыг эхлүүлэх боломжийн талаар түншүүдтэйгээ ярилцаад үзээрэй.

- Хөдөлмөрийн цаашдын ирээдүйн талаар санаа тавьдаг, тулгамдаж буй асуудлуудад хариулт эрэлхийлж буй зохион байгуулалтын шинэ хэлбэрүүд, байгууллагууд, хөдөлгөөн, эвсэл холбоодын шинэ хэлбэрүүдийг тодорхойлох
- Стратегийг боловсронгуй болгох, хэрэгжүүлэх төслийн саналуудыг боловсруулж бидэнтэй зөвлөлдөх
- Хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийг үйл ажиллагаандаа ашиглаж буй улс орнууд, бүс нутгийн онцлог орчин нөхцөлд хэрхэн нийцүүлж буй талаараа бидэнтэй туршлагаа хуваалцах

Та бүхэн өнөөдрөөс эхлэн сүлжээнд тавигдсан /www.fes.de/ink/transform website ойрын үед шинэ формат нэмэгдэнэ/ улс орнуудын жишээг уншиж хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлүүд, улс орнууд болон төрөл бүрийн салбаруудын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өөрчлөгдөх чадавхийн талаар илүү ихийг олж мэдэх боломжтой. Бид ойрын саруудад дараах сэдвүүдийн хүрээнд ажиллах болно.

- Хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийг өөрсдийн үйл ажиллагаанд үр өгөөжтэй ашиглах, дотоодын стратеги ба мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг тань хялбар болгохын тулд арга зүйн хэрэгслүүдийг та нарын гар дээр тавих болно.
- Үндэстэн дамнасан үйлдвэрчний эвлэлүүд, албан бус эдийн засаг, эвсэл холбоод байгуулах, дижиталчлал зэрэг хөдөлмөрийн ирээдүйн өмнө тулгамдаж буй сэдвүүдийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны стратегийн хувилбаруудын талаарх мэдлэгээ гүнзгийрүүлэхэд тань тус болох материалуудыг бэлтгэж өгөх болно.

Төслийг маань өөрсдийн санаа сэдлээр баяжуулж амьдруулахад та нарын эргэх холбоо чухал!

Сониуч зан тань хөдөлж байна уу? Өдгөө бид улс орнуудын 26 жишээг системчилж шинээр хэрэгжүүлэх төслүүддээ үр шимийг нь хүртэхийн төлөө ажиллаж байна. Бидний хувьд ач холбогдолтой байж болох эхний мэдлэгүүдийг дараагийн хуудсуудаар дээр та бүхэнд танилцуулах болно.

# Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үедээ Бид юу суралцав?

**1. Хувьсал хийх боломжтой. Хувьслаас зайлсхийх боломжгүй учраас үйлдвэрчний эвлэлүүд стратегийн шийдвэрүүдээ гаргах ёстой!**

Үйлдвэрчний эвлэлүүд ямар орчин нөхцөлд оршин буйгаас үл хамааран өөрөөр хэлбэл дарангуйлагч дэглэмд байна уу? эдийн засгийн хямралтай нөхцөлд байна уу? эсвэл салбар нь хямралтай байна уу? эсвэл чиг хандлагаа шинэчлэх үе шатандаа явна уу? гэдгээс үл хамааран гарт нь байгаа хүчний нөөцүүдийг хүчирхэгжүүлэх үү? өөрт ашигтайгаар ашиглах уу? эсвэл зүгээр л орхих уу? хүчний шинэ нөөцийг бүрдүүлэх үү? гэдэг стратегийн сонголт тэдэнд ямар ч үед байдаг. Эдгээр нь үйлдвэрчний байгууллагын зохион байгуулалтын бодлогын шийдвэрүүд бөгөөд тэд өөрсдөө энэ шийдвэрүүдээ гаргах ёстой. Гэхдээ тэдний өмнө ямагт сонголт байдаг!.

**2. Зохион байгуулалтын хүч нь үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа бүрийн үндэс юм.**

Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь хамтын ажиллагаан дээр түшиглэсэн актёрууд бөгөөд тэд зөвхөн хүчээ нэгтгэж, дайчилж чадсан нөхцөлд нэгэн үйл хэргийн дор нэгдэж нөлөөллөө нэмэгдүүлж чаддаг. Үүний тулд зөвхөн гишүүдийн тоо шийдвэрлэх үүрэгтэй бус харин “хатуу” бөгөөд ачаалал даах чадвартай цөмтэй байх, уг цөм нь хамтын үйл хэргийн дор нэгдэж чаддаг байх нь чухал. Үүний тулд зорилтууд нь тодорхой байх, байгууллагатайгаа нэгэн цул мэт нэгдмэл байх нь чухал.

---

## УЛС ОРНУУДЫН АМЖИЛТЫН ЖИШЭЭНЭЭС

Туркийн тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл TÜMTIS салбарт нь хийгдсэн бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас бараг бүх гишүүдээ алдсан тул дахин сэхэл авахаасаа өнгөрсөн мэт харагдаж байлаа. Салбарын бүтцийн хувьслын улмаас гишүүнгүй шахам болсон байлаа. Гэтэл тэд салбарынхаа хамгийн шилдэг байгууллага руу довтлох зоригтой шийдвэр гаргасан юм. Идэвхтнүүдийн санаачилгатай хатуу цөм, асар их хичээл зүтгэл, суралцах өндөр чадвар, Олон улсын тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний холбооны ITF-онончтой тусламжтайгаар боломжгүй мэт харагдаж байсан зүйлсийг бодитойгоор хэрэгжүүлж чадсан юм. Тэд хоёр салбарын тэргүүлэгч компаниудын ажилчдыг ээлж дараалан зохион байгуулж эцэст нь гишүүдийнхээ тоог хэд дахин нэмэгдүүлж чадсан юм.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13754.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13754.pdf) -ээс англи эхлээр уншаарай.

### **3. Гишүүдээ шийдвэр гаргалтын процесст оролцуулахгүйгээр хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэл байх боломжгүй.**

Гишүүд, тэдгээрийн төрөл бүрийн бүлгүүд, хөдөлмөрчдийн оролцоогүйгээр, хөдөлмөрчид, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд, шийдвэр гаргагчид хоорондын ангалыг давж гарахгүйгээр амьдрах чадвартай буюу амьд үйлдвэрчний эвлэл байх тухай мөрөөдөөд ч хэрэггүй!. Удирдах албан тушаалд болон бүх шатанд гишүүнчлэлтэй нийт эмэгтэйчүүдийг идэвхтэй гишүүдийн хувьд дэмжээгүй, үйлдвэрчний эвлэлийн шаардлагуудын цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлоход голлох үүрэгтэйгээр эмэгтэйчүүдийг оролцуулаагүй цагт урагшлахгүй.

---

## АМЖИЛТЫН ЖИШЭЭ.

Хүйсийн шударга ёсыг хангах нь Бразилын үйлдвэрчний эвлэл CUT -ийн хувьд албан ёсны бодлого, бодит байдал, бусдаас ялгарах ялгамж чанар нь юм.

Үйлдвэрчний эвлэлийн эмэгтэй гишүүд, феминистүүдийн олон жилийн тэмцлийн үр дүнд үйлдвэрчний эвлэлд хүйсийн тэгш байдлыг өнөөгийн удирдлагын бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийг 50% хүртэл, хоёр хүйсийн эрхийг тэгш хангах шаардлагууд үйлдвэрчний эвлэлийн бодлого, тарифын

хэлэлцээрийн үндсэн уриа болох хүртэл, эмэгтэйчүүдийн аж байдлыг дээшлүүлэхэд гол хөшүүрэг болдог цалингийн доод хэмжээг нэмэгдүүлж чадсан зэрэг амжилтад хүрч чадсан. Бразилын үйлдвэрчний эвлэл эмэгтэйчүүдийг хүчирхэг болгож үйлдвэрчний эвлэлд элссэн цагаасаа эхлэн хүйсийн шударга ёсыг хангахын төлөө тэмцэгч болгож чадсан учраас эмэгтэйчүүд, залуучуудын сонирхлыг татаж чадсан. Үүгээрээ дамжуулан үйлдвэрчний эвлэлийн нийгмийн дэмжлэгийг бэхжүүлж эцэст нь үйлдвэрчний эвлэлүүд бүхэлдээ хүчирхэг болсон юм.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13794](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13794) -ээс англи хэлээр уншаарай.

---

## САЙН ЖИШЭЭНЭЭС

Кени улсын үйлдвэрчний эвлэл хувийн компаниудын харуул хамгаалалтын ажилтнуудыг үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад оруулснаар цөөхөн жилийн дотор (2011 онд) 327 гишүүнтэй байсан бол (2016 онд) 45 000 гишүүнтэй болтлоо гишүүнчлэлээ нэмэгдүүлээд зогсохгүй гишүүд болон үйлдвэрчний байгууллага хоорондын холбоосыг бэхжүүлж чадсан юм. Үйлдвэрчний эвлэлүүд бүтцийн өөрчлөлтөөр орон нутгийн салбарууд ба компанийн үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөллийг хүчирхэг болгосон, удирдах ажилтнуудын сонгуульд эрс өөрчлөлт хийсэн зэрэг нь амжилтын гол хүчин зүйлс болсон юм. Удирдах ажилтнуудыг гаднаас сонгодог байсныг болиулж аюулгүй байдал, харуул хамгаалалтын ажилтнууд дотроосоо сонгодог болсон юм. Шинэ эрч хүч, дотоод нэгдэл, хамтын хүчирхэг, нийлэмжтэй байдал нь үйлдвэрчинд шинээр батлагдсан хуулиуд, тарифын гэрээний заалтуудыг хэрэгжүүлэх дарамтыг төр болон ажил олгогчдод үүсгэж чадсан юм.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13755](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13755) -ээс англи хэлээр уншаарай.

### **4. Албан бус секторын тэлэлт болон хөдөлмөрийн эрх зүйн баталгаа суларч байгаа нь зохион байгуулалтын хүчинд аюул учруулж байна.**

Дэлхий дахинд хөдөлмөрийн албан харилцаа ховор тохиолдолд тооцогдох болж эрх зүйн баталгаагүй хөдөлмөрийн харилцаа “шинэ хэвийн нөхцөлд” тооцогдох боллоо. Энэ хөгжлийн нөлөөн дор баталгаагүй байдал, дарлал, зарим талаар хүчирхийллээр илэрхийлэгдэхдээ тулсан харилцааны



хөдөлмөрийн ертөнцөд дарах жин нэмэгдсээр байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хувьд энэ шинэ орчин нөхцөлд тэсэж үлдэх сорилт тулгараад байна. Иймээс хөдөлмөрийн харьцааны хэлбэрээс үл хамааран бүх ажилчдыг нэгтгэхэд чиглэсэн стратегийн шинэ чиг хандлага дэлхийн бөмбөрцгийн хойд болон өмнөд хэсэгт зайлшгүй шаардлагатай байна.

ҮЭШҮ төсөл ийм боломж байна гэдгийг харуулаа! Албан бус секторт ажиллагсдыг зохион байгуулалтад оруулах үйл хэргийг “Ажилчин л бол бидэнтэй нэгд” гэдэг нэгэн шинэ уриан дор эхлүүлж байна. Албан бус салбарт ажиллагсад ихэнхдээ үйлдвэрчний эвлэлээс өөр шинэ хэлбэрийн зохион байгуулалтад ордог. (Жишээлбэл эвсэл, шашны нийгэмлэгт, эсвэл хагас үйлдвэрчний-байгууллагуудад) Сонгодог үйлдвэрчний эвлэлүүд энэ нөхцөлд эдгээр ажилчдыг яаж илүү сайн ойлгох вэ? Энэ шинэ зорилтот бүлэгт нийцсэн саналуудыг боловсруулж шаардлагатай тохиолдолд зохион байгуулалтын бусад шинэ хэлбэрүүдтэй хамтран ажиллах ямар боломж байна? Энд үйлдвэрчний унаган давуу талуудыг хэрхэн ашиглах вэ? гэдэг стратегийн шийдлүүдээ боловсруулах шаардлага тулгарч байна. Үүний зэрэгцээ өөрийн байгууллагын тогтсон хэвшил ба төлөвшсөн бүтцүүдийг шинэ зорилтод бүлгүүдийн эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчлөх шаардлага үүсэж байна. Дасан зохицох үйл явц нь өнөөг хүртэл бүрэлдэн тогтсон эрх мэдлийн бүтцэд нөлөөлдөг учраас ашиг сонирхлууд хоорондын тэнцвэрийг болгоомжтойгоор хангаж зөвшилцөлд хүрэхээс өөр аргагүй байдалд хүрдэг.

---

## САЙН ЖИШЭЭНЭЭС

Уганда улсын тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл ATG-WU-гийн гишүүдийн тоо өмч хувьчлалын дараагаар 2000 хүртлээ буурсан юм. Албан бус секторт үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг оврын автобус, мотоциклээр таксины үйлчилгээ үзүүлэгсдэд зориулсан стратегийн шийдвэр гаргаж эдгээр тээврийн ажилчдын эрх ашгийг төр, цагдаа, орон нутгийн албан байгууллагуудын өмнө үйлдвэрчний эвлэлийн давуу талуудаа ашиглан хамгаалах замаар тэдний итгэлийг олж чадсан. Энэ хооронд албан бус секторт ажилладаг жолооч нар зохион байгуулалтад орж байгуулсан нэлээд олон нэгдлүүд үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэж шинээр элссэн гишүүдийн оролцоо, төлөөллийг хангахад шаардагдах шинэ бүтцүүдийг бий болгожээ.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf) -ээс англи хэлээр уншаарай.

Дээрх ажлууд амжилтад хүрвэл албан бус секторт хөдөлмөр эрхлэгсдийг үйлдвэрчний эвлэлд нэгтгэх “хайбрид буюу хосолмол бүтэцтэй байгууллагууд”-ын шинэ хэлбэрүүд бий болж тэдгээртэй шинэ хэлбэрийн хамтын ажиллагаа хөгжүүлж ижил төстэй байгууллагуудтай эвслүүд байгуулах боломжтой болно. Эндээс тодорхой болсон зүйл бол: дээрх үйл явц цаг хугацаа, удирдлага, хамтарсан зорилтууд, зохион байгуулалтын уян хатан байдлыг шаарддаг.

## **5. Зохион байгуулалтын хүчийг даяаршсан дэлхий дээр улс орнууд ба секторуудын хил хязгааруудыг дамнасан байдлаар бэхжүүлэх боломжтой.**

Үйлдвэрчний эвлэлүүд олон үндэстний оролцоотой компаниуд болон тэдгээрийн өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн сүлжээнүүдтэй нүүр тулж байгаа өнөөгийн нөхцөлд компаниудын шийдвэр гаргагчидтай харилцах сувгуудыг бий болгож тэдэнд дарамт үзүүлэх ёстой. Дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо (GUFs) зөрчлүүдийг олон улсын тавцан дээр гаргаж ирэн үндэстэн дамнасан үйлдвэрчний эвлэлийн сүлжээний дагуу зохицуулалт хийх олон улсын брокерын үүргийг өөртөө хүлээж олон үндэстний оролцоотой компаниудыг шийдэмгий сөрөн зогсох боллоо. Хэрвээ зөвхөн тухайн орны бус олон улсын нийтлэг ижил төстэй байдлыг тодорхойлж, нийтлэг бөгөөд нэн чухал ашиг сонирхлуудыг эрэмбэлж, талуудын гүйцэтгэх үүргийн талаар ойлголцолд хүрч найдаж болох бүтэц байгуулж чадсан нөхцөлд улс орнуудын хил хязгаараар үл хязгаарлагдах хил дамнасан эв санааны нэгдэл ба зохион байгуулалтын хүчийг бэхжүүлж чадна. Энэхүү сүлжээний зорилтод олон талт хүчин зүйлсийг багтааж болно. Жишээлбэл ИГ Металл үндэстэн дамнасан идэвх санаачилгын хүрээнд өөрийн зорилтыг хэрэгжүүлэхийн төлөө ажиллаж болно гэсэн үг. Зохион байгуулалтын болон кампанит үйл ажиллагааг зэрэгцүүлэн хийж чадвал идеал буюу төгс ажиллагаа болно. Итгэл ,тэвчээр хоёр бол сектор болон үндэстэн дамнасан үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааны хамгийн чухал мөнгөн тэмдэгтүүд юм.

---

## **САЙН ЖИШЭЭНЭЭС**

Үйлдвэрчний эвлэлд дайсагнасан хандлагатай Латин Америкийн агаарын тээврийн компани LATAM нь “улс төрийн сайн боловсрол” олгодог “модхон” гэж нэрлэгддэг хөдөлмөрчдийн нэгжүүд байгуулж тэдгээрээр дамжуулан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд ба компанийн ажиллагсад хоорондоо санал солилцдог тогтвортой бүтцийг бүрдүүлж

чадсан. Амжилтын жор нь латин америкийн ЛАТАМ компанийн үйлдвэрчний эвлэл болон үндэстэн дамнасан олон улсын тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо хамтран LATAM сүлжээ байгуулж ажилчдын итгэлийг олох, алхам алхмаар хүчирхэг болох, компанитай хийх маргааны стратегийн төлөвлөлтийг хийж улс орнуудын хил хязгаарыг дамнасан нэгдмэл байдлыг хангаж чадсан. Ийм замаар бэхжүүлсэн эв санааны нэгдэл нь компаниудын өөр өөр байршлуудыг хооронд нь сөргөлдүүлэх, дарамтыг эсэргүүцээр эцэст нь нээлттэй кампанит ажлыг компанийн эсрэг явуулах хэмжээнд бат бэх байж чадсан.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13817.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13817.pdf) -ээс англи хэлээр уншаарай.

## **6. Стратегийн шийдэлд тулах цэг хайх явцдаа бүтцийн хүчийг ахин дахин нягталж үзвэл тулах цэг олдох л болно...**

Ажилтнуудад ажиллах хүчээ татан авах (ажил хаях) замаар хэлэлцээрт байр сууриа бэхжүүлэх боломж бий. Бүтцийн хүч байнга өөрчлөгдөж байдаг, өөрчлөлт бүр нь ажилчид болон ажилчдын төлөөллийг хохироож байдаг цаг ард үлдсэн. Үйлдвэрлэл ба үйлчилгээнд цаг хугацааг ягштал баримтлах шаардлага улам чангарч өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн сүлжээ улам нягтарсан өнөө үед үйлдвэрлэлийн процессыг саатуулах, дарамт үүсгэх, хэлэлцээр санаачлах, хэлэлцээрийг ажилтанд ээлтэй үр дүнд хүргэх боломж нэмэгдсээр байна. Даяаршсан үйлдвэрлэлийн эрин үед томоохон усан онгоцны боомт, нисэх буудалд тодорхой мэргэжлийн бүлгүүдийн бүтцийн хүч эрс нэмэгдэж байна. Онлайн худалдааны ажилчид жишээлбэл шинэ жил, Христосын мэндэлсэн өдрийн баярын өмнө үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд маш мэдрэг болдог бол нислэгийн шугамууд аяллын улирлын үед маш мэдрэг болдог.

---

## **САЙН ЖИШЭЭНЭЭС**

Бүтцийн хүчийг стратегийн өндөр ач холбогдолтой ашиглаж болно гэдгийг олон улсын барилга ба модны салбарын ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэл (BWI) Бразилд харуулж чадсан юм. 2014 онд Бразилд болсон хөл бөмбөгийн дэлхийн аварга шалгаруулах тэмцээн явагдах стадионы барилгын ажлын оргил үед мөн 2016 онд Рио хотод болсон олимпын наадам явагдах стадионы барилгын ажлын оргил үед BWI Бразилын үйлдвэрчний эвлэлтэй хамтран олон улсын анхаарал стадионы барилгын ажлыг цаг хугацаанд нь дуусгахад төвлөрч

байх үед дарамт үүсгэж ажилчдын цалин, аюулгүй байдлыг дээшлүүлэх тухай тохиролцоонд хүрч чадсан юм. BWI энэ хооронд бусад орнуудад явагдаж буй спортын томоохон арга хэмжээнүүдийг далимдуулан бүтцийн эрх мэдлээ системтэй ашигладаг болжээ. (2018 онд ОХУ-д болсон хөл бөмбөгийн дэлхийн аварга шалгаруулах тэмцээн, 2022 онд Катарт болох зуны ба өвлийн олимпын тоглолт)

**7. Хуулиар баталгаажсан үйлдвэрчний эвлэлийн эрхүүд ба хуулийн дагуу шүүхэд гомдол гаргах боломжууд, хүчин төгөлдөр үйлчилж буй тарифын гэрээнүүд, олон улсын ерөнхий хэлэлцээр ба ажилчдыг компанийн шийдвэр гаргалтад оролцуулах төлөвшсөн хэлбэрүүд зэрэг нь байгууллагын хүчний харагдах хэлбэрүүд мөн.**

Та бүхэнд амжилтад хүргэх замаа хялбар болгож зам товчлох, цаг хожих боломж бий. Гэхдээ түр зуурын амжилтыг байгууллагынхаа шинэ журамд хөрвүүлэн баталгаажуулж амжилтаа тогтворжуулаад авах нь маш чухал юм шүү. Жишээлбэл Германд цалингийн доод хэмжээг хуулиар тогтоосны дараа нь холбогдох хуулиуд, хөдөлмөрийн хяналт, нийгмийн түншүүд хоорондын байнгын зөвшилцлөөр баталгаажуулж, цаашид улам боловсронгуй болгосоор байна.

Нэн ялангуяа албан бус секторт ажиллагсдын хувьд эхлээд ямар нэгэн хэлбэрээр байгууллагаа хүлээн зөвшөөрүүлээд авах нь чухал. Дараагаар нь “үйлдвэрчний эвлэл”-ийн шийдэл рүү шилжих нь зүйтэй.

---

## САЙН ЖИШЭЭНЭЭС

Энэтхэгийн гудамжинд худалдаа эрхлэгсэд хэв журам сахиулах байгууллагын ялгаварлан гадуурхалт, хавчлагад байнга өртөж бараагаа хураалгах зэрэг дарамтын дор амьдардаг байлаа. Өргөн хүрээг хамарсан кампанит ажлынхаа нөлөөгөөр бэхжүүлж чадсан нийгмийн хүчнийхээ ачаар үндэсний хэмжээнд дагаж мөрдөх хууль батлуулж чадсан нь тэдний нийгэмдээ хүлээн зөвшөөрөгдөхийн төлөө явуулсан тэмцлийн суурийг өөрчилсөн. Үүнээс хойш тэднийг хот төлөвлөлтийн хорооны хуралд баталгаатай оролцуулдаг болж, гудамжинд худалдаа эрхлэх албан ёсны зөвшөөрөлтэй талбайн байршлын тухай шийдвэр гаргалтад саналаа хэлэх эрхтэй болжээ. Ийм баталгаатай, хүлээн зөвшөөрөгддөг болсон хойноо ашиг сонирхлоо хамгаалах төлөөллийн байгууллагаа зохион байгуулахад илүү хялбар болжээ.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13641.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13641.pdf) -ээс англи хэлээр уншаарай.

**8. Нийгмийн хүч олон хэлбэртэй байж болно: Өргөн хүрээтэй нийгмийн дэмжлэгийг идэвхжүүлэх нэг боломж байж болно, эсвэл аль нэг компанийн үйлчлүүлэгчид хамтран тодорхой шаардлагуудыг хүргүүлэх бас нэг боломж байж болно.**

Ингэснээр хууль ёсны хүлээн зөвшөөрөгдөх байдлыг дээшлүүлж ажилчдын компанид эсвэл төрд тавьж буй шаардлагуудыг хэрэгжүүлэх дарамтыг ажил олгогчид, компаниуд, төрд үүсгэдэг. Энэ харилцан шүтэлцээ дээр тулгуурлан учир холбогдлыг илүү тодорхой болгосон, нээрээ л үнэн шүү гэж бодогдохуйц ам дамжсан ярианы хэлбэрт стратегийн кампанит ажлаа хөрвүүлэн тараах нь маш чухал. Сонгууль гэх мэт улс төрийн үйл явдлууд, 2013 онд Бангладешид фабрикийн байр “Рана плаза” түймрийн улмаас нуран унасан, Мк Доналдс, Найк, Аппле зэрэг компаниуд татвараас зайлсхийсэн, линкээр ороод олоод мэдчих боломжтой бусад мэдээллүүдийг ашиглан улс төрийн эсвэл тарифын амлалтуудыг эсвэл хамтын ажиллагаа, идэвх санаачилгын цоо шинэ хэлбэрүүдийг (жишээ нь: Бангладешид галын дохиолол, барилгын аюулгүй байдлыг хангах) нэвтрүүлэхэд хүч нэмж болно.

---

## САЙН ЖИШЭЭНЭЭС

Starbucks кофены сүлжээ сүүлийн жилүүдэд Европын хотуудын үзэх харах юм ихтэй зөвхөн явган хүмүүс зорчдог гудамжнуудаар зогсохгүй дэлхий дахинд хүрээгээ тэлсэн. Тэд ирсэн үйлчлүүлэгч бүрд кофены цаасан аяга бэлэглэх замаар орчин үеийн, найрсаг компани гэдэг имижийг бүрдүүлж чадсан. Гэтэл ажилчдын хөдөлмөрийн бодит байдал нь тэс өөр. Старбакс кофены сүлжээ цалин маш багатай, ажилчид нь дуудсан цагт хэзээд бэлэн байдаг, нэг ажилчин олон төрлийн ажлыг нэг дор гүйцэтгэдэг учраас стресс ихтэй гэдгээрээ олонд танигдсан. Чили улсад юуны өмнө оюутан залуус олноороо нэгдсэн үйлдвэрчний эвлэл “аз жаргалтай компани”-ийн өөр нүүр царайг харуулж чадсан юм. “Чиний ууж байгаа кофе бидний нэг цагийн ажлын хөлснөөс өндөр үнэтэй” гэдэг уриатай тэмцэл явуулаад дараа нь өлсгөлөн зарласан нь үйлдвэрчний эвлэлд үйлчлүүлэгчдийн дэмжлэгийг авчирсан юм. Ингэснээр Старбакс түүхэндээ анх удаа тарифын гэрээ байгуулахыг зөвшөөрөх хүртэл дарамт үзүүлж чадсан юм.

Дэлгэрэнгүйг [www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2017\\_shortsory\\_Starbucks\\_Chilie\\_draft\\_EN.pdf](http://www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2017_shortsory_Starbucks_Chilie_draft_EN.pdf) -ээс англи хэлээр уншаарай.

## **9. Улс төрийн намууд, нийгмийн хөдөлгөөнүүд, төрийн бус байгууллагуудтай эвсэх нь нийгмийн хүчийг бэхжүүлэх боломж юм.**

Хуулиар цалингийн доод хэмжээг тогтоох, хүйсийн шударга ёсыг хангах, эсвэл орлогын шударга хуваарилалт зэрэг улс төрийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд иймэрхүү эвслүүд хүчтэй хөшүүрэг болж өгдөг. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн бүтцийн хүч сул байгаа газруудад жишээлбэл албан бус сектор, жижиг компаниуд давамгайлсан эдийн засгийн салбар эсвэл франчайзинг нэвтрүүлсэн бэлэн хоолны салбар зэрэг салбарт эвсэл байгуулах нь ашигтай.

Практик туршлагаас харахад: Үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдийн зорилтуудаа тодорхой томъёолж аваад тэр суурин дээрээ түншүүдтэйгээ хамтын зорилтууд, хамтын ажиллагааны хэлбэрээ тохирох ёстой. Урт хугацааны эвсэл байгуулахдаа өөрийн үйл ажиллагааны онцлог, бие даасан байдлыг хадгалж үлдэхийн тулд ахин дахин шинэчилж байх хэрэгтэй. Үйл ажиллагаандаа стратегийн хуваарилалт хийх нь талууд өөр өөрийн давуу талуудыг ашиглахад тустай байдаг. Эвсэл байгуулан ажиллах үед үйлдвэрчний эвлэлүүд байгууллагын хувьд илүү бэхэжсэн, хууль эрх зүйн чадамж сайтай, үйл ажиллагааны өргөн боломжтой учраас нэн ялангуяа төрийн бус байгууллагууд ба нийгмийн хөдөлгөөнүүдтэй эвсэхдээ “чанга яригчийн үүрэг” гүйцэтгэдэг. ТББ-ууд ихэнхдээ тусгайлан мэргэшсэн мэргэжилтнүүд, сүлжээтэй байдаг тул үйлдвэрчний эвлэлүүдэд ашигтай байдаг. Улс төрийн намууд үйлдвэрчний эвлэлд засгийн газрын эвслийг бүрдүүлэгч тал, эсвэл сөрөг хүчин аль ч байр суурин дээрээс сонирхолтой түнш бөгөөд нэн ялангуяа засгийн эрхийг баригч нам бол үйлдвэрчний эвлэлүүдийн байгууллагын хүчийг бэхжүүлэн хүчирхэгжүүлж байдаг тустай.

---

## **САЙН ЖИШЭЭНЭЭС**

Уругвай улсын үйлдвэрчний эвлэл PIT-CNT улс төрийн намуудын нэгдэл Frente Amplio-тай нэгэн хүчирхэг, амжилттай эвслийг байгуулсан юм. Тэд хамтдаа диктатурын эсрэг, дараа нь засгийн газрынхаа эрс неолиберал хөтөлбөрийн эсрэг тэмцэх явцдаа хуримтлуулсан туршлагаасаа харилцан суралцаж чадсан учраас илүү хүчирхэгжиж хожим нь 2005 онд Frente Amplio нам засгийн

эрхийг авснаас хойш ажилчдад ээлтэй хууль, бодлого батлахад эрс ахиц гаргаж, үйлдвэрчний эвлэлийн хүчийг бэхжүүлж, институцын хувьд нь хууль эрх зүйн баталгааг нь сайжруулсан. Тэдний амжилт, тогтвортой байдлын түлхүүр нь үйлдвэрчний эвлэлийн нэгдмэл байдал, бие даасан байдал зэрэг хүчин зүйлс байжээ.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/13845.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/13845.pdf) -ээс англи хэлээр уншаарай.

---

## САЙН ЖИШЭЭНЭЭС

Тунисийн “арабын хавар”-т UGTT үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд болон нийгмийн хөдөлгөөнүүд хамтран шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэсэн юм. Нийгмийн эсэргүүцлийн хөдөлгөөнүүдийн тэмцлийг ажил хаялттай холбож эцэст нь 2011 онд хувьсгалд хүргэсэн юм. Үйлдвэрчний эвлэл ба ТББ, нийгмийн хөдөлгөөнүүд хоорондоо диктатурын үеэс нягт холбоотой байсаар ирсэн. ТББ ба үйлдвэрчний эвлэлүүд нь байнга сөрөг хүчний байр суурин дээр байгаагүй ч олон идэвхтнүүдийн хувьд хоргодох газар нь болж байлаа. Ардчилалд шилжих үед UGTT эвслүүд дээр тулгуурлан “Улирал бүрийг үндэсний яриа хэлэлцээрийн төлөө” эвслийг байгуулсан. Уг эвсэл нь 2015 онд Нобелийн энх тайвны шагналыг хүртсэн. Тэд ажил олгогчид эздийн холбоо, ТББ-тай хамтраад шинэ үндсэн хууль, ардчилсан сонгуульд хүрэх замыг нээж өгсөн юм.

Дэлгэрэнгүйг [library.fes.de/pdf-files/iez/14064.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/14064.pdf) -ээс уншаарай.

### 10. Шилжилтийн үйл явцад үзүүлсэн үр өгөөжтэй гаднын дэмжлэг нь бидний сайн жишээнд эрчим нэмдэг.

Үр дүн нь бидний ажилд урам өгдөг: Хэрвээ орон нутгийн үйлдвэрчний эвлэлүүд зорилтуудаа тодорхой томьёолж чадсан бол мөн үйл ажиллагаа явуулах чадамжтай идэвх санаачилгатай хүмүүсээс бүрдсэн “хатуу цөм”-тэй бол ФЭС-гийн дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлийн төслийн дотнын түнш Дэлхийн Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбоод (GUF's) нь орон нутгийн үйлдвэрчний эвлэлүүдэд хүчтэй, нөлөө бүхий дэмжлэгийг үзүүлж чаддаг. (GUF's) нь хэрвээ компаниуд үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад огт ороогүй эсвэл дөнгөж орж эхэлж байгаа үед нь нэн ялангуяа зохион байгуулалтад орох оролдлого хийж буй тэмцлийн эхний үе шатанд онцгой тустай байж болох юм. (Туркийн TÜBMS) Эвсэл байгуулах замаар ялалтад хүргэх хүчийг бүрдүүлэхийн тулд ОУҮЭХ-IGB-ийн Америк дахь компаниудад бүтцийн цогц

судалгаа хийх, ЛАТАМ үндэстэн дамнасан компанийн бүтцийн хүчний хөшүүргийг тодорхойлоход нь тусалсан бол спортын томоохон арга хэмжээний өмнө тохиолдсон бүтэлгүй явдлыг олон улсад скандал болгох, үндэстэн дамнасан компаниуд/эсвэл нийлүүлэлтийн сүлжээнд институцын дүрэм журмыг батлуулахад (Бангладешийн аккорд) тусалсан байна.

(GUF's) орон нутагт гарсан зөрчлүүдийг олон улсын тавцан дээр эсвэл улс төрийн тавцан дээр гаргаж ирэхэд болон орон нутгийн менежерүүд, улс төрчдийн үйлдвэрчний эвлэлийн эсрэг тавьсан шаардлагуудыг няцаахад хүчтэй нөлөө үзүүлж чаддаг. Эсвэл дарамт нь нэмэгдээд байгаа талбарууд дээр аюулд өртсөн идэвхтнүүдийн хамгаалалд наад захын стандартуудыг нэвтрүүлэх асуудал дээр олон улсын анхаарлыг хандуулахад хэрэгтэй байдаг.



2-р дэвтэр

# ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД 4.0 ХУВЬСЛЫН ҮЕД

**Дэлхий дахины үйлдвэрчний эвлэлүүд хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд хэрхэн зохион байгуулалтад орж байна вэ?**

Эрхлэн нийтэлсэн Ута Дирксен, Мирко Херберг нар

2021 оны 4-р сар



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



# ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД 4.0 ХУВЬСЛЫН ҮЕД

**Дэлхий дахины үйлдвэрчний эвлэлүүд  
хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд хэрхэн зохион  
байгуулалтад орж байна вэ?**

Эрхлэн нийтэлсэн Ута Дирксен, Мирко Херберг нар  
April 2021

## Өмнөх үг

Дэлхийн өнцөг булан бүрд технологийн хөгжил хөдөлмөрийн ертөнцийг өөрчилж байна. Аж үйлдвэрт юмсын интернэт, кибер-биеийн системүүд зэрэг үйлдвэрлэлийн шинэ технологи автоматжуулалтын зэргийг нэмэгдүүлж үйлдвэрлэлийн өртөг зардлыг бууруулж байна. Аппликейшн, дижитал платформ, БИГ ДАТА, хиймэл оюун ухааныг ашиглах болсноор үйлчилгээний салбар хувьсан өөрчлөгдөж байна. Үндэстэн дамнасан шинэ, хүчирхэг дижитал компаниуд үүсгэн байгуулагдаж дэлхий дахины эдийн засгийг шинэчлэн хэлбэршүүлэх явцдаа “бүтээлч сүйтгэлийн” стратегиараа нэгэнт тогтсон хөдөлмөрийн эрхүүдийн хэрэгжилтийг доголдуулах боллоо.

Дижитал хөдөлмөрийн шинэ ертөнц нь хөрөнгө ба хөдөлмөрийн хооронд нэгэнт тогтсон эрх мэдлийн харьцааны бүтцийг мөн шинэчлэн тогтоож байна. Эрх мэдлийн харьцааны энэхүү өөрчлөлт нь ажилчдын хүний ёсоор хөдөлмөрлөх нөхцөлөө хэлэлцээрээр тогтоох эрх мэдлийг сулруулж албан бус, эрх зүйн баталгаагүй, ажлаа гэрээгээр компаниас гадуур гүйцэтгүүлдэг хөдөлмөрийн чиг хандлагыг улам бэхжүүлж байгаа тул зохион байгуулалттай ажиллагсдыг хүрсэн амжилтаа хамгаалахаас өөр аргагүй байдал руу түлхэж байна.

Эндээс ажиллагсдын эрх мэдэл суларч байгаа мэт харагдаж байна. “Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед” нэртэй бидний өмнөх төслийн нэгэн адил зохион байгуулалттай ажилчдын эдгээр өөрчлөлт, хувьсалд өгч буй стратегийн хариулт ФЭС-гийн сонирхлыг татаж байгаа юм. Иймээс бид хөдөлмөрийн шинэ ертөнцтэй нүүр тулахын тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажиллагсдын шинэ байгууллагууд эрх мэдлээ хэрхэн бэхжүүлж байгааг судаллаа. Энэ номын өгүүлэгээр

дамжуулан бид та бүхэнд үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажиллагсдын шинэ хэлбэрийн байгууллагуудын шийдэл болон стратегийг танилцуулах болно.

Улс орнуудын сайн туршлагыг академик талаас нь нягт нямбай, нухацтай судалсанд болон “хөдөлмөр дэвшилд” эмпирик судалгаагаа бидний үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрх мэдлийн нөөцөд тулгуурласан шийдлийн концептын хүрээтэй холбож өгсөн бүх зохиогч нартаа талархал илэрхийлье. Судалгааны үр дүнг ойлгоход дөхөмтэй түүхийн хэлбэрт оруулж өгсөн сэтгүүлчид болон орчуулагч Вероника Грүберт талархал илэрхийлье. Тэгш цаг төслийн Тамара Гаусид сэтгүүлчдийн ажлыг хооронд нь холбож судалгааны товч хувилбарыг эмхлэн гаргах боломж бүрдүүлж өгсөнд баярлалаа. Мөн төслийн удирдлагын хорооны гишүүд Викториа Басуалдо, Хюүго Диас, Кармен Людвиг, Штефан Шмалц, Мелиса Серрано, Күрт Вандаелло, Аня\_Боденмюллер-Раедер, Томас Гребен, Жаннис Грим, Доминикүе Кламон, Марк Майнардус, Вастиан Шүлц, Ханна Штайнфелд нарт оюунлаг зөвлөгөө өгч эцэж цуцахыг огоорон хамтран ажилласанд, мөн Вланка Вальфер, Жулиа Шүлцт нарт нүдэнд үл үзэгдэх ч шийдвэрлэх дэмжлэг үзүүлсэнд талархаж байна.

“Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 хувьслын үед” төслийн бүх өгүүлүүд ажиллагсад ба үйлдвэрчний эвлэлүүд үйл ажиллагаагаа явуулах хүчтэй хэвээрээ, энэ хүчээ ашиглаж байгаа гэдэг бидний таамаглалыг баталж өглөө. Үйл ажиллагааны хүч нь үйл ажиллагаа, стратеги, зохион байгуулалт зэрэг олон хэлбэртэй байдаг бөгөөд эдгээр нь (бүтцийн, зохион байгуулалтын, институцын, нийгмийн) хүчний нөөцүүд дээр суурилдаг, ажиллагсдын өөрсдийнх нь гарт байдаг хүч юм.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь уламжлалынхаа дагуу ажиллагсдыг зохион байгуулдаг төлөвшсөн компани, салбаруудад энэхүү коллектив буюу хамтын хүчээ (зохион байгуулалтын хүч) шинэ технологи нэвтрүүлэх, тэдгээрийн нөлөөллийн талаар хэлэлцээр хийхэд ашиглаж байгааг ажиглаж байна. Энэ хэлэлцээр нь өмнө нь тогтсон яриа хэлэлцээ, хэлэлцээрийн тавцан дээр явагддаг. (салбарын, үндэсний гэх мэт)

---

## 1-Р БҮЛЭГ

### 4.0 ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД АЖ ҮЙЛДВЭР 4.0-ЫГ ХАМТРАН ЖОЛООДОЖ БАЙНА.

Боловсруулах аж үйлдвэрийн салбарын хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэрийн болон хөрөнгө оруулалтын бодлогын



хэлэлцүүлэг болон технологийн хувьслын нөлөөгөөр компаниудад гарах өөрчлөлтийн арга, хэлбэр ямар байх бэ? гэдэг шийпвэр нөлөөлж байна. Бразил, Германы жишээ ажилчдын компанийнхаа шийдвэр гаргалтад оролцох эрхээс эхтэй институцын хүчийг инновацыг дэмжих төслүүдтэй хослуулан (компанийн менежмент ажиллагсадтайгаа хамтран шинэ технологийг хэрхэн ажиллагсдын хэрэгцээтэй холбох арга замыг тодорхойлдог суралцах фабрик нэртэй төсөл) компанийн түвшинд хэрхэн практикт ойр шийдэлд хүрч чадсаныг харуулах болно. Компани дээрээ иймэрхүү инновацийн төслийг хэрэгжүүлснээр ажиллагсад компанийнхаа ажлын процессын талаар үнэ цэнтэй мэдлэгийг тээж явдаг, энэ утгаараа өөрчлөлтийг амжилттай явуулахад чухал актёрууд мөн гэдэг ойлголтыг бэхжүүлсэн юм. Үндэстэн дамнасан эв санааны нэгдэл нь нөгөө талаас хөрөнгө оруулалт, ажлын байрны хамгаалал, хөдөлмөрлөх эрхийн шаардлагуудыг хангах тухай компанийн шийдвэрт хувь нэмрээ оруулж чадсан.



## 2-Р БҮЛЭГ

### БАНКНЫ СЕКТОРЫН ХУВЬСАЛ

Дэлхий дахинд банкны сектор ажлын байр олноороо үгүй болж энэ нь магадгүй урвуу хамаарлаар үйлдвэрчний эвлэлийн ач холбогдлыг өргөж өгсөн. Румыны болон Уругвайн банкны үйлдвэрчний эвлэлүүд сургалт, мэргэжлээ өөрчлөн өөр мэргэжлээр мэргэшэх сургалтад ажиллагсдыг хамруулах тухай заалтыг тарифын хэлэлцээртээ оруулж тэтгэврийн фондын санхүүжилтэд инновацтай шийдлүүд гаргахад нөлөөлснөөр нийгмийн хамгаалал нь баталгаажсан юм.



## 3-Р БҮЛЭГ

### ТЕХ-ИЙН (МЭДЭЭЛЭЛ-ХАРИЛЦААНЫ ТЕХНИК) АЖИЛЛАГСАД ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТАД ОРЖ БАЙНА.

Мэдээлэл-харилцааны техникт шинэ актёруудыг “олж нээлээ.” ТЕХ-ийн ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орох хүсэлгүй гэдэг бодол олны дунд өргөн тархсан байдаг ч ТЕХ-ийн ажиллагсад ашиг сонирхлоо хамтдаа төлөөлөх, үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран ажиллах сонирхолтой байдаг юм байна. Израйлын сайн жишээг

судалснаар тус салбарт хийгдсэн бүтцийн өөрчлөлт, үүнээс үүдэлтэй баталгаагүй байдал нь ажиллагсдад дэмжлэг үзүүлэх, эцэст нь тарифын хэлэлцээрт орохын тулд үйлдвэрчний эвлэлийн ухаалаг шийдэлд хүрэх гарааны эхлэлийг тавьсан юм. Мэдээлэл, харилцааны техникийн бусад компаниудад ижил төстэй ба ялгамж чанар, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой туршлага, байгаль орчны асуудалд сэтгэл зовинох байдал, компанийн бодлогын асуудал зэргийг хөдөлмөрийн асуудалтай холбон авч үзсэн. Үр дүнд нь Google-Гүүгле компанид шинэ үйлдвэрчний эвлэлүүд үүсгэн байгуулагдсан. You Tube – Юү-Түүбе компани агуулга - контент боловсруулагчдынхаа цалин хөлсний журмыг дур мэдэн нэг талын шийдвэрээр өөрчилсөн нь Юү-Түүберчид үйлдвэрчний эвлэлд өөрсдийн санаачилгаар нэгдэхэд түлхэц болсон юм. Уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага Төмөрлөгийн үйлдвэрийн ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэл ИГ-Металтай хамтран ажилласнаар хөдөлмөрийн маргааны хүрээ тэлж маргаанаас хэлэлцээрт шилжих боломжийг нээж өгсөн.

---

#### 4-Р БҮЛЭГ

### ЖОЛООЧ НАРЫН ХУВД ДОНСОЛГООНТ ОН ЖИЛҮҮД БАЙЛАА.



Платформоор зуучлуулдаг тээврийн секторт дээрхтэй төстэй хамтын тэмцэл өрнөж үндсэн нэгжийн шинэ хэлбэрийн байгууллагууд үүсэн байгуулагдаж байна. (Аргентин, Нидерланд, Бельги, Индонези) Эдгээр шинэ хэлбэрийн байгууллагууд ихэвчлэн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн байгууллагын эрх мэдлийг ашиглах, хүлээн зөвшөөрөгдөх, эрх зүйн зохицуулалтуудыг сайжруулах, эрх зүйн хамгаалалтад орохын тулд уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй олон хэлбэрээр хамтран ажиллаж байна. Эдгээр шинэ хэлбэрийн эвслүүдийн инновацын чадамж нь уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдийн үйл ажиллагааны арга хэлбэрийг өргөжүүлэх, албан бус болон албан эдийн засаг хоорондын ялгааг бууруулах, албан бус, бие даасан мэт харагддаг ажиллагсад, эрх зүйн баталгаа султай, эсвэл байхгүй хөдөлмөрийн харилцаанд ажиллагсдын ашиг сонирхлыг төлөөлөхийн тулд өөрсдийн зорилгын дор нэгтгэх үед илүү тодорхой харагддаг. (Өмнөд Солонгос, Уганда)

Энэ номд танилцуулж буй өгүүллүүд үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орсон ажилчдын байгууллагууд маш идэвхтэй, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн нэгэнт төлөвшсөн хэлэлцээрийн түвшнүүдийг ашиглан шинэ сэдвүүдээр хэлэлцээрт ороход болон өдөр тутамд ажиллагсдын өмнө шинэ сорилт тулгаж байдаг эдийн засагт хөдөлмөрийн нэр хүндийг хамгаалах, эсвэл дахин шаардахын тулд хөдөлмөрийн маргаан үүсгэх шинэ салбаруудыг хайж олоход ашигладаг гэдгийг харуулах болно.

Инновац, харилцаа, ухаалаг стратеги нь бүгдээрээ эв санааны нэгдлийн үнэт зүйл дээр суурилдаг бөгөөд эв санааны нэгдэл нь асар хүчирхэг ажил олгогчид болон платформуудыг сөрөн зогсох, хөдөлмөрчин хүмүүсийн эрх ашгийг амжилттай хамгаалах ажилчид болон үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хамгийн чухал түлхүүр юм.

ФЭС энд инновацийн ач холбогдлыг онцлох, урам сэдэл өгөх, яриа хэлцээний орон зайг бий болгох, үндэсний, бүс нутгийн, дэлхий дахины үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран шинэ стратеги боловсруулах үүрэг гүйцэтгэх болно. Та бүхэн эрж байгаа зүйлээ эндээс олсон бол бидэнд ханд, хамтдаа ажил хэрэг болгоё!

Ута Дирксен, Мирко Херберг

2021 оны 4-р сар



1-р бүлэг

4.0 ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД АЖ ҮЙЛДВЭР 4.0-ИЙГ  
ХАМТРАН ЖОЛООДОЖ БАЙНА.

2-р бүлэг

БАНКНЫ СЕКТОРЫН ХУВЬСАЛ

3-р бүлэг

МХТС- МЭДЭЭЛЭЛ,ХАРИЛЦААНЫ ТЕХНОЛОГИЙН  
САЛБАРЫН -ИЙН АЖИЛЛАГСАД ҮЙЛДВЭРЧНИЙ  
ЭВЛЭЛИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТАД ОРЖ БАЙНА.

4-р бүлэг

ЖОЛООЧ НАРЫН ХУВЬД ДОНСОЛГООТой ОН  
ЖИЛҮҮД БАЙЛАА.



1-Р БҮЛЭГ

4.0 ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД  
АЖ ҮЙЛДВЭР 4.0-ИЙГ ХАМТРАН  
ЖОЛООДОЖ БАЙНА.



## 1.1

# Дижитал хувьсал Германд - компанийн ажиллагсдын хамт олон жолоодлогыг гартаа авч байна.

Германы төмөрлөгийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл ИГ-Металл инновацыг дэмжих төслөөрөө ажилчид өндөр идэвхтэй, оролцоотой байх юм бол ирээдүйн ажлын байрыг хамтдаа бүтээж тулгараад байгаа аюулыг боломж болгон хувиргаж чадна гэдгийг харуулж чадсан юм.

Зохиогч Женнифер Хаттам<sup>1</sup>

Дижиталчлал ба даяаршил нь хөдөлмөрийн ертөнцөд хоорондоо уялдаа, холбоо бүхий хувьслыг авчирч ажил мэргэжлийн бүлгүүдийн хүлээх үүрэг, гүйцэтгэх ажил, ажлын байрны соёл, компаниудын дотоод зохион байгуулалтын бүтэц энэ хувьслын нөлөөгөөр өөрчлөгдөж байна. Энэ хөгжлийн нөлөөгөөр ажлын байр нь үгүй болж эсвэл гадаад орнууд руу шилжиж байгаа учраас ажилчид эдгээр хувьсал, өөрчлөлтүүдийг ихэвчлэн заналхийлэл мэтээр хүлээн авч байна. ИГ-Металл ажилчид иймэрхүү өөрчлөлтийг аялдан дагалдагч биш харин хамтран жолоодохын төлөө идэвх зүтгэлтэй ажиллах юм бол инновацын үйл явцыг гартаа оруулж хөгжлөөс ажилчид ба ажил олгогчид тэгш ашиг хүртэж болдог гэдгийг харууллаа.

2.2 сая гишүүнтэй, германы хамгийн том үйлдвэрчний эвлэл ИГ - Металлын Ёохен Шрот компанийн ажиллагсдын хамт олныг хөдөлмөрийн ирээдүйг цогцлоохын төлөөх бүх чухал процесст

---

<sup>1</sup> Женнифер Хаттам нь Туркийн Станбул хотноо чөлөөт сэтгүүлчээр ажиллаж амьдардаг.

оролцуулах нь тэдний хөдөлмөрлөх эрх, зохист хөдөлмөрийн болон сайхан амьдралын нөхцөлөөр хангахад чухал ач холбогдолтой хэмээн тайлбарласан.

Шрот нь Катрин Шефертэй хамтран ИГ-Металлын энэ шийдлийг гүнзгийрүүлэн судалж аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалыг ажилчдын тусын тулд өөрчилсөн ИГ-Металлын “Хөдөлмөр + Инновац” төслийн талаар 2020 оны 9-р сард ФЭС-аас нийтэлсэн тайланд тусгасан.

2016 онд ИГ-Металл үйлдвэрчний эвлэлээс санаачилсан “Хөдөлмөр + Инновац - цаашид (ХИ хэмээн товчлох)” төсөлд германы бүх нутгаас 100 гаруй компани, аж ахуйн нэгж, эдгээрийн дунд “Айрбус, Бош, Сиенс зэрэг олон үндэстний оролцоотой компани ч бий” хамрагдаж ажилчдад мэргэжил дээшлүүлэх, өөрийн ажлын байрыг шинэчлэн тоноглох боломж олгодог нэгэн процесст оролцсон юм.

Тайланд дурдсанаар ИГ-Металлын анхны дарга Ёорг Хофманн болон үйлдвэрчний эвлэлийн бусад удирдагч нар “Компанийн болон тарифын бодлогын боломжуудыг туйлбартай ашиглах боломжит өөр ямар хувилбарууд байж болох вэ? гэдгийг харуулж үйл ажиллагааны зөвлөмж өгч компанийн хамт олныг энэ үйл явцад аль болох эрт татан оролцуулж чадсан нөхцөлд л дижиталчлалын хүрээнд бий болсон боломжуудыг бүрэн дүүрэн ашиглаж чадна.” хэмээн мэдлэг, туршлагаа хуваалцаж байгаа юм.

**Айрбус компанийн ажилчдын нэгдсэн зөвлөлийн гишүүд 2018 оны 9-р сард Хамбург хотноо A320 онгоцны угсралтын талбай дээр компанийнхаа үйл ажиллагаатай танилцаж байгаа нь**

*Тома Ранже/ИГ Металл*



“Хөдөлмөр ба Инновац” төслийн хүрээнд тавьсан зорилтод хүрэхийн тулд хоёр салаа замаар замнах шийдлийг сонгож сургалтын хөтөлбөрүүдээ өөрийн компанийн онцлогт нийцсэн инновацийн төслүүдтэй хослуулан хэрэгжүүлсэн юм. Сургалтын хөтөлбөрүүдээр ажиллагсдыг “хүн бүрийн аманд аж үйлдвэрийн хувьсгал 4.0 гэдэг түлхүүр үг уяатай байдаг” болтол аж үйлдвэрийн дижиталчлалд бэлтгэсэн. Сургалтын агуулгад компанийн ажилчдын зөвлөл нэртэй сонгуульт байгууллагын гишүүн бүрийн хувь хүний хэрэгцээг харгалзан үзсэн боловч компанийн түвшинд хийгдэх технологийн өөрчлөлтүүд, инновацийн стратеги, ажилчдын оролцоо зэрэг сэдвүүдийг багтаасан стандарт хөтөлбөртэй. Энэ гурван өдрийн сургалтын модулийг Бохумын Рүүр-Их сургуулийн “сургалтын фабрик”-т боловсруулсан юм.

“Сургалтын фабрикууд асуудал ба үйл ажиллагаанд чиглэсэн сургалтыг бодит байдалд ойр фабрикийн орчинд явуулах боломжтой” хэмээн Шеферс, Шрот нар тайландаа бичжээ. “Бохумын суралцах фабрик нь зөвхөн техникийг бүхний тэргүүнд тавьдаггүй, харин юуны өмнө техник хүмүүст ямар нөлөө үзүүлэх вэ? гэдэг дээр гол анхаарлаа төвлөрүүлдэг, хүн төвтэй сургалт гэдгээрээ онцлог. Семинарын энэхүү модулиар оролцогчдод техник болон зохион байгуулалтын өөрчлөлтүүдийн хүрээнд бүрдэх боломж ба гарч болзошгүй эрсдэлийг үйлдвэрлэлийн бодит процесс дээр хамтдаа ойлгож эндээс гарах үр дагаврыг өөрийн бие дээр мэдэрч үлгэр жишээ, зохист дижитал хөдөлмөрийн суурин дээр боломжит өөр хувилбаруудыг боловсруулах боломжтой.”

Мэргэжил дээшлүүлэх курстэй зэрэгцүүлэн “ХИ” төслийн тавьсан зорилтын дагуу компанийн түвшинд шилжилтийн үйл явцад хувь хүмүүсийг бэлтгэх төслүүдийг боловсруулан хэрэгжүүлсэн. “ХИ” төслийн концептын дагуу боловсруулсан сургалтын хөтөлбөрт ажлын цаг, хөдөлмөр зохион байгуулалтаас авхуулаад шинэ технологийг ажиллагсдад ээлтэй байдлаар үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх, нэн шаардлагатай байгаа мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах хүртэл өргөн хүрээтэй сэдэв багтдаг.

---

## **АЖИЛЛАГСДЫН ТУРШЛАГЫГ НӨӨЦИЙНХ НЬ ХУВЬД ЧӨЛӨӨЛӨХ**

ХИ төслийн амжилтын түүх нь Сиенс компанийн Тюуенг дэх хөдөлгүүрийн үйлдвэрлэл дээрээс эхэлсэн. Компанийн удирдах зөвлөлөөс 2007 онд моторын угсралтын цехийг Чех улс руу шилжүүлэхээр төлөвлөж байгаагаа зарласнаас хойш

Үйлдвэрчний эвлэлийн өндөр зохион байгуулалттай компанийн ажиллагсдын хамт олон 80 тодорхой санал боловсруулан дижитал техник ашигласнаар олон сая еврогийн хэмнэлт гаргах боломжтой гэдгийг баталж чадсан тул үйлдвэрийн салбарыг Тьювенгээс Чех руу шилжүүлэх шийдвэр цуцлагдсан юм.

“Хүмүүст нь сайн санал байгаад, дээрээс нь хэлэлцээрийг ажил олгогчтой ижил түвшинд явуулах хэмжээнд хүндлэл хүлээсэн хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэлтэй байх юм бол бүх юм болоод явчихна.” гэж Шрот хэлсэн. Үйлдвэрчний эвлэл нь зохион байгуулалтын хүчээ дайчилсны хүчинд эхний үед эргэлзэж байсан Сиенсийн ажил олгогчийн тал ХИ төслийн хүрээнд ажиллагсадтайгаа хамтран ажиллахыг зөвшөөрсөн.

“Мэргэжил дээшлүүлэх цуврал сургалтад хамрагдах ажиллагсдыг сонгож компани дээрээ төслийн баг байгуулсан. ИГ-Металл үйлдвэрчний эвлэлийн туслалцаатайгаар өргөн хүрээтэй хэлэлцээрүүд явагдаж эхэлсэн.” гэж Шеферс, Шрот нар тайландаа дурджээ. “Хэлэлцээрийн төгсгөлд дижитал технологийн хэрэглээний дэс дараалал дээр тохиролцсон юм. Тохиролцооны дагуу жишээ нь: үйлдвэрлэлийн танхимд байрлуулсан дэлгэц дээр ид ажлын үеэр машин тус бүр дээр ирж буй ачаалал ба хэвийн ажиллагааг харуулж байлаа.

Дижитал хэрэглээ зөвхөн Тьювенгийн салбарыг авч үлдээд зогсоогүй харин үйлдвэрийг цаашид үргэлжлүүлэн ажиллуулахад хувь нэмрээ оруулж чадсан.” хэмээн тайланд бичжээ. Сиенсийн Тьювенг дэх салбар нь Сиенс концерний үлгэр жишээ дижитал үйлдвэр болж чадсан.” Дижитал технологиор бүтээмжийг нь дээшлүүлсний ачаар тус үйлдвэр дахин ашигтай ажиллаж үйлдвэрийн Тьювенг дэх салбарын хэдэн зуун ажлын байрыг хадгалж үлдэж чадсан юм.

“Энэ жишээ үйлдвэрлэлийн системийг сайжруулж чадах жинхэнэ мэргэжилтнүүд нь тухайн үйлдвэрлэл дээр ажиллаж байгаа ажилчид өөрсдөө юм гэдгийг” харууллаа.” хэмээн Шрот хэлсэн юм. “Энэ үйл явц нэг жил хагасын хугацаатай үргэлжилсэн ч эцэст нь бүх хүмүүст сайнаар төгссөн.”

ИГ-Металлын 2019 онд явуулсан судалгаагаар бараг бүх салбарын 2000 орчим компанийн ажилчдын зөвлөлийн гишүүд, итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч нар санал асуулгад хамрагдсан бөгөөд компанийн талаас илүүд нь шилжилтийн стратеги “бараг байхгүй, огт байхгүй” гэж үзсэн байна. Иймд компанийн ажиллагсдын хамт олон дотроо энэ олон давхаргат асуудлыг шийдвэрлэх санал боловсруулсан нөхцөлд хэрэгжих боломж асар өндөр байна.

---

## НЭН ТЭРГҮҮНД ХҮН

Айрбус операц ХХК АНУ, Энэтхэгт инженерингийн шинэ төвүүдээ үүсгэн байгуулж байх үед эдгээр улс орнууд хоорондын цагийн зөрүүнээс болоод 24 цагийн ажиллагаатай дэмжих төвийг байгуулах шаардлагатай болж Хамбург хотноо байрлах Айрбусын салбар асар их ачаалалтайгаар байнгын бэлэн байдалд ажиллаж байлаа.

ХИ төслийн хүрээнд ажилчдын хамт олон сайн дурын, өөрийн зохион байгуулалттай долоо хоногийн амралтын өдрүүдийн ээлжийн системийг боловсруулсан. Нэг ээлжид ажиллах хангалттай тооны ажиллагсад бүртгүүлээгүй тохиолдолд шат ахин нэмэгдүүлэх механизм ажиллагаанд орж уг механизмын шалгуур үзүүлэлтүүдийн дагуу ээлжийн дарга нь боловсон хүчний төлөвлөгөөгөө гаргана. Уг загварын дагуу долоо хоногийн сүүлчийн амралтын өдрүүдээр ажилласан ажилтнуудад амралтын өдрийн нэмэгдэл хөлс олгохоос гадна баярын өдрүүдээр гэрээсээ ажиллах боломжтой болсон.

“Туршилтын үе дууссаны дараагаар үнэлгээ хийж эцэст нь ажлын цагийн энэ загварын тухай компанийн хэлэлцээр явагдаж төлөвлөх боломж ба хүлээн зөвшөөрөх байдал дээшилсэн юм” хэмээн Шрот, Шеферс нар илтгэжээ. “Мөн ажил олгогчдын тал үйл явцын дундуур хөдөлмөр зохион байгуулалт ба ажилчдын сэтгэл ханамжийн талаар салангид биш хамтад нь бодох ёстой юм байна гэдэгт суралцсан.”

Компанийн засаглалын тухай хуульд компанийн шийдвэр гаргалтад ажилчдын оролцоог хангах эрх зүйн үндсийг хуулиар тогтоож өгсөн учраас Х+И төслийг засаглалын тухай хуулийн холбогдох заалтууд дээр үндэслэн мөн Холбооны Хөдөлмөр, Нийгмийн Яамны дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлсэн байна. Холбооны Хөдөлмөр, Нийгмийн яам нь европын нийгмийн фондтой хамтран энэ төслийг санхүүжүүлсэн.

Яамны зүгээс хөдөлмөрийн ирээдүйд зөвхөн технологи дээр бус харин хүн дээр гол анхаарлаа хандуулах ёстой гэдгийг Х+И төсөл эхлэхээс өмнө ойлгочихсон байсан нь шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэсэн” гэж Шеферс хэлсэн юм. “Яам эдгээр сорилтыг даван туулах шийдлүүдийг үйлдвэрчний эвлэлүүд л олж чадна гэдэгт итгэлтэй байсан юм. Үйлдвэрчний эвлэлүүд үйлдвэрлэлд хамгийн ойрхон гэдэг шалтгаан дангаараа хангалттай байлаа. 100 гаруй Х+И төслөөр бид энэ төсөл бодит амьдрал дээр хэрэгжих боломжтой гэдгийг баталж чадсан.



2019 онд Х+И төсөл дуусахад 2020 оны зун ИГ - Металл дараагийн шинэ санаачилгаараа уг төслийг сольж ажлын багаж хэрэгслийн дижитал чемодан гэдэг шинэ төслөө залгуулан хэрэгжүүлж эхэлсэн. Энэ дижитал чемоданд шилжилтийн төрөл бүрийн хөтөлгөч хүчний талаар мэргэжил дээшлүүлэх концепт, хяналтын лист /жагсаалт/ боловсруулан бэлдсэн байна. Энэ чемоданы агуулгыг компанийн ажилчдын зөвлөлийн гишүүд, орон тооны зөвлөхүүд компанийн онцлог хэрэгцээнд нийцүүлэн өөрчлөх боломжтой.

“Бид ажлын байран дээр явагдаж буй өөрчлөлтийг зогсоож чадахгүй. Хувьсал хамаг эрчээрээ явагдаж байгаа учраас өөрчлөлт болдгоороо л болно.” гэж Шеферс хэлсэн. Х+И зэрэг санаачилгууд нь ажиллагсад шилжилтийн үед аль нэг хэсэг дээр үлдэж хоцрох биш харин шилжилтийг жолоодоход өөрсдөө идэвхтэй оролцоотой байхад чадавхжуулах зорилготой юм.

---

## УЛС ОРНУУДЫН ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



**Аж үйлдвэрийн 4.0-ыг ажилчдын тусын тулд**  
ИГ - Металлын »Хөдөлмөр + Инновац« Төсөл

ЗОХИОГЧИД Катрин Шеферс, Ёохон Шрот

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf)

## 1.2

### “Аж үйлдвэр 4.0-д хүрэх замд

Бразилын автомашин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрийн үйлдвэрчний эвлэлийн өмнө нэгэн шинэ сорилт тулгарав.

**Бразилын түүх нь үйлдвэрчний эвлэлүүдийн дижиталчлал ба хөдөлмөрийн ирээдүйг цогцлооход гартаа барих багаж нь болж байна.**

Зохиогч Матилда Доркадие<sup>1</sup>

Бразилын үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн ба автомашин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэр нь удаан жилийн түүхэн холбоотой. Энэ түүх Сан Паулогийн АВС бүс гэж нэрлэгддэг (Санто Андрей, Сан Вернардо до Камро, Сан Саetano хотуудын нэрийн товчлол) олон зуун үйлдвэрийн газруудтай уудам орон зайд онцгой хамааралтай. Энд, Партидо дос Травалхадорс нэртэй ажилчны намын өлгий дотор 1983 онд Централ Юника дос Травалхадорес (CUT) нэртэй үйлдвэрчний эвлэлийн дээвэр байгууллага мэндэлсэн юм. Үйлдвэрчний эвлэлийн энэ дээвэр холбоо нь эдүгээ 8 сая гишүүнтэй, орон даяар 3960 үндсэн нэгжийн байгууллагатай бразилын хамгийн хүчирхэг, хамгийн том ажилчдын эрх ашгийг төлөөлдөг байгууллага болон өсөж өндийжээ. Мөн энд, АВС бүс нутагт Бразилын үйлдвэрчний эвлэл дундаа хамгийн хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэл Сидикато дос Металургикос до АВС (АВС-төмөрлөгийн үйлдвэрийн

---

<sup>1</sup> Матилда Доркадие нь Экуал Таймес сэтгүүлийг франц хэл дээр эрхлэн гаргадаг. Тэрбээр Бразил, Ойрхи Дорнодод франц хэл дээр нийтлэгддэг хэвлэл мэдээллийн сурвалжлагчаар олон жил ажилласан туршлагатай бөгөөд Францын хэвлэлийн агентлагт чөлөөт сэтгүүлч, олон телевиз, сэтгүүл, сонинд ажиллаж байсан.



ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл товчилсон нэр нь SMABC) үүсгэн байгуулагдсан. Энэ үйлдвэрчний эвлэл хамгийн томд тооцогдох зарим ажил хаялтыг зохион байгуулсан гэдгээрээ түүхэнд тэмдэглэгджээ. Энд бразилын ерөнхийлөгч асан Лула да Силба үйлдвэрчний эвлэлийн дарга ба SMABC-ийн даргаар сонгогдож анхны сонгуульт ажлын гараагаа эхлүүлж байсан юм. Өнөөдөр ABC бүс нутаг урьдын адил бразилын үйлдвэрчний эвлэлийн түшиг тулгуур нь болсоор байна. Сүүлийн жилүүдэд Автомашин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрлэлд гарсан гүнзгий өөрчлөлтийн дараагаар үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орсон ажилчдад дижитал шилжилтийн нөлөө мэдрэгдэж эхэлсэн тул гүнзгийрүүлэн судлах нь зүйтэй.

2016.08.17-ны өдөр SMABC металлургийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн их хурлын дараагаар Сан Бернардо до Кампо дах Мерседес-бензийн үйлдвэрлэлийн ажилчдын ажлын байрны баталгааг хангахын төлөөх цуглаан дээр, Зургаас цуглаанд оролцогсод “Ажилгүйдлийн эсрэг” гэсэн лоозон барьсан нь харагдаж байна.

Адонис Гуеррал/SMABC

Саяхан Кампинасын их сургуулийн нийгмийн шинжлэх ухааны докторант Ариелла Силба Араужо “Түүхэн хүчээр ирээдүйг цогцлоох - бразилын металлургийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо SMABC ба аж үйлдвэрийн 4.0 хувьсгал бразилын автомашины сектор” сэдвээр судалгааны ажлаа бичиж ФЭС-гийн “Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед” төсөлд хувь нэмрээ оруулсан юм. Тэрээр Бразилд эрчимтэй аж үйлдвэржилтийн үе эхэлснээс хойш 20 гаруй жилийн дараагаар, 2017 онд Мишел Темерсийн засгийн газрын эхлүүлсэн хөдөлмөрийн хуулийн шинэчлэл ажилчдыг салан бутаргаж үйлдвэрчний эвлэл болон тарифын хэлэлцээрийг сулруулах үр дагаварт хүргэсний дараагаар бразилын эдийн засаг, улс төрийн өнөөгийн орчинд үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг ролийг

судалсан юм. Дижиталчлалын улмаас тулгарч буй сорилтуудыг даван туулахад шаардагдах аж үйлдвэрийн том төслүүдийг хэрэгжүүлэх улс төрийн хүсэл зориг дутмаг байгаа нь үндсэн бэрхшээл мөн хэмээн судалгааны ажилд тодорхойлсон байна. Араужо цааш нь “Темерийн засгийн газраас баталсан 20 жилийн турш төсвийн зардлыг тэлэхгүй байх шийдвэр нь нэн ялангуяа боловсролын салбарт нэн хүндээр тусч Бразил улсын олон улсад өрсөлдөх чадварт улам бүр чухал үүрэг гүйцэтгэж буй дээд боловсрол болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын үзүүлэлтүүдийг хойш чангааж байна.” гэжээ.

Араужогийн судалгаанд тус салбар өдгөө тулгамдаад байгаа сорилтуудад дасан зохицоход үйлдвэрчний эвлэлүүд чухал хувь нэмэр оруулж дэмжлэг үзүүлж чадна гэжээ. Бразилын үйлдвэрчний эвлэлүүд уян хатан ажиллаж, хүчээ дайчлах чадамжтай, ажилчдын байгууллагын уламжлалт үүргээ биелүүлэх чадвартай, иймээс нийгэм, улс төрийн хувьслын чухал актёр байж чадна гэдгээ дээр үеэс баталсаар ирсэн. Бразилын үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн түүхэн хөгжлийн явцдаа зөвхөн ажилчдын эрхийн төлөө тэмцэгч бус, 1980-аад оны эхэн үеэс эхэлсэн ардчиллыг хумих үйл явц зэрэг өргөн хүрээтэй улс төрийн маргааны үед улам бүр хүчирхэгжсээр байгаа нийгмийн хүчний хувьд оролцооор ирлээ. SMABC металлургийн ажилчдын ҮЭХ улс төрийн сэргэлтийн энэ үед ач холбогдолтой дотоод дэд бүтцээ байгуулж чадсан. Энэ дэд бүтцийнхээ ачаар гишүүддээ эрх зүйн зөвлөгөө өгөх, улс төрийн зохион байгуулалтад хэрхэн орох, мэргэжил дээшлүүлэх сургалт явуулах, сургалт судалгаа, статистик хариуцсан хэлтэс байгуулах зэргээр нөөцөө бүрдүүлж чадсан.

Араужо олон засгийн газар дараалан улам бүр неолиберал бодлого хэрэгжүүлсний үр дагаварт инфляц нэмэгдэж, ажилчдыг бөөнөөр нь ажлаас халах болсны улмаас үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн үйл ажиллагааны чиг хандлагаа өөрчлөхөөс өөр аргагүй байдалд хүрээд байна. Тэд туршлагаасаа ажил олгогч эзэд болон засгийн газартай нарийвчилсан хэлэлцээр хийх хөрөнгө оруулалт ба стратеги төлөвлөлийн олон талт ярилцлагад оролцоотой байх замаар ажлын байрны баталгааг хангах чухал зорилтод нөлөөлж чадна гэдэгт суралцаад байна. Энэ хугацаанд SMABC-ын олон улсын хамтын ажиллагаа, нэн ялангуяа германы Полксваген, Мерседес-Бенз авто машины үйлдвэрлэлийн салбарын компаниудын үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран ажилласан нь томоохон дэмжлэг болсон юм. Ийнхүү европ тивийн түнш үйлдвэрчний эвлэлийн сонгуульт байгууллагуудтай мөр мөрөө түшин хамтарч ажиллах болсноор 1950-аад онд байгуулагдсан цагаасаа хойш үйл ажиллагаа явуулж буй Мундиаис де Травалхадорес нэртэй Бразилын үйлдвэрчний эвлэлийн

холбооны гадаад харилцааны хэлтсийн үйл ажиллагаа эрчимжсэн юм. Тус хэлтэс нь үндэстэн дамжсан компаниудтай хамтын гэрээ байгуулдаг гол актёр юм. Хожим нь тус хэлтэс үндэсний төвшинд ижил төстэй сонгуульт байгууллагууд байгуулагдахад үлгэр жишээ болж бүс нутгийн болон үндэсний үйлдвэрчний дээд удирдлагуудын хооронд зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг болсон. 2000-аад онд Үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөн Лула ба Ажилчны Намын удирдлага дор ажиллагсад ядууст чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрүүдийг боловсруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэсэн юм. Эдгээрээс заримыг нь дурдвал: инфляцтай уялдуулсан цалингийн доод хэмжээг хуулиар тогтоосон, нийгмийн баталгааг хангах зориулалтаар хуульд зааснаас илүү нэмэгдэл олгох тухай заалтыг тарифын гэрээнд оруулсан.

---

## ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛ 4.0

Бразилын металлургийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо-SMABC үүсгэн байгуулагдсан цагаасаа хойш байгууллагын, нийгмийн, зохион байгуулалтын хүчээ ихээхэн бэхжүүлж чадсан. Тус холбооны улам бүр өсөн нэмэгдэж буй нөөц ба чадамж нь “Үйлдвэрчний эвлэл 4.0” статуст хүрэх суурийг бүрдүүлж байна. Өндөр зэрэглэлийн, үнэ цэнтэй, ажлын байр бүхий технологиор тэргүүлэгч Авто машины аж үйлдвэр рүү шилжих шилжилтийг хэрэгжүүлэх олон талт багц шийдлүүдийг тэд боловсруулж чадна.

Тайланд эхний ээлжид аж үйлдвэржилтийн зэрэг нь буурч, ажилчдаа олноор нь халж байгаа авто машины үйлдвэрлэлийн салбарт зөрчилтэй асуудал олон байгаа хэдий ч SMABC гишүүдээ идэвхжүүлэх, хүчээ дайчлах ажлаа амжилттай хийсээр байгааг онцолсон. Үүнтэй холбоотойгоор зохиогч Өндөр технологийн аж үйлдвэрийг хөгжүүлэх нэгдсэн төлөвлөгөөг (Plano Industria 10+ -аж үйлдвэржилтийн төлөвлөгөө 10+) боловсруулахад оруулсан хувь нэмрийг үнэлсэн. Бразилын эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд түлхэц өгөх зорилгоор иргэдийн амьдралын чанарыг сайжруулах, тэгш бус байдлыг бууруулах, нөөцийг дахин хуваарилах шаардлагуудыг багтаасан төлөвлөгөөг 2018 онд анх танилцуулсан. Уг төлөвлөгөөнд “аж үйлдвэрийн секторт инновацыг”-ыг дэмжих шаардлага тод сонсогдож байлаа. Энэ шаардлагын цаана Бразил улс аж үйлдвэржсэн орнуудын дунд үйлдвэрлэлийн бүтээмжийн үзүүлэлтээр дээгүүр байр эзэлдэг байснаа эгүүлэн

авч алдсанаа нөхөх санаа агуулагдаж байгаа. Аж үйлдвэржилтийн төлөвлөгөөний жишээн дээрээс үйлдвэрчний эвлэлүүд зохион байгуулалтын хүчээ ямар олон арга хэлбэрээр ашиглаж болдог гэдгийг, мөн үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтэн сонгуультнуудаас бүрддэг, нэгэнт тогтсон хамтын бүтцүүдээр дамжуулан ямар чухал, өргөн хүрээтэй хувь нэмэр оруулах боломжтой вэ? гэдгийг харж болно.

Дээрх санаачилгуудын зэрэгцээ үйлдвэрчний эвлэлүүд орон нутгийн, секторын түвшинд ирээдүйд баталгаатай байх ажлын байр, үйлдвэрчний байгууллагын цаашдын тогтвортой байдлыг хангахын төлөө ажиллаж байна. 2017 оны хөдөлмөрийн хуулийн шинэчлэл ажилчны хөдөлгөөнд том цохилт болсны дараагаар, бүх ажиллагсад хуулиар ногдуулсан үүргийн дагуу үйлдвэрчний эвлэлийн санхүүжилтэд заавал өгдөг байсан татварыг сайн дураараа төлдөг шимтгэл болгон хувиргасны дараагаар ABC-бүсэд эдийн засгийн секторуудын түвшинд явагдаж буй хөгжлийн нөлөөгөөр үйлдвэрчний эвлэлийн орчин шинэчлэгдэн өөрчлөгдөх үйл явц өнөөг хүртэл үргэлжилсээр байна. Энэ өөрчлөлтийг үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хүчээ дайчлах чадамжийг нэмэгдүүлэхэд ашиглах боломжтой. SMABC нь 2018-2019 оны хооронд шинэчлэлийн сөрөг үр дагаврыг зөөллөх арга хэмжээг багтаасан тарифын гэрээгээ амжилттай байгуулж чадсан цөөхөн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн нэг гэдгийг энд дурдах хэрэгтэй. Шинэчлэлийн нөлөөгөөр SMABC-ийн хүч сулраагүй, хүчтэй хэвээрээ байсан нь энэ амжилтад хүрэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн. Тус үйлдвэрчин хүчээ тарамдуулах бүтцийн өөрчлөлт хийгээгүй байгаа цагт хүчирхэг хэвээрээ байх болно. Тус холбоо зөвхөн өөрийн цөм буюу гишүүдээсээ хальж албан хаагчид, өөр компаниуд дээр гэрээгээр ажиллагсад, залуус, эмэгтэйчүүд рүү цаг алдалгүй хандаж эгнээгээ өргөтгөх шаардлагатай байна. Ажлын байрыг олноор нь цомхотгож үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн тоо эрс цөөрч байгаа энэ цаг үед үйлдвэрчний эвлэлүүдийн цаашид оршин тогтнох, залуу гишүүдээр эгнээгээ эрчимтэй тэлж чадах эсэх эргэлзээтэй хэвээр байгаа юм.

Энэ тайланд дээр үеэс амжилттай хэрэгжиж ирсэн үндэстэн дамнасан хамтын ажиллагааг илүү үр өгөөжтэй ашиглах шаардлагатай гэдгийг онцолжээ. Мөн арвин туршлагатай, ирээдүйд хөтлөх замыг заасан шийдлүүдийг боловсруулах чадамжтай үйлдвэрчний эвлэлүүдийн гадаад харилцааны хэлтэс урьдын адил чухал хэвээрээ аж. Амжилттай хамтын ажиллагааны нэг жишээ бол германы металлургийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл ИГ-Металл ультра-сүлжээгээр холбогдсон

мерседес маркийн хүнд даацын ачааны машины кабины үйлдвэрийг барих явцад хэрэгжүүлсэн хамтын ажиллагаа юм. Амжилттай явагдсан тарифын хэлэлцээр, олон улсын яриа хэлэлцээний ачаар хуучирч хоцрогдсон үйлдвэрлэлийн шугамыг асар их хэмжээний хөрөнгө оруулалтаар өндөр технологийн фабрик болгон хувиргаж ажлын байрыг хадгалан үлдэж чадсан. Тулгарч буй сорилтууд хүнд хэцүү, хийх ажил их байна. Хуримтлуулсан туршлагын сангаа уудлаад байвал тэндээс байнга шинэ боломжууд гарч ирсээр, шилжилтийг шударгаар зохион байгуулах зам тодорсоор л байх болно.

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### **Ирээдүйгээ цогцлооход түүхэн хүчээ ашигла**

Бразилын металлургийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо ба аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал: Бразилын авто машины секторт

ЗОХИОГЧ **Ариелла Силба Араужо**

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16816&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16816&ty=pdf)





2-Р БҮЛЭГ

# БАНКНЫ СЕКТОРЫН ХУВЬСАЛ



## 2.1

# Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт ба стратеги сэтгэлгээ нь Уругвайн банкны салбарт ажилтай байх баталгаа

Уругвайн банкны салбарт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо AEBU нь мэргэжил дээшлүүлэх сургалт бол технологийн дэвшил ба түүний сөрөг үр дагавраас хамгаалах зэвсэг хэмээн үзэж байна. Ажлын байр олноороо үгүй болж цалин доройтож байгаа энэ цаг үед үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө банкны салбарт ажиллагсдын эрхийг хамгаалахын төлөө идэвхтэй тэмцэх шаардлага тулгараад байна.

Зохиогч Луис Курбело<sup>1</sup>

Санхүүгийн секторт байнга шинэ технологи хэрэглээнд нэвтэрсээр байна. Ирээдүйд ч ийм л байх нь. Мэдээлэл-харилцааны технологийн ИКТ-ийн хувьсал өнөө үед улам хурдацтай явагдаж байна. Энэ хандлага тэртээ 1990-ээд оны үед өдөр шөнийн 24 цагийн туршид ажиллаж байдаг мөнгөний автоматууд АТМ, өөртөө үйлчилдэг нисэх буудлууд борооны дараах мөөг шиг энд тэндгүй тавигдаж эхэлсэн үеэс л эхэлсэн.

“Дээрхтэй нэгэн зэрэг банк-санхүүгийн системийн А-Я хүртэлх бүх процессыг компьютерын терминалаар боловсруулж эхэлснээс хойш мөнгөний хүрээлэнгүүд албан хаагчдын нэгэн

---

1 Уругвайн сэтгүүлч Луис Курбело нь 35 жилийн туршид уругвайн хэвлэл, радио, телевизэд ажилласан арвин туршлагатай сэтгүүлч юм. Тэрээр өдгөө Уругвайн хэвлэлийн холбоо АРУ-д хэвлэл, харилцаа ба олон улсын харилцаа хариуцсан нарийн бичгийн даргаар ажилладаг.

шинэ концептыг нэвтрүүлсэн юм. Энэ нь санхүүгийн системийн өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн сүлжээнд нэгэн эрс өөрчлөлтийг авчирсан юм.” хэмээн Санхүүгийн секторын хувийн болон төрийн бүх компаниудын ажил эрхэлж буй болон тэтгэвэртээ гарсан бүх ажилчдыг эгнээндээ нэгтгэсэн цорын ганц үйлдвэрчний эвлэл АЕВU тайлбарласан юм. Тус салбарын компаниуд ажлын байр цомхотгох, хөдөлмөрийн өртөг зардлыг алхам алхмаар хэмнэхийн тулд технологийн үсрэнгүй хөгжлийг ашиглаж байна.

---

## ИНТЕРНЭТЭЭС МОБАЙЛ ТЕХНОЛОГИ РУУ

АЕВU-ийн ерөнхий нарийн бичгийн дарга Фернандо Камбера, Тэгш цаг сэтгүүлд интернэтийн эрчимтэй хөгжил компанийн ажлын хамт олонд ямар нөлөө үзүүлж байгаа, ажлын байрыг цомхотгох замаар санхүүгийн эдийн засагт ямар их шавхагдашгүй нөөц нээгдэж байгаа талаар ярьжээ. Фридрих-Эбертийн сангаас 9-р сард нийтэлсэн “ Банкнуудын сургалт ба тэтгэвэр-Уругвайн үйлдвэрчний эвлэлүүд санхүүгийн секторын автоматжуулалтын талаар хэлэлцээрт орж байна.” гарчигтай Лусияа Питталуга, Соледад Гиудисе, Анибал Пелуффо, Наталя Отера нар Августин Коррео, Фредрико нарын судалгааг ФЭС нийтэлсэн юм. Энэ судалгаа дээрхтэй нэгэн адил дүгнэлтэд хүрсэн юм.

Ухаалаг утас хэрэглээнд дангаараа ноёлж эхэлсэн цагаас хойш энэ шинэ хөгжил барианы өмнөх дээд хурдаа авч банкны ажилтнууд үйлчлүүлэгчидтэйгээ шууд харилцах шаардлагагүй болсон. “Хүмүүс ухаалаг утсаараа дамжуулан өөрсдөө санхүүгийн системийн процесст оролцож мөнгөншилжүүлгийн нэлээд хувийг банкны ажилтнуудтай харилцахгүйгээр хийдэг болсон.” гэж Гамбера хэлсэн.

Уругвайд технологийн өөрчлөлтүүд тоо томшгүй олон шинэ арилжаа ба үйлчилгээний боломжуудыг авчирч илүү өндөр хөгжилтэй орнуудтай бараг ижил хурдтайгаар бизнес ба үйлчилгээний шинэ боломжууд нэвтэрсэн юм. Энд Уругвайн маш сайн хөгжсөн теле харилцааны салбарын дэд бүтэц том түлхэц болсон.

Дээрээс нь Уругвайд үйл ажиллагаа явуулдаг олон улсын санхүүгийн хүрээлэнгүүд өөрсдийн эх компаниудаас өгсөн удирдамжийг хэрэгжүүлэх замаар энэ хувьслыг хурдасгахад чухал хувь нэмэр оруулсан. Уругвайн зах зээлийн тавиас илүү хувийг эзэлдэг үндэсний хамгийн том банк болох Банко де Републико-төрийн банк нь шинэ технологи эзэмших тал дээр



Банкны салбарт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо AEBU шударга цалин ба хөдөлмөрийн нөхцөлийн төлөө зохион байгуулсан цуглаан дээр, Монтевидео. Сүүлийн хэдэн арван жилд нэвтэрсэн технологийн үсрэнгүй хөгжил AEBU-аас ажиллагсад болон үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд цөөтэй, ажил-үйлчилгээг гаднын компаниар гэрээгээр гүйцэтгүүлдэг, бага цалинтай ажил, мэргэжлийн бүлгүүдтэй шинэ орчинд дасан зохицохыг шаардах боллоо.

Рикардо Антунез\Адхос

уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлийн AEBU гишүүдийн тоонд шууд нөлөөлсөн. Сүүлийн жилүүдэд банканд ойр үйл ажиллагаа эрхэлдэг зээлийн холбоод, санхүүгийн компаниуд, даатгалын байгууллагууд, мөнгөн шилжүүлэг хийдэг байгууллагууд, зээлийн картын компаниуд, хадгаламжийн хоршоонууд, мөнгөний автомат машин ажиллуулдаг компаниуд зэрэг банк-санхүүгийн үйлчилгээний байгууллагууд үйлдвэрчний эвлэлд гишүүд элсүүлэх сурталчилгааны ажлыг эрчимтэй явуулсны үр дүнд гишүүдийн тоогоо тэнцвэржүүлж нөхөж чадсан байна.

Тэдний хичээл зүтгэлийн үр дүнд санхүүгийн эдийн засгийн талбар дээр шинээр гарч ирсэн актёрууд үйлдвэрчний гишүүдийн тоог нэмэгдүүлэхэд санаа тавьсны хүчинд тус үйлдвэрчний эвлэлд хувийн болон төрийн секторын 12.000 ажиллагсад гишүүнчлэлтэй байна.

олон улсын хүрээлэнгүүдээс түрүүлж алхана уу гэхээс хоцроогүй.

2002 онд Уругвай санхүү-эдийн засаг-нийгмийн нэн хүнд хямралд нэрвэгдсэний дараагаар санхүүгийн хувийн эдийн засаг бүтцийн өөрчлөлт-төвлөрлийн өргөн хүрээтэй үйл явцыг эхлүүлсэн нь өнөөг хүртэл үргэлжилсээр байна.

Технологийн хэрэглээний улмаас ажлын байр олноороо үгүй болсон нь 1942 онд банкны секторт үүсгэн байгуулагдсан

АЕВU-гийн мэдээгээр үйлдвэрчний эвлэлийн нийт гишүүдийн 50 орчим хувь нь хувийн санхүүгийн эдийн засагт ажилладаг. (ойролцоогоор 6000 гишүүн) Хэдийгээр гишүүдийн тоо ийм боловч тэдний зөвхөн 40% нь жинхэнэ утгаараа банкны салбарт ажилладаг. Үлдсэн 60% нь карт олгогч, зээл зуучлагч зэрэг системийн бусад компаниудад ажилладаг. Эдгээр компаниуд нь ихэвчлэн хувийн эдийн засгийн банкуудын охин компаниуд байдаг.

---

## **АЕВU-ИЙН ИДЭВХТЭЙ ОРОЛЦООТОЙ БАЙХ ШИЙДЭЛ**

ФЭС-гийн тайланд дурдсанаар АЕВU автоматжуулалтыг дагалдах эрсдэлийг эртнээс судалж мэдсэний үндсэн дээр тодорхой ажлын байруудыг авч үлдэх бус харин нийт ажлын байрыг хамгаалах стратеги баримталж ажилласан. Үйлдвэрчний эвлэлийн нэг үндсэн үүрэг нь ажиллагсдын мэргэжлийг дээшлүүлэх, ажил олгогчийн талтай зөвшилцөн өөрчлөлтийн үйл явцын дагуу зохих арга хэмжээ авахад чиглэгдэж байлаа. АЕВU үйл ажиллагааныхаа үндсэн чиглэлийг хэвээр хадгалж прагматик, уян хатан, судалгаан дээр суурилсан, ирээдүйд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулж чадна гэдгээ баталж өөрчлөлтөд дасан зохицох, дасан зохицохын зэрэгцээ өнөөгийн хөдөлмөрийн харьцааг хадгалж үлдэх стратегийн саналуудыг боловсруулан ажил олгогчийн талд өгсөн. Тайлангаас харахад үйлдвэрчний эвлэл өнөөгийн байдлаар технологийн дэвшлийн нөлөө, автоматжуулалтыг дагалдах эрсдэл, хөдөлмөрийн эрчим болон шинээр шаардагдаж буй ур чадвар, мэдлэгийн талаар өргөн хүрээтэй судалгаан дээр ажиллаж байна.

Гамбера “үйлдвэрчний эвлэлүүд технологийн ялалтыг уургалан барих, эсэргүүцэх тэмцэх боломжгүй юм гэдгийг ойлгосон. Бид хамтдаа өндөр идэвхтэй ажиллах ёстой, сургалтын үеэр зөвхөн технологийн зааварчилгаа дээр анхаарах бус харин үндсэн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулах нь зүйтэй гэж тохиролцсон. Нэн ялангуяа олон ажиллагсад нь мэргэжлийн дээд сургууль төгсөөгүй, сүүлд байгуулагдсан компанийн ажиллагсдын суурь мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулна.”

Үйлдвэрчний эвлэлийн үндсэн шийдэл нь тодорхой ажлын байруудыг бус хөдөлмөр эрхлэлтийг нийтэд нь хамгаалахад чиглэгдэж байлаа. Дээрээс нь нийгмийн яриа хэлэлцээ дээр суурилан өөрчлөлтөд дасан зохицох арга хэмжээ авч байлаа.

Яриа хэлэлцээнд жендерийн чиг хандлагад хэзээ ч хэлбэр төдий ханддаггүй, нухацтай авч үздэг байлаа. Лучия Питталуга болон Уругвайн банкны холбооны техникийн зөвлөлийн судалгаагаар үйлчилгээний шинэ салбарт олон ажлыг эмэгтэйчүүд хийдэг нь батлагдсан.

Банкны секторын сонгодог мэргэжлээр ажилладаг ажлын байрууд үгүй болсон ч санхүүгийн бүтээгдэхүүний концепт дээр жишээлбэл хэрэглээн дээр дэмжлэг үзүүлэх, засвар үйлчилгээний шинэ “сүвгийн” хэлбэрээр бусад боломжит хувилбарууд бий болж боломжууд нээгдэж байна. Банкны системд нэг талаас ажлын байр үгүй болж байхад нөгөө талд арилжааны өөр ижил төстэй талбар дээр мэргэжил, мэдлэг төдийлөн шаардахгүй, цалин багатай ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэж байдаг. Энэ нь үйлдвэрчний эвлэлүүдээс тэнд ажиллаж буй хүмүүст бидэнтэй нэг дээвэр дор багтаж идэвх санаачилгатай байх нь ашигтай гэдэгт итгүүлэхийн тулд илүү бүтээлч сэтгэлгээтэй байхыг шаарддаг.

Гамбера банк санхүүгийн салбарт шинээр бий болсон нөхцөл байдал тэтгэврийн системийг ч өөрчлөлтийн гадна үлдээхгүй нь гэдгийг анхааруулсан. АЕВU арав гаруй жилийн өмнөөс банкны салбарын тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг эрс бууруулахыг эсэргүүцэж байгаа юм. 2008 онд тэтгэврийн даатгал үндсэндээ төлбөрийн чадваргүй болж байх үед АЕВU эхлээд сонсоход төсөөлөхийн аргагүй, эсрэг тэсрэг гэмээр цалинг орлуулах квотыг бууруулах, тэтгэвэрт гарах насны босгыг өндөрсгөх, нэг удаа хөрөнгө оруулах онцгой журам батлах зэрэг саналуудыг тавьсан. Уг хэлэлцээрийн нөлөөгөөр АЕВU компаниуд шинэ технологи ашиглалтад оруулсны татвар төлөх нь зүйтэй гэдэгт итгүүлж чадсан. “Товчоор хэлэхэд шинээр суурилуулсан АТМ бүрийн тоогоор тэтгэврийн даатгалд тодорхой шимтгэл төлнө. Энэ шимтгэл нь ойролцоогоор нэг хүний тэтгэврийн даатгалд төлөх шимтгэлийн хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний мөнгө байна гэдгийг компаниараа зөвшөөрүүлж чадсан” гэж Гамбера хэлсэн юм.

---

## **ЦАР ТАХЛЫН ҮЕЭР ТОДОРХОЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТГҮЙГЭЭР ГЭРЭЭСЭЭ АЖИЛЛАХЫГ ЗӨВШӨӨРСӨН.**

Шинээр тулгамдаад байсан сорилтууд 2020 оноос хойш коронагийн хямралын үед улам хурцадсан. Хэдийгээр компаниуд техникийн хөрөнгө оруулалт ба цар тахлын онцгой нөхцөлийн шаардлагаар ажилтнууд гэрээсээ ажиллах болсны ачаар арилжааны үйл ажиллагаагаа хэвийн хэмжээнд

явуулсаар байсан ч AEBU эрүүл мэндэд ноцтой аюул тулгарч буй цар тахлын үед ажлын байрыг хадгалж үлдэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд тэмцлийн хурц хэлбэрийг хойш тавих болно хэмээн мэдэгдсэн.

Гэсэн хэдий ч цар тахлын хязгаарлалтын улмаас бий болсон хөдөлмөрийн шинэ бодит байдлыг ямар ч хэлэлцээр хийхгүйгээр бүгдийг хүлээн зөвшөөрнө гэсэн үг биш гэдгийг компаниудад ойлгуулсан. Нэн ялангуяа цар тахлын хямрал дууссан ч ирээдүйд хэвээр үлдэх гэрээсээ ажиллах горим дээр онцгой анхаарах болно. Уругвайд гэрээс ажиллах хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хуулийн зохицуулалтууд хараахан батлагдаагүй байгаа юм.

Хэлэлцээрийн ширээний ард яригдах ёстой хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, стрессийн нэмэлт ачаалал, интернэтийн төлбөр гэх мэт гэрээс ажиллах үед гарах нэмэлт зардал зэрэг олон асуудал бий. Зөрчилтэй олон асуудлууд байгаа ч үйлдвэрчний эвлэлүүд үйл ажиллагаа нь тогтворжсон банкнууд, банкнуудад хамаардаг, эдийн засгийн сэргэлтэд зайлшгүй шаардлагатай, салбарынхаа найдвар болсон санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагуудтай уругвайн санхүүгийн салбарын тогтвортой байдалд итгэлтэй байдаг.

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### **Банкнудын сургалт ба тэтгэвэр**

Уругвайн үйлдвэрчний эвлэл санхүүгийн секторын автоматжуулалтын нөлөөний тухай ямар тохиролцоонд хүрч чадсан бэ?

**ЗОХИОГЧИД** Лусиа Питталуга, Соледад Гиудисе, Анибал Пелффаь Наталиа Отеро нар Августин Корреа, Федерико Лакано нартай хамтран бүтээв.

**ХОЛБООС** [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16585&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16585&ty=pdf)

## 2.2

# Румыны банкны секторын хөдөлмөрийн ирээдүйд дижитал хувьсал ба автоматжуулалтын ач холбогдол

Дижитал шилжилт, автоматжуулалт ба технологийн инновац банкны секторын үйл явцыг илүү хэмнэлттэй, өндөр ашигтай болгосон ч ажлын байр цомхотгох, ажлын байрны баталгааг сулруулах сөрөг үр дагаврыг дагуулж үйлдвэрчний эвлэлийн өмнө шинэ сорилтууд тулгарсан.

Зохиогч Разбан Папасима<sup>1</sup>

Сүүлийн арван жилийн дотор явагдсан гүнзгий хувьсал, өөрчлөлтийн дараагаар Румыны банкны секторт үүссэн нөхцөл байдлыг гаж хэмээн тодорхойлсон ч нөгөө талд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн гарт тун ховор ирдэг хөзрийн тамгыг атгуулсан юм. Мөнгөн шилжүүлэг ба зээл олголтын хэмжээ жилээс жилд нэмэгдсээр байсан ч банкны салбарт ажлын байр олноороо үгүй болж байлаа. Зохиогч Штефан Гуга, Марсел Спатари нарын “Банкны салбарын хэлэлцээрийг дахин сэргээе -Румыны үйлдвэрчний эвлэлүүд дижиталчлалын жолоог хэрхэн гартаа оруулж чадсан бэ?” гарчигтай судалгааны үр дүнг ФЭС 2020 оны 9-р сард нийтэлсэн. Румыны банкны сектор 2008-2018 оны хооронд ажилтнуудынхаа 25%-ийг алдаж ажлын байр үгүй болсон тоогоор европ тивийн хэмжээнд нэгдүгээр байрт бичигдсэн юм. Бүх банкны салбарын ойролцоогоор 40% нь хаалгаа барьсан юм.

---

<sup>1</sup> Разбан Папасима нь Бухарестадад чөлөөт сэтгүүлч, судлаачаар ажилладаг. Тэрээр эдийн засаг, улс төр, соёл, технологи хоорондын цогц харилцааг хувьчлал, цагаачлал, санхүүгийн сэдвүүдтэй уялдуулан бичсэн өгүүлэл, нийтлэл бичдэг.



Энэхүү хоёр салаа зам бүхий хөгжил нь технологийн инновацын бүүм ба үүний нөлөөгөөр үйл явцын өртөг зардлыг бууруулах, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх, автоматжуулах арга хэмжээ хэрэгжүүлсэн юм. Эдгээр арга хэмжээний явцад өмнө нь банкны ажилтнуудын хийж байсан зарим ажлыг технологи орлох болсон. Үр өгөөжийг байж болох дээд хэмжээнд нэмэгдүүлэх, өртөг зардлыг дээд зэргээр бууруулахын төлөө банкнууд улайрч хоёр жилийн өмнөөс румыны хот ба тосгонд олон салбараа хааж ажиллагсдынхаа тоог үлэмж хэмжээгээр бууруулсан. Дижиталчлалын энэ давлагааны хүрээнд салбаруудад финтех ба зөвхөн нүдэнд харагдах хүний оролцоогүй хийгдэх арилжаа буюу банкны үйлчилгээг дижитал технологиор ажиллагсдыг орлуулах ажил өргөн хүрээнд хийгдсэн.

Энэ эргэлтийн улмаас банкны секторын үйлдвэрчний эвлэлүүд урьд өмнөхөөс илүү чухал үүрэг гүйцэтгэх болсон. Хэлэлцээрт орох эрх мэдэлтэй гэдгээ 2018 онд банкны салбарын тарифын гэрээг санаачлан батлуулж харуулсан бөгөөд энэ нь 2008 оны эдийн засгийн агшилтаас хойш анх удаа хувийн эдийн засгийн олон ажил олгогчдыг хамруулсан тарифын хэлэлцээр юм.

Европын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Хүрээлэнгийн (ЕҮЭХ) судлаач Күрт Вандаела 2009 ба 2011 онд хийгдсэн өргөн хүрээтэй хуулийн өөрчлөлтийн улмаас тарифын хэлэлцээрийн системийн төвлөрлийг задалж тарифын хэлэлцээрийн хамгаалалтад байсан ажиллагсдын тоог их

*Даатгал-банкны ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн нэгдсэн холбоо- FSAB-ийн гишүүд 2017 оны 10-р сард Бухарестын ялалтын талбай дээр ажилчдын цалин тооцох аргачлалыг ажил олгогчдын мэдэлд шилжүүлэх тухай засгийн газрын шийдвэрийг эсэргүүцсэн эсэргүүцлийн цуглаан дээр*

Сандиса Станеску



хэмжээгээр бууруулсан. (2010 онд ажиллагсдын 98 орчим хувь тарифын хэлэлцээрийн хамгаалалтад байсан бол 35% хүртлээ буурсан). Хуулийн өөрчлөлт үйлдвэрчний эвлэлийн хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал, төлөөлөх чадварын шалгуур үзүүлэлтүүдэд сөргөөр нөлөөлж энэ нь компанийн түвшинд тарифын хэлэлцээр хийхэд саад болсон” гэж Вандаеле хэлсэн.

Даатгал-банкны салбарын ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн нэгдсэн холбоо FSAB (цаашид САҮЭХ хэмээн товчлох) ба санхүүгийн үйлчилгээ эрхлэгсдийн ажил олгогчдын холбоо тус бүр таван үйлдвэрчний эвлэл ба ажил олгогчдыг төлөөлөн салбарын тарифын гэрээ байгуулсныг энд онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй юм. Үр дүнд нь хоёр жилийн туршид мөрдөгдөх салбарын тарифын гэрээ байгуулагдаж уг тарифын гэрээнд олон том банк хамрагдсанаар тарифын гэрээний хамгаалалд банкны салбарын ажиллагсдын гуравны нэг хувь нь багтсан юм. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтшил 1991 онд 80.2% байсан бол 2018 онд 18.9% болтлоо буурсан. Тарифын гэрээг бөөнөөр нь болон ганцаарчлан ажлаас халах, дотоод шилжилт хөдөлгөөн, теле ажил, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын асуудлаар ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах хамгийн хүчирхэг хэрэгсэл гэж үздэг.

---

## **БҮТЦИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ, ӨӨР МЭРГЭЖЛЭЭР МЭРГЭШҮҮЛЭХ, ӨӨР АЖИЛД ШИЛЖҮҮЛЭХ**

Ингээд хэрэгжилтийн үе шат эхэллээ. Санхүүгийн салбарын ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга Константин Парачив дижиталчлал ялах нь гарцаагүй боллоо, иймээс үйлдвэрчний эвлэлүүд хамгийн түрүүнд өртөх магадлалтай мэргэжлийн бүлгүүд болон ялангуяа эмэгтэйчүүд (эмэгтэйчүүд бараг бүгдээрээ үйлчлүүлэгчидтэй шууд харьцдаг ажил хийдэг учраас дижиталчлалын шуурганд хамгийн түрүүнд өртдөг) дээр төвлөрч дахиад ажилд орох боломж муутай тавиас дээш насныхан эсвэл олон хүүхэдтэй ажилтнууд дээр төвлөрч ажиллах хэрэгтэй болсон” хэмээн дурссан байдаг. “Хэдийгээр салбаруудаа хаасан ч зөвхөн ганцхан компани л ажиллагсдадаа мэргэжил дээшлүүлэх санал тавьж чадсан. Бусад бүх компаниудад бүтцийн өөрчлөлт ба салбаруудаа хаах явц хоорондоо холбоотойгоор явагдсан” хэмээн Парачив хэлсэн.

Тэрээр румыны гуравдагч том банк болох Социате Женерал банкны группийн өдгөө хэрэгжүүлж буй бүтцийн өөрчлөлт-ажилтнуудаа халах арга хэмжээгээр жишээ авав. Санхүүгийн салбарт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны таван

гишүүн байгууллагын нэг, Социате Женерал банкны бүлгийн ИМПАКТ үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга (ИМПАКТ нь FSAB-ын гишүүн таван үйлдвэрчний эвлэлийн нэг) Кристиан Мокану, “Коронагийн хямрал дижиталчлалын үйл явцыг улам хурдасгаж дагаад бүтцийн өөрчлөлт ч эрчимжсэн. Сүүлийн жилүүдэд бүтцийн өөрчлөлтөөс өмнө ч орон тооны цомхотгол тогтмол хийгдсээр байсан.”гэдгийг сануулсан.

Бүтцийн өөрчлөлтийн хүрээнд ажиллагсдын боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг үл харгалзан ажлаас халж байлаа. Парачив “Хэрвээ аль нэгэн салбар хаагдах юм бол тухайн салбарын хамт олон удирдлагаас авхуулаад кассчин хүртэл бүгдээрээ ажилгүй болдог.” гэж хэлснийг тайланд дурдсан байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд ажиллагсдыг нэн ялангуяа ахимаг насны, дижиталчлалд нэн түрүүнд өртөх эрсдэлтэй ажиллагсдыг өөр салбарууд руу шилжүүлэхийг зөвлөсөн юм. Мөн энэ шалтгааны улмаас FSAB ахимаг насны ажиллагсдад тэтгэврийн насанд хүртэл нь нөхөн олговор олгох тухай хэлэлцээрийг олон удаа амжилттай хийсээр байна.

FSAB мөн ажилгүйдэлд өртөх эрсдэлтэй ажиллагсдыг мэргэжлийн дээд сургуульд суралцах, мэргэжил дээшлүүлэх болон өөр мэргэжил эзэмшихэд нь хөрөнгө оруулалт хийх, улмаар өрсөлдөх чадвартай болгон өөр ажилд зуучлах боломж олгох шаардлага тавьсан. Чухам энд үйлдвэрчний эвлэлүүд эрх мэдлээ тултал ашигласан. 2018 оны тарифын хэлэлцээрийг амжилтад хүргэсэн гол хүчин зүйл нь “ажил олгогчид ажиллах хүчний дутагдал, ажиллах хүчний тогтворгүй байдлын улмаас сулраад буй банкны секторын тогтвортой байдлыг хангах нь чухал гэдгийг ойлгосонд байсан. Мэргэжилтэн бэлтгэх дээд сургууль болон мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хөрөнгө оруулалт хийх нь эндээс гарах гарц. ФЭС-гийн тайланд дурдсанаар САҮЭХ тэр ч байтугай компаниудын ажил олгогчид ажиллагсдадаа мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын санал тавих өргөн хүрээтэй үүрэг хүлээлгэх тухай нэмэлт хэлэлцээр байгуулж чадсан. Үүний нэг жишээ нь: сургалтын үнэ төлбөргүй платформ ашиглалтад оруулсан. Энэ платформыг өнгөрсөн жилээс хойш румыны банкнууд дэмжиж байгаа. Парачив үүнийг хангалттай бус гэж үзэж байна.

Өнгөцхөн харвал банкны салбарт хэрэгжүүлж буй бүтцийн өөрчлөлтөд залуу ажиллагсад төдийлөн өртөхгүй байгаа мэт харагдаж байгаа хэмээн САҮЭХ-ны дарга хэлсэн. Тэдэнд салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны байгуулсан тарифын хэлэлцээрийн дагуу шинэ мэргэжил эзэмшээд өөр ажилд орох хүртлээ мөнгөөр гачигдахгүй байх баталгааг нь хангах зорилгоор дунджаар 7-8 сар хүртэлх хугацаанд цалинг бүтнээр нь олгодог. Гэсэн хэдий ч залуу ажиллагсад олноороо

өөр салбарт шилжсэний улмаас банкны салбарт хүнд байдал үүсээд байна. Банкны салбараас шилжигсдийн олонх нь дижитал шилжилт ба автоматжуулалтын салбарт үйлчилгээ үзүүлдэг мэдээллийн технологийн компаниудад ажилд ордог. Тэнд тэдэнд программчлалаас финтех-ийн бүтээгдэхүүний худалдаа хүртэл өөр мэргэжлээр суралцах өргөн боломж олгож тэд өшөөтэй юм шиг банкны салбарт ажиллаж байхад нь ажилгүй болгосон хөгжлийн хандлагыг улам хурдасгахад хүчин зүтгэдэг. Энэ нь бас хангалтгүй. Зарим компаниуд финтех-ийн үйлчилгээтэй холбоотой ажил мэргэжлийг цогцоор нь өөр газарт байршуулж эсвэл гэрээт ажиллагсдаар гүйцэтгүүлдэг болоод байна.

“Дижиталчлал нь олон сөрөг үр дагавартай ч татгалзахын аргагүй дэвшил юм” хэмээн Парачив онцлон хэлсэн. Салбарын хэмжээнд бүтцийн нүсэр өөрчлөлт дөрөвдөх улиралдаа явагдаж байна. САҮЭХ-ны дарга “Бид бол румыны үйлдвэрчний эвлэл дотроо компани дамнасан тарифын гэрээ байгуулж чадсан цорын ганц хувийн секторын үйлдвэрчний эвлэл. Ажиллагсад бидэнд найдсан хэвээрээ байгаа.” гэдгийг сануулсан.

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### **Банкны салбарт хэлэлцээрийг дахин сэргээе**

Румыны үйлдвэрчний эвлэл дижиталчлалыг хэрхэн гартаа оруулж чадсан бэ?

**ЗОХИОГЧИД** Штефан Гуга, Марсел Спатари

**ХОЛБООС** [www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16580&ty=pdf](http://www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16580&ty=pdf)





3-Р БҮЛЭГ

МХТС- МЭДЭЭЛЭЛ,ХАРИЛЦААНЫ  
ТЕХНОЛОГИЙН САЛБАРЫН -ИЙН  
АЖИЛЛАГСАД ҮЙЛДВЭРЧНИЙ  
ЭВЛЭЛИЙН ЗОХИОН

БАЙГУУЛАЛТАД ОРЖ БАЙНА.



## 3.1

# Израйлын “хэвшмэл бус үйлдвэрчний эвлэл”

## Мэдээлэл харилцааны салбарын ажилтнууд хэрхэн зохион байгуулалтад орсон талаар

МХТС-ын ажилтнууд ч гэсэн зохион байгуулалтад орох хэрэгтэй шүү гэдгийг Хистадрут үйлдвэрчний эвлэл харуулсан. Дижиталчлалаас үүдэлтэй бэрхшээл, саад өндөр мэргэжлийн, өндөр цалинтай, эрэлт өндөртэй ажиллагсдыг ч тойрох бус дайраад өнгөрч байна. Үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнчлэлтэй байх нь энэ хэвийн бус зорилтот бүлэгт ч ашигтай.

Зохиогч Жоел Шалит<sup>1</sup>

Орчин үеийн Израйл улс дэлхийд нэрд гарсан мэдээлэл-харилцааны технологийн сектортой. Тус салбар зөвхөн технологи биш юуны өмнө финтех, аюулгүй байдлын программ хангамж, зөөврийн хэрэглээг хангадаг, жишээлбэл гүүглийн навигацийн хэрэгслийн, олон хүмүүсийн хэрэглэх дуртай мессеж-аппликейшн-вайберыг хөгжүүлсэн юм. 2000-аад оны эхэн үе хүртэл Израйл гэхээр хүмүүсийн санаанд хөдөө аж ахуй, зэвсэглэл, алмаазан зүсүүр зэрэг буудаг байсан бол одоо тус улс эдийн засгийн хувьд шинэ орон болжээ.

---

<sup>1</sup> Жоел Шалит нь Берлин хотноо ажиллаж амьдардаг Израйлын сэтгүүлч юм. Тэрээр Ваттле Граунд сэтгүүлийг эрхлэн гаргагч, Израйл ба үл гүйцэлдэх үзэл номын зохиогч юм.



Израиль улсын батлан хамгаалах-аюулгүй байдлын аж үйлдвэрт хийсэн асар их хэмжээний төсвийн хөрөнгө оруулалт нь иргэний мэдээлэл-харилцааны технологийн салбарын үсрэнгүй хөгжлийн суурийг тавьсан. Нэн ялангуяа Израйлын армийн нэрд гарсан сигнал бүртгэх төхөөрөмж нь тэргүүлэх технологийн салбарын асар хурдацтай хөгжлийн түлхүүр нь болсон.

Өдгөө европын бусад орнуудаас илүү олон израйлын компани NASDAQ жагсаалтад бүртгэгдсэнээс дийлэнх нь технологийн компаниуд байна. Технологийн компаниудын энэхүү давамгайл байдал нь тус улсын засгийн газар технологийн салбартаа өндөр ач холбогдол өгдөг гэдгийг харуулж байгаа юм. 2017 оны байдлаар Израйл улс ДНБ-нийхээ 4%-ийг судалгаа ба хөгжилд зарцуулсан бол АНУ ДНБ-нийхээ зөвхөн 2.83 %-ийг зарцуулжээ. Асар өндөр дүнтэй төрийн хөрөнгө оруулалтын ачаар Израйл улс Эдийн Засаг ба Хөгжлийн Байгууллагын жагсаалтад дээгүүр байр эзэлдэг.

2019 онд израйлд 307 000 хүн буюу нийт ажиллах хүчний 9.2% нь технологийн компаниудад ажиллаж байна хэмээн Вен Фишер ФЭС-гийн нийтэлсэн "Дургүй хүргэсэн үйлдвэрчнийхэн-Израйлын мэдээллийн технологийн салбарын зохион байгуулалтад орсон хөдөлмөр" номдоо бичсэн байна. Нэгэн цагт Израйлд давамгайлж байсан Хистадрут үйлдвэрчний эвлэл МХТС-ыг тэргүүн эгнээнд байр суурь эзлэхэд хамгийн тохиромжтой орчин" хэмээн тодорхойлжээ. 2011 онд нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэх,

**2019 оны байдлаар Израйлын нийт ажиллагсдын 9.2% буюу 307.000 израйлчууд технологийн кампаниудад ажиллаж байлаа.**

*Яагил Хенкин/Израйлын ижеж  
Фото зургийг Алами Сток*



амьжиргааны өртгийг бууруулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхийн төлөөх тэмцлийн гал ид дүрэлзэж байх үед Хистадрут МХТС-ын албан хаагчдыг шинээр байгуулагдсан интернэт-өндөр технологийн салбарт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэл Целлулар-ын дээвэр дор үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад оруулах төлөвлөгөө боловсруулсан юм.

2014 онд интернэт-өндөр технологийн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийг байгуулах тухай Хистадрутс-ын шийдвэр гарч байх үед уламжлалынхаа дагуу хувийн сектор дээр бус төсвийн салбарт ажиллагсдыг үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад оруулахад гол үйл ажиллагаагаа чиглүүлж ирсэн үйлдвэрчний эвлэлд багагүй маргаан дэгдсэн гэж Фишер тайланд дурджээ. Дээрээс нь бусад өндөр хөгжилтэй орнуудын нэгэн адил израилын үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн тоо удаан жилийн туршид цөөрсөөр байсан нь нэмэлт хүндрэл үүсгэж байлаа.

1970-аад оны сүүлчээр израилын ажилчдын 80% нь үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орсон байсан бол 2012 он гэхэд үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтын нягтшил дөнгөж 23% болтлоо буурсныг Фишер тайландаа дурджээ. Үүнээс гадна израилын үйлдвэрчний эвлэлийн хувьд өндөр технологийн салбарын хөдөлмөрийн харилцаа цоо шинэ газар байлаа.

“Өндөр технологийн салбарт ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэлийг хуучны үлдэгдэл, эдийн засагт тээр саад бологсод, хээл хахуульд ч автсан байж мэдэх байгууллага гэж үзэж байлаа.” гэж Фишер дурсжээ.

Барууны орнуудын нэгэн адил израилын МХТС өндөр бүтээмж, өндөр цалинтай салбар. 2017 оны байдлаар компьютерын программистын дундаж цалин 26.644 шекел /ойролцоогоор 6150 евро/ байсан нь израилын дундаж цалингаас 2.5 дахин өндөр цалин юм. Фишер “Энэ салбарт ажиллагсад либертар хандлагаараа нэгэн цоо шинэ хөдөлмөрийн зах зээлийг бүрдүүлсэн. Тэнд очоод биднийг үйлдвэрчний эвлэл ярихаар МХТС-ын хүмүүсийн толгойд шууд социализм гэдэг санаа орж ирдэг. Тэд үйлдвэрчний эвлэл бол эдийн засгийн садаа гэдэг бодолтой явдаг.” гэж нэмж хэлэв.

МХТС-т ажиллагсдын тоо нэмэгдэж байхад Интернэт-өндөр технологийн салбарт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэл Целлулар-ыг үүсгэн байгуулсан нь цагаа олсон мэргэн санаа байв. Дараах гурвалсан хөгжил үйлдвэрчний эвлэл байгуулах шимт хөрсийг бэлдчихсэн байлаа. Үүнд: Эхлээд 2009 онд шинэчлэгдсэн хөдөлмөрийн хууль хүчин төгөлдөр хэрэгжиж

эхэлсэн. Хөдөлмөрийн хуульд орсон шинэчлэлийн дагуу компаниуд ажилчдын зөвлөлөө байгуулах үүргээ биелүүлж байж нийгмийн түншүүдийн хооронд байгуулагдах хэлэлцээрт орох эрх нь нээгддэг. Дараагийн жилд буюу 2010 онд Хистарут-т шинээр бий болсон ажлын байран дээр, юуны өмнө хувийн секторын шинэ зорилтот бүлгүүдийг үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад оруулах ажлыг хариуцсан хэлтсийг үүсгэн байгуулсан. Целлуар ҮЭХ-г үүсгэн байгуулсан эхний жилд гар утасны Везек, Пелефоне компаниудын ажиллагсдыг гишүүнээр элсүүлэх кампани ажлыг амжилттай зохион байгуулж өндөр оноо авчээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харьцаанд шинэ хэлбэрийн ажлын байрны баталгаат байдал сул, ажиллах хүчний компани хоорондын шилжилт эрчимтэй, төслийн нөхцөлтэй уялдуулсан хөдөлмөрийн гэрээ зэрэг неолиберал хэв шинжтэй хөдөлмөрийн асуудлаас үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орохын давуу тал илүү тодорхой харагдана. Дижиталчлалаас үүдэлтэй саад бэрхшээл өндөр мэргэшсэн, өндөр цалинтай, эрэлт өндөртэй ажлын байран дээр ажилладаг ажиллагсдыг ч тойрч өнгөрдөггүй, дайрч өнгөрдөг. Бөөнөөр нь ажлаас халах, ажлын байрыг өөр газарт шилжүүлэх, ажлын байрны эрх зүйн баталгаа сулрах зэрэг том давлагаа салбарт дэгдсэний дараагаар МХТС-ын олон компанийн ажиллагсад Хистадрус-т хандаж учир байдлаа тайлбарлаж компани дээрээ ажилчдын зөвлөл байгуулах хүсэлтэй байна гэдгээ илэрхийлсэн.

---

## **ХУУЛИЙН ӨӨРЧЛӨЛТИЙН ШАТАНД ИДЭВХТЭЙ ОРОЛЦООТОЙ БАЙСНЫ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ШИНЭ СТРАТЕГИ ХЭРЭГЖҮҮЛСНИЙ ҮР ШИМИЙГ ХҮРТЭЖ АЖИЛЛАГСДЫН ЭРХ МЭДЭЛ ДЭЭШИЛСЭН.**

Хистадрут МХТС-ын ажиллагсдын хүчийг ямар арга, замаар дээшлүүлж чадсан бэ? Эхний алхамд МХТС-ын үйлдвэрчний эвлэл МХТС-т ажиллагсдын өмнө үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орох замыг нь нээж өгөхийн тулд хуульд өөрчлөлт оруулахын төлөөх кампанит ажилд институцын эрх мэдлээ ашиглан оролцож байгууллагын хүчээ бэхжүүлж чадсан. Израйлд тухайн секторын үйлдвэрчний эвлэлд хамаардаг компанийн ажилчдын зөвлөлөөр дамжуулан ажиллагсдын ажлын байран дээрх эрх ашгийг хамгаалдаг. Секторын үйлдвэрчний эвлэлүүд нь ажил олгогчийн талтай тарифын хэлэлцээрт орох эрхийн мандаттай. “Хидратус нь салбарын хамгийн томд тооцогддог дөрөв, тав, зургаан ажил олгогчийг сонгож аваад тэдэнд тарифын хэлэлцээрийг хүлээн

зөвшөөрөх хэрэгтэй гэдэг итгэл үнэмшил төрүүлэхээр тулж ажиллах стратеги баримталсан. ” гэж Фишер тайлбарласан. “Эдгээр ажил олгогчдыг нэг удаа удирдах зөвлөлдөө оруулаад авах юм бол тэдэнтэй хамтраад эдийн засгийн яаманд хандаж тарифын гэрээний тохиролцоонд бусад ажиллагсдыг хамруулахыг шаардах боломжтой.”

Хидратус өөрсдөө ч энэ хичээл зүтгэлийнхээ үр шимийг хүртсэн. Учир нь өндөр технологийн салбарын ажиллагсдыг салбарынхаа үйлдвэрчний эгнээнд элсүүлсний хүчинд үйлдвэрчний эвлэл дижитал эдийн засгийн хэрэгцээг мэддэг боллоо. Энэхүү шинэ давлагаа израилын үйлдвэрчний эвлэлд зөвхөн сайныг дагуулах болно. Фишер “2010-2017 оны хооронд зөвхөн мэдээллийн технологийн салбарын бус, бүх салбарын ойролцоогоор 100 000 ажиллагсад эхлээд ажлын талбар дээрээ компанийн ажилчдын зөвлөл байгуулж дараа нь Хидратуст гишүүнээр элсэн орсон.” гэжээ. 2012 оноос хойш гишүүдийн тоо 17%-иар нэмэгдсэний үр дүнд 2016 онд үйлдвэрчний эвлэлийн нягтшил 27.1% болж нэмэгдсэн.”

Салбарын 300 000 ажиллагсдаас цөөн хэдэн мянгыг нь эгнээндээ элсүүлснээр интернэт-өндөр технологийн салбарын ажиллагсдын ҮЭХ Целлуарын амжилтыг дээшилсэн хэмээн тодорхойлжээ. Компаниуд дээр 2014-2016 оны хооронд үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орохыг хүссэн тав, зургаан мэргэжлийн бүлэг бодит байдал дээр компанийн ажилчдын зөвлөл байгуулж чадсан байна. Эдгээрээс гурав нь тарифын гэрээгээ амжилттай байгуулж чадсан бол хоёр нь тарифын гэрээ байгуулж чадаагүй ч ажил хаялт хийж байж хамт олныхоо хөдөлмөрлөх нөхцөлийг зарим талаар сайжруулж чаджээ. Нийтэд нь аваад үзвэл үйлдвэрчний эвлэлтэй нийлээд байвал модыг огтолсон халцгай уул шиг хоосон орон зай үлдэх болно, технологийн компаниуд ажиллах хүчний зардал багатай орнууд руу нүүх эрэл хайгуул хийж байгаа гэдэг сануулгыг тэсэн өнгөрүүлж чадсан. Фишер тайландаа: компанийн ажилчдын зөвлөл байгуулагдсанаар ажил олгогчдын үйл ажиллагааны орон зайг бага зэрэг хумьж чадсан байх” гэж бичжээ. Ажиллагсдыг ажлаас нь халахаас зайлсхийж ажлаас халагдах мэдэгдэл өгсний дараа халагдах хүртэл хугацааг уртасгаж ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлж зарим компаниуд ахимаг насны ажиллагсдад тэтгэвэрт гарахаас нь өмнө сайн дураараа хөнгөлөлттэй нөхцөл санал болгож байв. Интернэт-өндөр технологийн салбарын ажиллагсдын ҮЭХ-ны түүх үйлдвэрчний эвлэл байгуулах хүсэлтэй бусад салбаруудад, нэн ялангуяа гишүүнчлэлийн квот нь хангалтгүй салбарт үлгэр жишээ болж чадна. Нетаньяхугийн засгийн газрын хувьчлах санаачилга удааширч байгаагийн улмаас иймэрхүү сайн жишээ израилын

Үйлдвэрчний эвлэлд зоригжуулах, зүг чигийг заах хүчтэй нөлөө үзүүлж байна.

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



Дургүй хүргэсэн үйлдвэрчний эвлэлүүд  
Израйлын МХТС-ын зохион байгуулалтад  
орсон хөдөлмөр

ЗОХИОГЧИД **Бен Фишер**

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16631&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16631&ty=pdf)

## 3.2

# Даян дэлхийн бүх Юү-Түүберчид нэгдэгтүн!

Орон бүхний бүх Юү-Түүберчдийн суурь-хөдөлгөөн ба уламжлалт үйлдвэрчний эвлэл хоорондоо нэгдвэл юу болох бол?

**Юү-Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэл ба Германы металлургийн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо ИГ-Металлын хамтын чармайлтын ачаар Юү-Түүберчдийн ил тод байдал, дүрэм журам, харилцаа, нөлөө эрс сайжирчээ.**

Зохиогч Желена Прторик<sup>1</sup>

Ёрг Спрабе зургаан настай байхдаа анхны чулуу бутлагчаа бүтээсэн бол бараг 40 жилийн дараа түүнд хүүхэд насны хоббигоо дахин сэргээх санаа төрсөн юм. Тэрээр тухай үед эдийн засгийн шинжлэх ухааны чиглэлээр эрдмийн зэрэг хамгаалчхаад видео бичлэг боловсруулдаг программ хангамжийн компанид ажиллаж байлаа. Тэр компани дээрээ Юү-Түүбе-арлоад-ыг туршихын тулд “Слингхот суваг” дээрээ англи хэл дээр нэвтрүүлэг бэлтгэн өөрийн хийсэн чулуу бутлагч тээрэм, шётка, хутга, агаарын буугаа англи хэл дээр танилцуулдаг байв. Түүний видео аккаунтыг 433 сая хүн үздэг, суваг нь 2.6 сая гаруй дагагчтай болсон байна.

2012 онд Юү-Түүбе өөрийн түншлэлийн хөтөлбөрийг платформын бүх хэрэглэгчдэд нээлттэй болгосны дараагаар Юү-Түүберчид видеогоо бага ч болтугай үнээр зарж чаддаг болсон. Харин видео нь хангалттай хандагчтай, маргаантай (сексийн болон хүчирхийллийн) агуулга, найруулгатай байж болохгүй. 2017 онд видео платформ дээр хэт даварсан, үзэн

---

<sup>1</sup> Желена Прторик нь зүүн өмнөд европоос улс төр, хүний эрх, соёл, байгаль орчны сэдвээр бичдэг сэтгүүлч юм.

ядсан агуулгатай илтгэлийг сурталчилгааны споттой хамтад нь байршуулснаас болж олон дуулиантай хэрэг мандсан. Олон том компаниуд зараа платформ дээрээс татан авснаас Юү-Түүбе богино хугацаанд 750 сая гаруй ам.долларын орлогоо алдана хэмээн таамаглаж байлаа.

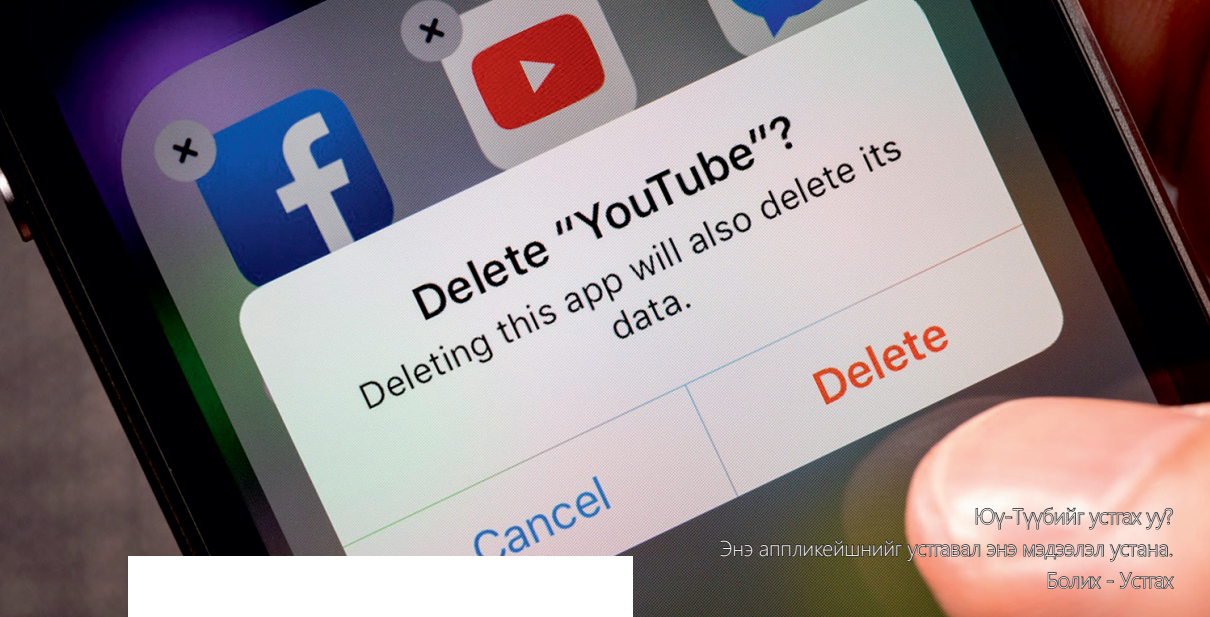
Эдгээр шуугиант хэргүүд болон орлого нь эрс буурсны улмаас Юү-Түүбе алгоритмаа хянахаас өөр аргагүй байдалд орсон юм. Энэ хяналт контент зохиогчдын агуулга ба орлогод муугаар нөлөөлсөн. Өндөр мэргэжлийн Юү-Түүберчдийн видеог платформ дээрээс арчиж үлдээсэн ч филтер тавьснаас болж (тэдний агуулгыг ямар учраас бүхэлд нь эсвэл хэсэгчлэн хаасан шалтгаан нь тодорхой бус), эсвэл зарим сувгийг (түр хугацаагаар) хааснаас болж зарим нь санхүүгийн эмзэг байдалд орсон.

Спрабе өөрөө алгоритмын өөрчлөлтөд өртөгсдийн нэг байлаа. Алгоритмын өөрчлөлт нь өөрөө асуудал биш харин Юү-Түүберчидтэй өөрчлөлтийн үйл явц ба удирдамжийн талаар тодорхой харьцаагүй нь бэрхшээл дагуулсан гэж тэр үздэг. Хэдийгээр тэр амьжиргаагаа залгуулах өөр аргаа хэдийн олсон ч Юү-Түүбе компанийн эсрэг зогсож өөрсдийгөө хамгаалах нь Юү-Түүберчдийн үүрэг хэмээн Спрабе үзэж байлаа. 2018 оны 3-р сард тэр Юү-Түүберчид хоорондын мэдээллийн солилцоог илүү хялбар болгох, тэдэнд туслах кампанит ажлуудыг зохион байгуулах, платформ дээр гарч буй өөрчлөлтүүдийн талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлэх зорилгоор Юү-Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэлийг (ЮТҮЭ) үүсгэн байгуулсан.

---

## **НЭГДМЭЛ БАЙДАЛ БА НҮДЭНД ИЛ ХАРАГДАХ БАЙДАЛ**

Асар том дижитал платформ дээр ажиллагсад зохион байгуулалтад орох нь харьцангуй ховор үзэгдэл бөгөөд тэдний өмнө олон сорилтууд тулгарсан юм. Энэ талаар Фридрих-Эбертийн сангаас нийтэлсэн зохиогч Валентин Ниевлер, Аннемарие Керн нарын Юү-Түүберчид зохион байгуулалтад орсон нь "Платформын ажиллагсдын зохион байгуулалтын шинэ хэлбэр" тайланд тодорхой бичсэн. "Зохион байгуулалтын хуваагдал" нь тэдний өмнө тулгарч байсан нэг сорилт хэмээн зохиогчид тодорхойлсон. Учир нь ажиллагсад компанитайгаа албан ёсны холбоосгүй тул тэдэнд хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орох эрх байхгүй. Зохион байгуулалтын хуваагдлаас гадна Юү-Түүберчдийн өмнө "технологийн хуваагдал"-ын нэмэлт сорилт тулгарч мэдээллийн тэгш хэмт бус байдал нэгдсэн харилцаанд



Юү-Түүбийг устгах уу?

Энэ аппликейшнийг устгавал энэ мэдээлэл устана.

Балих - Устгах

**Алгоритмын өөрчлөлт, видеоны зэрэглэл ба Юү-Түүберчдийн орлогод сөргөөр нөлөөлж эхэлсний дараагаар Юү-Түүберч Ёорг Спрабе 2018 онд Юү-Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоог байгуулсан. Өргөн хүрээтэй кампанит ажил зохион байгуулсны үр дүнд үйлдвэрчний эвлэлд бүтээлч сэтгэлгээтэй контент зохиогчдын эрхийн хэрэгжилт, хөдөлмөрлөх нөхцөлийг сайжруулах тухай хэлэлцээрийг амжилттай хийж чадсан юм.**

Фото зургийг Трүе Имежес/Алами Сток

ороход нь саад болж байлаа. Дээрээс нь Юү-Түүберчдэд дэлхийн олон бүс нутагт тархан суурьшиж ажиллаж амьдардаг учраас газарзүйн хуваагдал гэдэг сорилт тулгарсан. Тэд хэдийгээр нэг платформ дээр ажилладаг ч өөр өөрийн хууль журамтай өөр өөр бүс нутгуудад ажиллаж амьдардаг.

Спрабейн хэлснээр үзэл суртлын ялгаатай байдал гэдэг бас нэг сорилт бий. Энэ мэргэжлийн бүлэгт улс төрийн өөр өөр итгэл үнэмшилтэй хүмүүс багтдаг. Бидэнд барууны, зүүний, холимог

сувгууд бий. Спрабе улс төрийн болон үзэл суртлын ялгаатай байдлыг авч хэлэлцэх гэж үйлдвэрчний эвлэл байгуулагдаагүй гэдгийг тодорхой хэлсэн. “ Бид Юү-Түүберчдийн хөдөлмөрийн нөхцөлийг л сайжруулах зорилготой. Бидний хувьд тухайн суваг платформын удирдамжийг зөрчөөгүй л бол бид сувгийн агуулгыг дундыг баримталсан гэж үзнэ. Юү-Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэл Юү-Түүбе компаниас үзэн ядсан, хуйвалдааны чанартай агуулга бүхий видеог дахин платформуороо цацахыг шаардагсдыг дэмжихгүй. Спрабе мөн “Юү-Түүбе-ийг сүйрэлд хүргэж шинэ платформ үүсгэн байгуулах, Юү-Түүберчид өөрсдөө Юү-Түүбийг орлохыг хэзээ ч шаардаж байгаагүй. Бид зөвхөн шударга түншлэлийг л хүссэн.” гэдгээ хэлсэн.



Юү-Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэлийг (ЮТҮЭ) эхлээд Фэйсбүүк групп дээр үүсгэн байгуулсан. Спрабе фэйсбүүк группээрээ дамжуулан шинэлэг мэдээг хуваалцаад зогсохгүй групп дотроо нэгдсэн шийдвэрт хүрэхийн тулд санал асуулга явуулдаг байв. Гэхдээ бүлэг дотроо шат дараалсан эрх мэдлийн бүтэц бий болгож бичсэн нийтлэлээ шатлалын дагуу хүргэнэ. Спрабе “Манай бүлэгт биднийг дэмждэггүй хүмүүс байх юм бол бид группээсээ хасна, гаргаж хаяна” гэж бичсэн байдаг. Спрабе 2018 оны 9-р сард үйлдвэрчний эвлэлийн нэрийн өмнөөс “Юү-Түүбе хуурч байгаад үйлдэл дээрээ баригдлаа” нэртэй видеог сүлжээнд оруулсан. Видеогоороо технологийн үлэмж биетнүүд буюу том компаниудын харилцааны үйл явц нь ойлгомжгүй, төөрөгдөлд хөтөлж байна хэмээн шүүмжилсэн. Энэ үйл ажиллагааны дараа түүнийг болон Юү-Түүберчдийн багт олон удаа биечлэн ирж уулзаач гэсэн урилга ирсэн.

---

## **ШУДАРГА ТҮҮБЕ: АМЖИЛТАД ХҮРСЭН КАМПАНИТ АЖИЛ**

Энэ кампанит ажил гараа сайтай эхэлсэн боловч заавал дагаж мөрдөх тохиролцоонд хүрч чадахгүй л байлаа. 2018 онд ЮТҮЭ германы 2.2 сая гишүүнтэй Металлургийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл ИГ-Металлтай хамтран ажиллах шийдвэрийг гаргав.

ИГ-Металл өмнө нь өөр кампанит ажлын хүрээнд зарчмын хувьд бие даан хөдөлмөр эрхлэгчдийн ангилалд багтдаг платформын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, ил тод байдлыг дээшлүүлэх кампани ажлуудад нэг бус удаа оролцож байсан юм. “Бид кроудсоурсингийн ёс зүйн кодыг мөрдөж ажиллах гэрээнд гарын үсэг зурсан, дижитал платформ ба ажиллагсдын дунд гарсан маргаан болон платформ хоорондын маргаан таслагч Омбудсмен-ийг орон тоогоор ажиллуулдаг” платформуудтай хамтран ажиллана гэж ИГ-Металлын Кроудсоурсингийн төслийн мэдээлэл харилцаа хариуцсан ажилтан Михайл Сикс Силберман хэлсэн юм.

Хэдийгээр ЮТҮЭ-ийн гишүүн Юү-Түүберчид Юү-Түүбийн системийг сайн мэддэг ч өөрсдийн санаснаар системийг өөрчлөх санхүүгийн нөөц дутмаг байлаа. “ИГ-Металл өмгөөлөгч хөлслөх, улс төрийн нөлөө үзүүлэхэд зарцуулах мөнгөтэй.” гэж Спрабе хэлсэн. Юү-Түүбийг шүүхийн өмнө дуудахад эрх зүйн үндэслэл болон санхүүгийн нөөц шаардлагатай байлаа. ЮТҮЭ-ийн гишүүдийг Фэйсбүүкээр явуулсан санал асуулгаар дамжуулан ИГ-Металлтай хамтран ажиллах эсэх талаар зөвшилцөхийг урьсан. Гишүүдийн зарим

нь энэ түншлэлийг нааштай хүлээн аваагүй. “АНУ-аас зарим хүмүүс үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагатай нэгдэнэ гэдэг утгагүй зүйл гэж үзэж байлаа. Америкт үйлдвэрчний эвлэлд хүмүүс дургүй.” гэж Спрабе дурсаж байлаа. ИГ-Металлын хувьд харилцаа тус үйлдвэрчний эвлэлийн өөрийнх нь удирдамжийн дагуу явагдах нь маш чухал байлаа. “Үзэн ядсан үг хэллэг, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхсан, сексийн агуулгатай, гадаадынханд дайсагнасан санаа, агуулга бидний идэвх санаачилгад байх ёсгүй. “Бид дээрх хэлбэр, агуулга бүхий коментыг ямар ч эргэлзэх зүйлгүйгээр шууд устгадаг байлаа.” гэж Силберман хэлсэн.

2019 оны 7-р сард ЮТҮЭХ ба ИГ-Металл гурван элементээс бүрдсэн Шударга Түүбе кампанит ажлыг эхлүүлсэн. 14 минутын вирал видео, энэ видеогоор Спрабе “Энэ түншлэлийг хараад та бүхэн Юү-Түүберчүүд одоогоос бие даасан Юү-Түүберчүүд биш болжээ гэж бодож байгаа байх. Кампани ажлын Веб-сайт дээр Юү-Түүбе-д зургаан шаардлага тавьсан. Юү-Түүберчүүдийг бие даан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгсэд мэт харагдуулдаг, европын мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалах тухай хууль болон үндсэн журмыг зөрчсөн, мөн платформ даяар тэмцлийн арга хэмжээ зохион байгуулна, ингэснээр платформын нэр хүнд унах болно гэдэг үндэслэлээр Юү-Түүбе\Гүүгле-ийн эсрэг шүүхэд зарга мэдүүлнэ хэмээн сануулга өгсөн юм. Энэ кампанит ажил олны анхаарлыг татаж ЮТҮЭХ-ны фэйсбүүк группийн гишүүдийн тоо кампанит ажлын үеэр хоёр дахин нэмэгдсэн. Юү-Түүбе хэлэлцээрийг үргэлжлүүлэхэд бэлэн гэдгээ илэрхийлсэн.

Кампанит ажлын ачаар Юү-Түүбийн бүтээлч сэтгэлгээтнүүдийн өмнө ил тод байдал дээшилж \Алгоритмыг одоо илүү тодорхой тайлбарладаг болсон\ зохицуулалт нь илүү тодорхой болж Юү-Түүбетэй харилцах харилцаа сайжирч маргаан таслах эрх мэдлийн хувилбар \платформ дээрээс устгасан агуулга, мөнгөн үнэлэмжгүй болгосон\ асуудлаар Юү-Түүбийн удирдах төвшний менежерүүдтэй шууд харилцах боломж бүрдсэн. Мөн нөлөөллийн боломж дээшилсэн. \Юү-Түүбе өөрийн контент буюу агуулга зохиогчдод өөрчлөлтийн талаар саналаа хэлэх хүсэлт илгээдэг болсон.

Спрабе дээрх өөрчлөлтүүдэд сэтгэл хангалуун байна. Гэсэн хэдий ч тэрээр өдгөө Шударга Түүбийг гишүүдийн бүртгэлтэй холбоо болгон өөрчлөх эсэх талаар эргэцүүлэн бодож байна. Мөн Шударга Түүбийг платформын ажиллагсдын хөдөлмөрийн

нөхцөлийг сайжруулахын төлөө өөрсдийн нөөц болон мэдлэгээ нэгтгэх хүсэлтэй бусад кроуд-ажиллагсдад \ жишээ нь Үүберийн жолооч нарт\ нээлттэй болговол ямар вэ? гэдгийг эргэцүүлэн бодож эхлээд байна.

---

## БОДИТ ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### **Зохион байгуулалтад орсон Юү-Түүбе**

A novel case of platform worker organising

ЗОХИОГЧИД Валентин Ниевлер, Аннамарие Керн

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16535&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16535&ty=pdf)



4-Р БҮЛЭГ

ЖОЛООЧ  
НАРЫН ХУВЬД  
ДОНСОЛГООТОЙ ОН  
ЖИЛҮҮД БАЙЛАА.



## 4.1

# Угандагийн Бодабода-гийн жолооч нар шинэ технологийг хүлээн авлаа-Зохион байгуулалтад шинэ сорилтууд тулгарлаа.

Мотоциклээр таксины үйлчилгээ үзүүлдэг, албан бус хөдөлмөрийн салбарт ажилладаг жолооч нар үйлдвэрчний эвлэлд элсэн орж дижитал технологи ашиглах замаар эрх мэдлээ бэхжүүлсэн.

Зохиогч Эбелин Лирри<sup>1</sup>

2003 онд Каняаики Кивири тээврийн компанид мотоциклийн жолоочоор ажилд орсноосоо хойш ажил хийж амаа хөдөлгөх горимоор ажиллаж амьдарсаар байлаа. Түүний хадгаламж гавихгүй, хөдөлмөрлөх нөхцөл нь хүнд, бум бужигнаж түм түжигнэсэн Угандагийн нийслэл хотод Кампалад ингэж амьдардаг нь тэр ганцаараа биш. Мотоциклээр таксины үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарыг тэнд бодабодагийн жолооч гэж нэрлэдэг бөгөөд эдгээр жолооч нар олон нийтийн тээвэрт чухал үүрэг гүйцэтгэдэг юм. Зөвхөн Кампалад ойролцоогоор 200 000 бодабодагийн жолооч нар ажилладаг. Түгжрэл өдөр тутмын амьдралын уур цухлын уурхай болж байдаг хотын олон оршин суугчид Бодабодаг хурдан тээврийн хэрэгсэл гэж үздэг. “Бодабодагийн жолооч нар өдрийнхөө орлогыг өдөрт нь үрдэг тул тэд мөнгө хуримтлуулж чаддаггүй. Тэд хүндээр өвчлөх, осол аваар гаргах тохиолдолд хуримтлал байхгүй учраас зарцуулах мөнгөгүй. Иймээс бид үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орох нь зүйтэй ” гэж бодсон гэж Кивири тайлбарласан юм. Кивири нь үүсгэн байгуулагчдын нэг, 60 000

---

<sup>1</sup> Угандагийн чөлөөт сэтгүүлч Эбелин Лирри нь эрүүл мэнд, байгаль орчин, хүний эрх, хөгжлийн сэдвээр бичдэг чөлөөт сэтгүүлч юм.

гишүүнтэй Кампала хотын бодабода ажил олгогчдын холбооны (КХБАОХ) сан хөмрөгийн эрхлэгч юм. Энэ хоршооллоор дамжуулаад албан бус секторын шинж чанар давамгайлсан энэ секторыг илүү бүтэцтэй салбар болгон өөрчлөх, энэ өөрчлөлтөөр тэнд ажилладаг хүмүүсийн амьжиргааны нөхцөлийг сайжруулах зорилготой юм. (КХБАОХ)-ны хувьд нэлээд донсолгоотой он жилүүд болж өнгөрсөн. 2009 оноос хойш зарим гишүүд нь шинэхэн байгуулагдсан хэмнэлт ажиллагсдын үндэсний сүлжээнд гишүүнээр элссэн. Эцэс төгсгөлгүй дотоод зөрчлийн улмаас энэ холбоо эцэст нь татан буугдсан. 2014 онд дахин нэг Бодабодагийн байгууллага КАМВА нэртэйгээр байгуулагдсан ч 2015 онд уг байгууллагыг КАМВЕ нэртэй хоршоолол болгон өөрчлөн байгуулсан. Мөн онд КАМВЕ Тээвэр-ердийн ажиллагсдын нэгдсэн холбоонд (ТЕАНХ) -нд нэгдсэн. Энэ холбоо тухайн үедээ шинэчлэлийн үйл явцыг эхлүүлж үр дүнтэй зоригжуулж чадсаны хүчинд хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэл байгуулж чадсан.

1938 онд Угандагийн ажилчдын ууган байгууллагын нэг УТЕАНХ байгуулагдсан эхний жилүүдэд олон гишүүдтэй хамгийн нөлөө бүхий хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэл болон үйл ажиллагаагаа эхлүүлж ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, баталгаажуулахын төлөө тэмцэж байсан. Дараа нь хүнд сорилтын он жилүүд залгаж нэн ялангуяа дэлхийн банк ба олон улсын валютын сангаас бүтцийн өөрчлөлтөд дасан зохицох хөтөлбөрүүд нэвтрүүлсний дараагаар төрийн албанд баталгаатай ажлын байран дээр ажиллаж байсан үйлдвэрчний олон гишүүн ажилгүй болсон. УТЕАНХ дасан зохицох хөтөлбөрийн хүрээнд олон гишүүнээ алдаж өвдөг сөхрөхдөө тулсан. Саяхнаас үйлдвэрчний эвлэл дотоодын доголдол, дутагдлаа арилгах урт хугацааны стратеги боловсруулаад ажиллаж байна. Үүнд дэд бүтцийн нөөц дутмаг, зохион байгуулалт нь үр өгөөж муутай, гишүүдийн оролцоо сул, дотоод нэгдмэл байдал сул. УТЕАНХ дээрх сул талуудыг засаж залруулах явцад Угандагийн тээврийн салбарын үйлдвэрчний эвлэл дахин хүчирхэгжинэ гэдэг итгэл төрж байна.

Энэ стратегийн амжилтын нэгэн хэсэг нь олон тооны шинэ гишүүдийг элсүүлж чадсан. Саяхан Фридрих-Эбертийн сангаас нийтлүүлсэн Эрик Манга, Паула Хамилтон, Стенсон Кисингү нарын “Үйлдвэрчний аппликейшинд ханд- Угандагийн нийтийн тээврийн ажилчдын платформын өмнө хүлээх дижитал хариуцлага” нэртэй тайланд УТЕАНХ-ны гол ололт нь маш богино хугацаанд шинэ гишүүдийг олноор элсүүлж чадсанд байгаа юм гэж дүгнэсэн. 2005 онд 5000 гишүүнтэй байсан тус холбоо 2014 онд гишүүдийнхээ тоог 105 000 хүртэл нэмэгдүүлж

чадсан. Мөн илтгэлд үйлдвэрчний эвлэлийн дахин сэргэлтийг бүтцийн болон зохион байгуулалтын хүчний өөрийн нөөц бүхий албан бус секторын ажиллагсдын олон гишүүдтэй байгууллагууд дээр суурилан эхлүүлж чадсан. Өнөөдөр УТЕАНХ-нд тээвэр, хими, газрын тосны салбарууд болон аюулгүй байдал-үл хөдлөх хөрөнгийн үйлчилгээний хувийн компаниудын ажиллагсад гишүүнчлэлтэй байна.

Төрийн өмчийн дэмжлэг үзүүлэх системд бодабода, түктүк, таксины жолооч нарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо BOTTAX, Кампала хотын бодабодагийн ажил олгогчдын холбоо, Кампалагийн оператив таксины зогсоолын ажилчдын холбоо KOTSA, Нисэх буудлын такси үйлчилгээний хамтарсан нийгэмлэг зэрэг үйлдвэрчний байгууллагуудыг нэгтгэдэг.

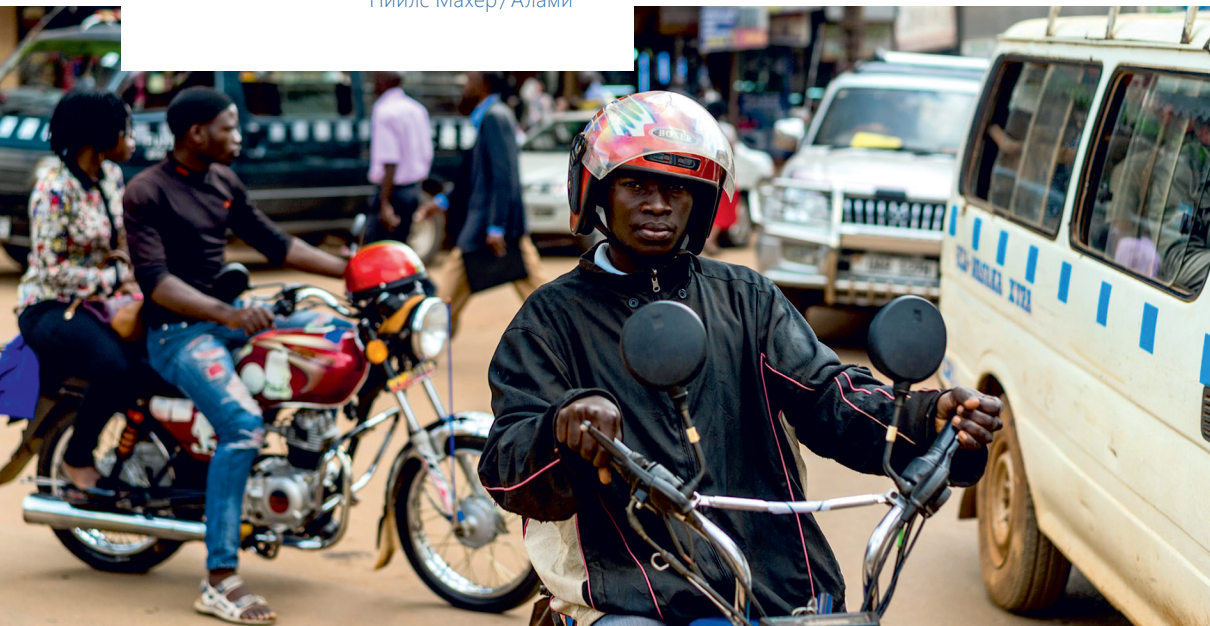
---

## ДИЖИТАЛ ЭРИН ҮЕИЙН ГАРААН ДЭЭР

**Зөвхөн Угандагийн нийслэл Кампала хотод ойролцоогоор 200 000 Бодободагийн жолооч нар ажилладаг. Тэднийг зохион байгуулалтад оруулсан нь тус улсын ууган үйлдвэрчний эвлэл тээвэр-ердийн ажилчдын нэгдсэн холбооны дахин хүчирхэгжилтэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэсэн.**

Тайлангаас харахад УТЕАНХ богино хугацаанд гишүүдийнхээ тоог эрс нэмэгдүүлж чадсан нь түүхэнд бичигдэх амжилт мөн ч энэ эрчимтэй өсөлт нь бас олон сорилтуудыг ч дагуулсан нь үнэн. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд нь хүлээн авах боломжтой гишүүддээ үзүүлэх үйлчилгээний саналыг боловсруулан хэрэгжүүлэх, албан бус салбараас элсүүлсэн олон шинэ гишүүдээ эгнээндээ бүрэн нэгтгэхийн тулд дотоодын

Нийлс Махер /Алами





шинэчлэл хийх зэрэг олон ажлыг хийх шаардлагатай болсон. УТЕАНХ дээрээс нь гишүүн байгууллагууддаа жолооч нарт үйлчилгээний аппликейшин боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэх замаар дижитал эдийн засгийн салбарт ажиллаж буй Бодабода, таксины жолооч нарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодоос илүү нөлөөгөө нэмэгдүүлэх зорилт тавин ажиллаж байгаа. Энэ нь үндэстэн дамнасан үлэмж том компаниуд Юбер, Волт болон ажиллагсдынхаа эрхийг үл тоомсорлож байж хөл дээрээ босож ирсэн Safe Voda зэрэг бүс нутгийн актёруудыг багтаасан зах зээлийн орчинд энэ зорилтоо хэрэгжүүлэхийг зорьж байгаа юм. УТЕАНХ-ны тусламжтайгаар КАМВЕ, KOMSA, Нисэх буудлын таксины хамтарсан үйлчилгээ энэ хооронд өөрийн дижитал платформыг хөгжүүлж чадсан.

Ингэснээр КАМВЕ-аас хөгжүүлсэн аппликейшний үйлдлүүд, тэдгээрийн тусламжтайгаар апплейкшн ашиглагчид буюу гишүүд зорчигч-үйлчлүүлэгчдийн хүсэлтийг жолооч нар хүлээн авч, гишүүнчлэлийн татвараа төлж бонусаа хуримтлуулах, мөнгө татаж авах, мөнгө шилжүүлэх үйлчилгээ хүртдэг. Энэ апплейкшний тусламжтайгаар гишүүд хадгаламжид мөнгөө хийхийн тулд салбарууд руу явах шаардлагагүй, апплейкшнаар шууд КАМВЕ-гийн данс руу мөнгө гуйвуулах боломжтой. болсон” гэж Кивири тайлбарласан.

Тайлангаас зарим нэг бодуштай зүйлс бий. Аппликейшнийг хэрэглээнд нэвтрүүлэхэд их хэмжээний санхүүгийн нөөц шаардлагатай, тэр нөөц нь одоогоор КАМВЕ-д байхгүй. Дээрээс нь энэ Аппликейшин ашиглахын тулд хэрэглэгч ухаалаг гар утастай байх ёстой. Тайлангаас харахад Бодабодагийн бүх жолооч нарт ухаалаг гар утас байхгүй. Кивири КАМВЕ-хоршоо үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдэд гар утас зээлээр өгөхөд бэлэн гэдгээ илэрхийлсэн хятадын харилцаа холбооны TECNO компанитай хамтран ажиллахаар болсон. УТЕАНХ тээврийн салбарт дижитал шийдэл нэвтрүүлэх замд тулгарч буй бүх сорилтыг даван туулж хараахан амжаагүй. Иймд дижитал орчинд хүйсийн тэгш бус байдал, эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл хангалтгүй байгаад анхаарал хандуулахгүй байна. Угандад гар утастай болоход хүйсийн онцлогтой холбоотой бэрхшээл байсаар байна. Үүнд: эрэгтэйчүүдийн 77% нь гар утас эзэмшдэг бол эмэгтэйчүүдийн зөвхөн 54% нь гар утас эзэмшдэг. УТЕАНХ-ны идэвх санаачилгын хүрээнд платформ апплейкшнтай болж чадсан, эсвэл болохоор төлөвлөж буй холбоодод тайлангаас харахад эрэгтэй гишүүдийн дунд гар утас хамгийн өргөн хэрэглэгдэж байна.

КАМВЕ-гийн удирдах зөвлөлийн эмэгтэй гишүүн Ноелине Мукиса тээврийн салбарт ажиллаж буй эмэгтэйчүүдэд бэлгийн дарамт, хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл амаргүй даваа хэвээрээ

байгааг тайлбарласан. “Түүний бодлоор хөдөлмөрлөх нөхцөл баталгаагүй хэвээрээ байгаа цагт эмэгтэй жолооч нарын тоо цөөн хэвээрээ байх болно. Үүнтэй ижил бэрхшээл таксины эмэгтэй жолооч нарт байгааг бид биеэрээ амссан.” KAMBES хөрөнгө оруулалт, идэвхжүүлэх, зоригжуулах ажил дээр түүчээ тогорууны үүрэг гүйцэтгэсний ачаар бид Кивири болон түүний эмэгтэй жолооч нар ирээдүйгээ илүү өөдрөгөөр харж байна.” “Бид зохион байгуулалтад орсон Бодагийн салбарт сахилга бат, хүндэтгэл ноёлж жолооч нар хангалттай орлого олох боломжтой болоосой” гэж хүсдэг.

---

## БОДИТ ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### Үйлдвэрчний апплейкшн

Угандагийн нийтийн тээврийн салбарын ажилчид, платформын өмнө хүлээх дижитал хариуцлага

**ЗОХИОГЧИД** Эрик Манга, Паула Хамилтон Стетенсон  
Кисингу нар

**ХОЛБООС** [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16849&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16849&ty=pdf)

## 4.2

# Өмнөд Солонгосын тээврийн ажилчдын тээвэрлэх ачааны үнэ тарифыг баталгаатай болгохын төлөөх тэмцэл

Өмнөд Солонгосын тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл KAPTU-TruckSol: Ажиллагсдын эрх мэдлийг дээшлүүлж өмнөд солонгосын тээврийн салбарын ажилчдын амьжиргааны баталгааг хангасан зохицуулалтыг нэвтрүүлсэн нь

Зохиогч Нитин Кока<sup>1</sup>

Өнгөрсөн арван жил нь Өмнөд Солонгосын хувьд Зүүн Азийн хамгийн дэвшилтэй дижитал эдийн засаг руу шилжих шилжилтийн гарааны арван байлаа. E-худалдаа, онлайн тээврийн үйлчилгээ болон бусад үйлчилгээ ялалтаас ялалтын хооронд үргэлжилсээр байлаа. Энэ үйлчилгээгүйгээр төсөөлөхийн аргагүй боловч энэхүү үсрэнгүй хөгжил нь хүнд даацын машины олон жолооч нар болон тээврийн салбарын бусад ажиллагсад ямар ч эерэг өөрчлөлт авчирсангүй. Тэртээ 1990-д онд явагдсан зохицуулалтыг задлах үйл явц нь жижиг, эзэмшигчийн хувийн компаниудыг зах зээл дээр гарах нөхцөлийг нь хөнгөвчилж өгсөн боловч том компаниуд өөрсдийн цалингийн хэмжээг хүссэн үедээ бууруулах, өсгөх аргаар давуу байдлаа хадгалж үр дагаварт нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн баталгаа улам суларсаар байлаа.

“Солонгосын хүнд даацын машины жолооч нарын 90 гаруй хувь нь хараат бус бие даасан хөдөлмөр эрхлэгсэд юм. Өөрөөр

---

1 Чөлөөт сэтгүүлч Нитин Кока нь хөгжиж буй орнуудын нийгэм, эдийн засгийн асуудлыг судалдаг бөгөөд нэн ялангуяа Зүүн Өмнөд Азийн асуудлаар мэргэшсэн.

хэлбэл тэд хувийн машинаараа тээвэр хийдэг учраас олон сорилттой тулгардаг.” гэж Солонгосын нийтийн үйлчилгээ ба тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга (KPTU) Вол-Сан-Лиём тайлбарлав. “Тэд солонгосын хөдөлмөрийн эрх зүйн дагуу албан хаагчид, ажилтнууд биш учраас хуулиар баталгаажсан эрх гэж тэдэнд байхгүй, хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээ, ажлын цагийн дээд хязгаар эсвэл эвлэлдэн нэгдэх эрх гэх мэт суурь стандартууд л үйлчилдэг.”

Гэсэн хэдий ч KPTU-TruckSol-ын үйлдвэрчний эвлэлийн хүнд даацын машины жолооч нартай эв санааны нэгдэл хэлтсийн дарга Намулюундай тээврийн салбарын ажиллагсдын нэлээд хувийг зохион байгуулалтад оруулж чадсан. Аелим Юүн Фридрих-Эбертийн сангийн “Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 хувьсалд” төсөлд “Олон нийтийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал-жолооч нарын эрх, Өмнөд Солонгосын тээврийн ажилчдын ачааны үнэ тарифыг хангахын төлөөх кампанит ажил судалгааны тайланд үйлдвэрчний эвлэл австралийн тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн TWU туршлагаар тээвэрлэх ачааны үнэ тарифыг баталгаатай тогтооё кампанит ажлын стратегийг амжилттай хэрэгжүүлж чадсан. Ажилчдын эрх мэдэл дээшилсний ачаар солонгосын тээврийн салбарын олон ажилчдын амьдралын нөхцөлийг сайжруулах эрх зүйн зохицуулалтыг боловсруулж эхлээд байна.

KPTU-TruckSol-ыг анх 2002 онд 1300 гишүүнтэйгээр үүсгэн байгуулж байсан. Тэр үед далбаан дээрээ Тээврийн салбарын ажиллагсдыг зохион байгуулалтад оруулах, хөдөлмөрийн харилцаа эрх зүйн баталгааг хангах, салбарын ажиллагсдын хүнд бэрх нөхцөлийг зөөллөхийн тулд тээвэрлэх ачааны үнэ тарифыг стандарттай, шударгаар тогтоох гэж бичиж байжээ. “Хараат байдал, ганцаарчилсан бие даасан хөдөлмөр, хуулийн баталгаа сул зэрэг нөхцөл байдлаас үүдэн жолооч нар хамгийн хүнд нөхцөлийг хүлээн зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй байдалд ордог ч түлшний үнэ, засвар үйлчилгээний хөлс, ослын үр дагаварт гарсан зардал зэргийг өөрийн халааснаас төлдөг.” хэмээн Лиём танилцуулсан. Үйлдвэрчний эвлэлийн нягтшил нь 10 хувь хүрэхгүй байхад (салбарын нийт ажиллагсдын 10 хүрэхгүй шахам хувь нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байхад) зохион байгуулалт нь байнгын том сорилт байдаг. Солонгос улсын засгийн газар болон KPTU-TruckSol үйлдвэрчний эвлэлд ажиллагсад нь гишүүнчлэлтэй компаниуд эхнээсээ авхуулаад сөргөлдөөд эхэлж. Тэдний эхний үйл ажиллагаа нь ажил хаялт байсан бөгөөд энэ ажил хаялтаараа тэд засгийн газрыг олон удаа хэлэлцээрийн ширээний ард суулгаж чадсан юм.

Гэсэн хэдий ч засгийн газар үйлдвэрчний эвлэлийн тавьсан шаардлагуудыг биелүүлэхийн оронд хүнд даацын машины

ачаа тээврийн хуулийг өөрчилж Хуурай зам, дэд бүтэц, тээврийн яаманд ажил хаялтад оролцож буй жолооч нарыг ажилд нь эргүүлэн авахдаа торгууль ногдуулах шалтаг гаргаж өгсөн.

Үүний дараагаар KPTU-TruckSol-ын эх үйлдвэрчний эвлэл болох KPTU-аас Соло буюу ганцаараа хөдөлмөр эрхлэгсдийг гишүүнээс хасахыг шаардаж ингэснээрээ KPTU-TruckSol-ын эрх зүйн статусыг хүчингүй болгох оролдлого хийсэн. Тээврийн компаниуд өөрсдийн талаас KPTU-TruckSol-тай хийх ярилцлагыг ахин дахин цуцалж хамтын арга хэмжээнд оролцсон гэдэг шалтгаанаар үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийг чөлөөлж байлаа. Зарим тохиолдолд хувийн машинаараа тээвэр хийдэг жолооч нар үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцсон гэдэг шалтгаанаар тэдэнтэй байгуулсан гэрээгээ цуцалж эсвэл үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлээсээ татгалз, тэгэхгүй бол ачаа тээвэрлэх гэрээг чинь цуцална шүү гэдэг шахалт үзүүлж байлаа.

---

## ХИЛ ХЯЗГААР ДАМНАН СУРАЛЦАХ

2012 онд KPTU-TruckSol үйлдвэрчний эвлэлийн анхаарлыг австралийн ТАУЭХ-ны нэгэн кампанит ажил татсан юм. Тэд энэ кампанит ажлынхаа үр дүнд тээвэрлэх ачааны үнэ тарифыг баталгаатай тогтоох тухай үндэсний хуулийг батлах тохиролцоонд хүрч чадсан байна. “Баталгаатай тариф” гэж нэрлэгддэг энэ концептын дагуу нийлүүлэлтийн нэг сүлжээнд хамаардаг компаниуд сүлжээнийхээ дагуу хуурай замын тээврийн нийлүүлэлтийн сүлжээний дагуу заавал биелүүлэх, биелүүлээгүй тохиолдолд шүүхэд зарга мэдүүлэх үүргийг хуулиар ногдуулж байгаа юм. Хууль батлагдсанаар тээврийн салбарын бүх ажиллагсад хөдөлмөр хамгаалал, цалингийн доод хэмжээний тэгш хамгаалалтад орох юм.

“2013 онд Австрали улсад аялахдаа хуулийн хамгааллын талаар илүү ихийг мэдэж авч Өмнөд Солонгосын засгийн газрын дэлхийн хаана ч ачаа тээврийн баталгаатай үнэ тарифын систем гэж байдаггүй юм гэдэг баталгааг няцаахыг хүссэн юм.” гэж KPTU-TruckSol үйлдвэрчний эвлэлийн бодлогын захирал Иеонсу Парк тайланд бичжээ.

Австралид хуулийн өөрчлөлт нь үйлдвэрчний эвлэлийн эрх мэдлийг дээшлүүлэх стратегийн нэгэн хэсэг байсан, хуулийг өөрчлөх идэвх санаачилгын хүрээнд бид TWU өөрийн гишүүдээс гадна олон нийтэд хандсан.” гэдгээ нүдэнд харагдтал тайлбарлаж өгсөн. Энэ кампанит ажил гэрээний практик, бага

цалин хөлс, тээврийн осол хоорондын харилцан хамаарлыг тодорхой харуулсан лобби, хэвлэл мэдээллийн кампанит ажлын ачаар амжилтад хүрч чадсан. Бид TWU австралийн үйлдвэрчний эвлэлээс туршлага судалж ирсний дараагаар энэ аргументад шилжиж “Олон нийтийн аюулгүй байдал, Хүнд даацын машины жолооч нарын эрх” уриалгыг сонгож авсан. гэж Парк тайлбарлав.

TWU- австралийн тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооноос үлгэр жишээ авсны дараагаар KPTU- TruckSol 2013 оноос Өмнөд Солонгост өөрийн кампанит ажлаа эхлүүлсэн. Тэд ачаа тээврийн үнэ тариф доогуур байгаа, жолооч нар хэт ядрах нь ослын эрсдлийг нэмэгдүүлж байгаа нөхцөлт шалтгаануудын харилцан хамаарлын нотлох баримтуудыг цуглуулж эхэлсэн. Олон улсын бага хурал зохион байгуулах бэлтгэл ажлыг эхлүүлж хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүдээр байнга нөхцөл байдлын талаар мэдээлэх болов. 2016 онд ачаа тээврийн үнэ тарифыг баталгаажуулсан хууль батлуулахыг шаардаж дахин гудамжинд гарч үүнээс хойш шууд лобби тогтмол хийж эхэлсэн. Тэдний хүчин чармайлт үр дүнд хүрч 2017 оны 3-р сард хүнд даацын машин тээврийн арилжааны тухай хуулийн өөрчлөлтийг баталсан. Энэ өөрчлөлтөөр экспорт-импортын чингэлэг тээвэр ба задгай цемент тээврийн ачаа тээврийн үнэ тарифыг тодорхой зааж өгсөн. Тухайн замын бүх ажиллагсад албан хаагчийн статустай эсэхээс үл хамааран хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээгээр цалинжуулахыг зөвшөөрч 2020 оны 1-р сараас хууль бодитоор хэрэгжиж эхэлсэн.

---

## ЭРХ МЭДЛЭЭ БЭХЖҮҮЛЭХ

Ачаа тээврийн үнэ тарифыг баталгаажуулахын төлөөх кампанит ажлын ачаар KPTU-TruckSol удаан жилийн зогсонги байдлын дараагаар зөвхөн гурван жилийн дотор гишүүдийнхээ тоог 50%-аар нэмэгдүүлж чадсан. Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш цемент тээврийн салбарт 350, чингэлэг тээврийн салбарт 1400, тээврийн салбарт нийтдээ 3500 гишүүн шинээр элссэн.

“Бид ачаа тээврийн үнэ тарифын системээр хангалттай шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлыг зориудаар ил гаргаж дээрх хоёр салбарын ачаа тээврийн үнэ тарифыг анхааралдаа авч байгаа шүү, дараа нь бид хэрэгжүүлэх болно.” гэдгээ харуулсан хэмээн Лиём тайлбарлав. Бид ажилчид ажлын байран дээрээ тодорхой өөрчлөлт хийхийн тулд идэвх зүтгэлтэй ажиллаж байна гэдгийг өөрсдөд нь мэдрүүлэхийн тулд дээрх шаардлагын эргэн тойронд ажилчдыг зохион байгуулсан.”



Гэсэн хэдий ч ачаа тээврийн баталгаатай үнэ тарифын хамрах хүрээг өргөжүүлэх, тээврийн салбарын бусад ажиллагсдыг үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад оруулах зэрэг хийх ажил бидэнд их байна. Хуулиар тогтоосон гурван жилийн дараа уг заалтыг хүчингүй болгох вий гэдэгт KPTU-TruckSol хамгийн их санаа зовж байна.

Дараагийн бас нэг сорилт нь KPTU-TruckSol-ын стратегийг үсрэнгүй хөгжиж байгаа дижитал эдийн засагт нийцүүлэх. Тэдний гишүүнчлэлийн суурь нь урьдын адил ачаа тээврийн бизнес дээр төвлөрсөн хэвээрээ байгаа боловч гэрээс гэрт-илгээмж хүргэх үйлчилгээний салбар дээр илүү анхаарал хандуулах шаардлагатай болоод байна. Солонгосын тээврийн мэдээллийн сангийн мэдээллийн дагуу энэ салбарын эргэлт 2007-2017 оны хооронд 300 хувиар нэмэгдсэн байна. KPTU-TruckSol-ын гишүүдийн дунд аппликейшнээр ажилд зуучлуулах үйлчилгээг авах нь нэмэгдсэн. Хүнд даацын машины жолооч нарт энэ нь нийлүүлэлтийг хугацаанд нь хүргэх, тээвэрлэх ачааны заасан хэмжээнд хүртэл илүү урт цагаар ажиллах, илүү эрсдэлтэй ажлын практикийг хэрэгжүүлэх, илүү өндөр бүтээмжтэй ажиллах дарамт болж байна.

“Бид зөвхөн чингэлэг болон цементийн тээвэрлэлтэд бус ган, жижиглэн худалдаа, илгээмж хүргэх салбарт стратегийн зохион байгуулалтад орохоор төлөвлөж байна.” гэж Лием хэлэв. Тээврийн зарим компаниуд ба үйлчлүүлэгчид ачаа тээврийн

2018 оны 6-р сарын 30-нд Солонгосын төрийн үйлчилгээ, тээврийн үйлчилгээний ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлээс зохион байгуулсан цуглаан дээр тээврийн ажилчид ил тод байдлыг эрхэмлэх бүгдээрээ “Бүх салбарт тээвэрлэх ачааны үнэ тарифыг баталгаатай тогтоо” гэдэг лоозон барин жагссан.

*KPTU-TruckSol*

үнэ тарифыг хуулиар тогтоохын эсрэг эрх зүйн алхам хийж шүүхээр заргалдаж эхэлсэн учраас Амжилтад хүрчихлээ гээд санаа амарч болохгүй, амжилт ололтоо бататгах нь чухал байна. Тэднийг зогсоож чадахгүй бол бидний систем ганхаж салбарт илүү үймээн дэгдээх, ажилчид хоорондын өрсөлдөөн хурцаддаг тул тэд ямар ч аргаар хамаагүй энэ сорилтуудыг даван туулахын тулд аюултай, заримдаа хууль бус практик сонгодог. Лиём үүнд санаагаа чилээж “Өмнөд Солонгос зам тээврийн салбарын ирээдүйг одоо л шийдэх гэж байгаа учраас бид цаг хугацааны хавчлагад байна.” хэмээн нэмж хэлэв.

---

## БОДИТ ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### Олон нийтийн аюулгүй байдал, жолооч нарын эрх

Өмнөд Солонгосын тээврийн ажилчдын ачааны үнэ тарифын баталгаажуулахын төлөөх Кампанит ажил

ЗОХИОГЧИД Аелим Юүн

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16848&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16848&ty=pdf)



## 4.3

# Индонезийн платформын үйлчилгээний тээврийн ажилчид зохион байгуулалтад орсон-олон нугачаатай арслан төсөл

18 тэрбум ам.долларын эзлэхүүнтэй бүс нутгийн зах зээлийн үнийн 72%-ийг үйлчилгээний сектор нь үйлдвэрлэдэг. Энэ хангалуун амьдралыг үйлдвэрлэж буй хүмүүст нь харин хөдөлмөрийн мөлжлөгийн улмаас тун өчүүхэн хэсэг нь ногддог.

Зохиогч Рэнди Малаянто <sup>1</sup>

Ковид-19 цар тахлын үеэр аппликейшн дээр суурилсан тээврийн үйлчилгээ эрхэлдэг жолооч нарыг зохион байгуулалтад оруулах нь урьд өмнөхөөс илүү онцгой чухал болсон. 2019 оны байдлаар онлайн тээврийн үйлчилгээ эрхэлдэг хамгийн том платформын нэг Го-Жек -т 2.5 сая жолооч нар ажиллаж байсан бол тус компанийн өрсөлдөгч Граб компанид зүүн өмнөд азийн бүх орнуудад нийтдээ 9 сая орчим хүн ажиллаж байна. Цар тахал эхлэхээс ч өмнө цалин багатай, мөлжлөгт өртдөг хөдөлмөрийн харилцаанд ажилладаг байсан жолооч нар албан бус эдийн засгийн ихэнх ажиллагсдын нэгэн адил хатуу хөл хорио тогтоох зэрэг хязгаарлалтын арга хэмжээ авснаас хойш төрийн ядмагхан дэмжлэг хүртэх нэг нь хүртэж орлого нь их хэмжээгээр буурсан ба хүргэж чадаагүй нь бүр огт орлогогүй болжээ.

Фридрих-Эбертийн Сангийн дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлүүд төслийн хүрээнд шинээр нийтлэгдсэн "Алгоритмаар дамжуулан

---

1 Рэнди Малаянто нь Индонезийн чөлөөт сэтгүүлч бөгөөд Тайбей хотод суурьшин ажилладаг.

хөдөлмөрийн мөлжлөг явуулж байгааг эсэргүүцэх-Индонезийн аппликейшн дээр суурилсан тээврийн төлөө жолооч нарын дунд өрсөлдөөн ширүүсэж байна.” сэдэвт Фаами Панимбанг, Сяариф Арифин, Жүженг Рияад, Дина Септи Утами нарын тайланд индонезийн платформын жолооч нарт өдөр тутамд тулгарч буй бэрхшээл зовлонг тоочоод зогсоогүй, жолооч нарын төрөл бүрийн байгууллагууд зөрчилдөөнтэй нөхцөл байдалд эрхээ хамгаалахын төлөө хэрхэн зохион байгуулалтад орж буй талаар бичжээ.

Тайлангийн зохиогчдын нэг үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтэн, судлаач Фаами Панимбанг аппликейшн дээр суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нар ажилчны статусгүй түншүүд, жижиг компанийн эзэд эсвэл ганцаараа хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч гэдэг бүртгэлтэй байдаг. Энэ утгаараа тэд үндэсний хөдөлмөрийн хуулийн хамрах хүрээнд хамрагддаггүй учраас мөнгөн тусламж авах эрх үүсэхгүй, уушги, амьсгалын замын өвчин зэрэг мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр өвчилсөн, эсвэл дэлхий нийтийг нэрвэсэн цар тахлын улмаас нийгэм, эдийн засгийн хүнд бэрхийг амссан ч нийгмийн баталгаа огт байхгүй. “Үүссэн нөхцөл байдлыг харахад тэдэнд хуулийн ямар ч хамгаалал байхгүй, хэлэлцээрт орох, нийгмийн даатгалд хамрагдах боломж байхгүйтэй адил” гэж Фанимбанг нэг ярилцлагын үеэр хэлжээ.

Индонезийн статистикийн мэдээллийн дагуу 2019 оны 10-р сарын байдлаар тус улсын онлайн-ачаа тээврийн үйлчилгээний зах зээлийн үнэлгээ 18 тэрбум доллар буюу бүс нутгийн нийт үнэлгээний 72%-ийг эзэлж байжээ. Эрсдэлийн хөрөнгийн хуримтлал сайтай, эрх мэдэлтнүүдтэй харилцаа сайтай учраас (Го-Жекийн үүсгэн байгуулагч, удирдах зөвлөлийн дарга нь боловсрол, соёлын сайд Надием Макарим) технологийн компаниуд жолооч нартай хийх хэлэлцээрт давамгайл эрхийг эдэлдэг нь тайлангаас харагдаж байна. Жолооч нарын ажил хуваарилах, санал, хүсэлт гаргах зэрэг платформтой харилцах харилцааг хүмүүс биш алгоритм удирддаг нь нөхцөл байдлыг улам хурцатгадаг. Индонезийн аппликейшн дээр суурилсан тээврийн хэрэгслийн зах зээл дангаараа тэлээд байгаа юм биш, энэ үйлчилгээ үзүүлдэг компаниудад ажилладаг жолооч нарын тоо ч асар хурдтайгаар нэмэгдэж байна. Жолооч нарын тоо нэмэгдэхийн хэрээр тэдний хоорондын өрсөлдөөн ширүүсэж тэр хэмжээгээр жолооч нэг бүрийн цалин орлого олох боломж хумигдаж байгаа юм. Дээрээс нь жолооч нар байнгын хяналт ба үнэлгээний дарамт дор ажиллаж компаниас шийдвэр нэгэнт батлагдсан бол эсэргүүцэх, заргалдах боломжгүй. Тайлангаас платформын эдийн засгийн ажил олгогчид өөрсдийн хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу ажлын үнэлгээг дураараа өөрчлөх, ажилчдыг онооны системээр үнэлэх, дансыг нь хаах,



устгах, гэрээ, тохиролцоог хүчингүй болгох зэрэг эрхийг дангаараа эдэлдэг байна. Үр дүнд нь хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогчийн талд эрх мэдлийн хэвгий үүсэж ажиллагсдыг эрх зүйн баталгаагүй буланд шахаж байна.

**Аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээний Грав, Го-Жек компанийн жолооч нар Индонезийн Жакарта хотод үйлчлүүлэгчид хайж байна.**

*Сутрино Жамбул (Номхон далайн хэвлэл)*

*Алами Амьдралын сонин сайхнаас*

## **ГУРВАЛСАН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТАД ОРСОН.**

Жолооч нар ажил олгогч эздийн дур зоргоороо байдлыг хязгаарлахын тулд гурван өөр замаар зохион байгуулалтад орсон юм. Эдгээрт: Эхний концептоо тэд “Нэгдэл”-ийн санаан дээр суурилан боловсруулсан. Панимбангийн тайлбарласнаар Аппликейшн-д суурилсан тээврийн үйлчилгээний жолооч нар харилцан уян хатан, албан бус туслалцаан дээрээ суурилан “бие биедээ илүү тусалдаг жолооч нар өөрсдийн нэгдлийг байгуулсан.” Ийм хэлбэрийн нэгдэл зөвхөн Жакарта хотын том орон зайд гэхэд 5000 гаруй байгуулагдсан бөгөөд эдгээрийн гишүүнчлэл нь ердийн нөхцөлд ажлын газрын байршлын дагуу байгуулагддаг. What’s app-Юу байна? аппликейшнийг ашиглан жолооч нар хоорондоо харилцдаг, эсвэл “Үүр” гэж нэрлэдэг түр амардаг газрууддаа биечлэн очиж уулздаг.” Нэгдлийн гишүүд тусгай онцлох тэмдэг, далбаа, наалт зэргээр бие биеэ таньдаг. Гишүүдийн сарын татвар индонезийн мөнгөн тэмдэгт рупигээр 10 000-30 000 рупи (0.80-2.20 ам. Доллар) -тэй тэнцдэг. Нэгдлийн гишүүд харилцан бие биеэ дэмжиж ажилд нь чухал ач холбогдолтой янз бүрийн асуудал, нийгмийн асуудал

тулгарахад туслалцаа авдаг, үүнийхээ төлөө тэд энэ татварыг төлдөг.

Хоёрдох зам нь албан бус бүлэглэлүүдээс авхуулаад иргэний нийгмийн байгууллагын статуст хүртэл зохион байгуулалтад орсон жолооч нарын холбоод юм. Тайланд бичсэнээр нэгдлүүд өөрсдийн журмын дагуу нэгдэх, түргэн шуурхай дайчлах хүч бүхий дайчилгааны тулгуур цэгүүдтэй, цагдаа нартай холбогдох утасны дугаар, мөн уламжлалт тээврийн үйлчилгээний хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллаж буй жолооч нартай зөрчил үүссэн нөхцөлд зуучлах зэрэг үйлчилгээ гишүүддээ үзүүлдэг. Цаашилбал холбоодын гишүүд эсэргүүцлийн арга хэмжээнд оролцох боломжоор илүү, улс төрийн шийдвэр гаргагчдад хандахад хялбар байдаг.

Эцэст нь нэрлэхэд сонгодог үйлдвэрчний эвлэлүүд ч байна. Хэдийгээр аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарын тун бага хэсэг нь үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орсон байдаг гишүүдийн тоо нь хангалтгүй байна. Ойролцоогоор хоёр жилийн өмнөөс Индонезийн Металлургийн ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны (ИАЧТАУЭХ буюу SPDT-FSPMI) Агаарын болон Сансрын нислэг, тээврийн ажиллагсдыг хариуцсан хэлтсээс энэ бүлгийн ажиллагсдад чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулж эхлээд байна. Тайланд уг үйлдвэрчний эвлэлийг аппликейшн дээр суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг ажилчдын эрхийн хамгааллыг сайжруулж чадах цорын ганц арвин нөөцтэй байгууллага хэмээн тодорхойлжээ.

ИАЧТАУЭХ энэ салбарт жолооч нарын эрхийн хэрэгжилтийг дэмжихэд гол анхаарлаа хандуулж байна. Үүний тулд тэднийг ажилтнууд хэмээн хүлээн зөвшөөрүүлэх нь чухал. Хүлээн зөвшөөрсөн нөхцөлд үндсэн эрхүүд дээр суурилсан шаардлага тавих эрх үүснэ. Цаашилбал ажил олгогчдын төлөөлөл ба аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарын хооронд хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах тухай хэлэлцээр явуулах замыг нээж өгөхийг зорьж байгаа юм. Төрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж хоточ нохойн үүрэг гүйцэтгэдэг Жемкес Воч-Jamkes Watch байгууллагуудын үйл ажиллагаанд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд сайн дураараа идэвх санаачилгатай ажиллаж энэ санаачилгынхаа хүрээнд нэн ялангуяа боловсролгүй хүмүүсийг эрүүл мэндийн системийн дунд учраа олоход нь дэмжлэг үзүүлэх, аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарыг зорилтот бүлгээр сонгож тэдэнд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байхын давуу талыг мэдрүүлэх стратеги баримтлан ажиллаж байгаа юм.

ИАСНТАУЭХ-ны зохион байгуулалтын стратегийн хүрээнд дэвшүүлсэн дараагийн нэг зорилт нь бусад салбарын ажлаас халагдсан ажилчдыг холбоондоо гишүүнээр элсүүлж эгнээндээ нэгтгэх. 2020 оны 6-р сард үндэсний хөгжлийн төлөвлөлтийн яамнаас дэвшүүлсэн таамаглал ёсоор 2021 онд 10.7-12.7 сая ажлын байр цар тахлын нөхцөл байдлын улмаас үгүй болох аж. Үүний үр дагаварт аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарын тоо нэмэгдэх магадлалтай. ИАСНАУЭХ эхний ээлжид ажилчдыг эдгээр ажилчдыг эгнээндээ элсүүлэхийн төлөө сурталчилгаа хийх төлөвлөгөө гарган ажиллаж байна.

---

## **АЖИЛЧДЫН ЭРХ МЭДЛИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХЭД ТУЛГАМДАЖ БУЙ СОРИЛТУУД**

Платформ эрхлэгсэд 2016-2019 оны хооронд ИАСНТАУЭХ болон бусад бүлгүүдийн санаачилгаар цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулахын төлөө зохион байгуулсан эсэргүүцлийн арга хэмжээ, ажил хаялтын эсрэг өөрсдийн сүр хүчийг үзүүлэх хэлбэрээр хариу арга хэмжээ авч байлаа. Ажил хаялт, эсэргүүцлийн арга хэмжээний нөлөөгөөр жолооч нар бүтцийн эрх мэдлээ дээшлээд ирэхийн зэрэгцээ компаниуд тэр даруйд нь хариу арга хэмжээ авч ажиллагсдыг хяналтдаа авах зорилгоор “Satgas нэртэй дайчлах бүлгийг” томилж байлаа хэмээн тайланд дурджээ. Цаашид ч шинэ сорилтууд тулгарсаар байх болно. Тайланд платформын ажилчид өнөөг хүртэл өөрсдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн статусыг компаниудаар болон засгийн газраар хүлээн зөвшөөрүүлж чадаагүй хэвээрээ байгаа тул байгууллагын хүчний тухай яриад ч нэмэргүй. Байгууллагын хүч үүсээгүй болохоор зохион байгуулалтын хүчийг үл ойшоож байна хэмээн тайланд дурджээ.

Үйлдвэрчний эвлэлийн болон хүний эрхийн идэвхтнүүдийг дуугүй болгохын тулд заналхийлэх, айлгах аргыг өмнөхөөс илүү хэрэглэж байна. Тайланд мөн Граб, Го-Жек компаниудын аппликейшнээр дамжуулан идэвхтнүүд нийлүүлэлтийн гэрээг зориудаар өөрчилж, эсвэл хуурамч гэрээ үйлдэн “ Гэрээсээ гарах үедээ болгоомжтой л байгаараа” гэдэг мэдээг үл таних хаягаас хавсарган илгээсэн байжээ.

Тайлан үйлдвэрчний эвлэлүүдэд: эсэргүүцлээ нэмэгдүүлж ажилчдын эрхийг хангахын тулд өдөр тутамд өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдалд нийцсэн зохион байгуулалтын инновацтай стратегитай ажиллахыг уриалсан байна. Мөн ИАСНТАУЭХ зохион байгуулагчдынхаа чадамжийг дээшлүүлж тэдэнд платформын үйлчилгээний онцлогт нийцүүлэн дайчлах,

идэвхжүүлэх мэдлэг, чадвар олгох, үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалт орчин, нөхцөлийн талаарх ойлголтыг дээшлүүлэх нь зүйтэй гэжээ.

Панимбанг индонезийн засгийн газар хэлэлцээрт орох боломжийг нэмэгдүүлнэ хэмээн найдаж байгаагаа илэрхийлээд төрөөс платформын ажиллагсдыг хөдөлмөрийн хууль, бусад дүрэм журмын хамгаалалтад багтаах, тэдгээрийг өөрчлөхийг уриалжээ. “Компаниуд ажилчдынхаа төлөө жинхэнээсээ санаа тавих ёстой. Энэ нь компаниуд хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэгтэй, төр нь иргэдээ хамгаалах үүрэгтэй.” гэсэн үг хэмээн Панимбанг хэлсэн юм. Өнөөгийн байдлаар компани болон төрийн үүргээ ухамсарлаж байгаа зүйл “харагдахгүй” байгаад харамсаж байна гэв.

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### Алгоритмаар дамжуулан хөдөлмөрийн мөлжлөг явуулж байгааг эсэргүүцэх

Индонезийн аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарын зохион байгуулалтад орсон туршлага

ЗОХИОГЧИД Фаами Панимбанг, Сяариф Арифин, Сүгенг Рияди, Дина Септи Утами нар

ХОЛБООС [www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16599&ty=pdf](http://www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16599&ty=pdf)

## 4.4

# Дэлхийн дахины хоол хүргэлтийн ажилчид үндсэн эрхийнхээ төлөө нэгдэж байна.

Цар тахал ГИГ-эдийн засгийн шударга бус хөдөлмөрийн нөхцөл дээр олны анхаарлыг хандууллаа. Саяхны нэг судалгаагаар платформоор дамжуулан хоолны захиалга авч хоол хүргэлтийн үйлчилгээ эрхэлдэг хүргэлтийн компанийн ажиллагсдын дунд өрнөж буй эсэргүүцлийн давлагааг судалсан.

Зохиогч Марина Батсон Пелаез<sup>1</sup>

Ковид-19 цар тахлын дэгдэлтийн улмаас дэлхий дахинд хөл хорио тогтоохоос өөр аргагүй байдалд хүрч хоол хүргэгчид улам бүр нэмэгдэж байгаа үйлчлүүлэгчдийн эрэлтийг хангахын тулд хамаг чадлаараа ажиллаж байх цаг дор нэгэн шинэ судалгаагаар дэлхий дахины хүргэлтийн ажилчдын хөдөлмөрийн хүнд нөхцөл ба ажиллагсад энэ хүнд нөхцөлд эрхээ хамгаалахын тулд хэрхэн тэмцэж байгааг гэрэлд ил гаргаж ирсэн юм.

ФЭС-гаас саяхан нийтэлсэн “Платформын хөдөлмөр дэлхий дахинд-хоол хүргэлтийн ажилчдын жишээн дээр” сэдэвтэй Вера Трапманн, Иоулиа Весса, Симон Жоюүсе, Денис Нойманн, Марк Стаурт, Чарлес Амней нарын судалгаа дэлхийн хоёроос дээш бүс нутагт хоол хүргэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг олон улсын хоол нийлүүлэлтийн үйлчилгээний Үүбер Ийтс-Uber Eats, Жаст Ийтс-Just Eats, Деливероо-Deliveroo, Фоодора-Foodora,

---

1 Марина Батсон Пелаез нь Лиссавон, Потугальд суурьшин ажилладаг чөлөөт сэтгүүлч, баримтат киноны зохиогч юм.

Зумато-Zomato, Глово-Glovo нийт 6 компанийн хөдөлмөрийн нөхцөлийг судалсан. Дээрээс нь зөвхөн нэг бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг 12 компанийг судалсан. Нийтдээ эдгээр 18 компани дэлхийн 95 орны үйлчлүүлэгчдэд хүргэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг.

Зөвхөн дээр нэр дурдсан компаниудын ажиллагсдын дунд дэлхий дахинд гарсан эсэргүүцлийн арга хэмжээнүүдийн талаар ижил аргачлалаар цуглуулсан Лийдкс-индекс гэж нэрлэгддэг тоо баримт дээр суурилан эдгээр судалгааг хийсэн. Энэ тоо баримтад 2017 оны 1-р сарын 1-ээс 2020 оны 3-р сарын 20-ны хооронд дэлхий дахинд нийтдээ 527 удаагийн ажилчдын эсэргүүцлийн арга хэмжээ 36 оронд бүртгэгдсэн бөгөөд тайлангийн зохиогчид тоон утга нь хүртэл онцгой хэмээн тэмдэглэсэн байдаг. Европ тивд хамгийн олон эсэргүүцлийн арга хэмжээ бүртгэгдсэн бол бүх эсэргүүцлийн дөрөвний нэг нь бүртгэгдсэн Ази тив удаах байранд оржээ. Харин Өмнөд Америкт бүх эсэргүүцлийн зургааны нэг нь бүртгэгдсэн байна.

Судалгаанаас 2017 оны эхэн үеэс эсэргүүцлийн арга хэмжээний тоо алгуур нэмэгдэж эхэлсэн бол 2019 оны гуравдугаар улиралд дахин эрс нэмэгдээд дахин эрс буурч байгаа нь харагдаж байна. Улс орнуудыг хооронд нь харьцуулбал Хятад эсэргүүцлийн тоогоор тэргүүлж Их Британи, Испани, Аргентин улс удаах байруудад оржээ. Харин эсэргүүцлийн арга хэмжээний тоогоор тэргүүлж байгаа компаниудыг жагсаавал Их Британид төвтэй платформын хүргэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг Деливероо компани нэгдүгээр байр эзэлсэн байна. Мөн европ тив бүртгэгдсэн эсэргүүцлийн тоогоороо тэргүүлж байгаагаас нэн ялангуяа Их Британи, Испани, Франц, Бельги, Нидерланд улсад хамгийн олон эсэргүүцэл бүртгэгдсэн гэдгийг сануулахад илүүдэхгүй биз.

“Деливероо 16 оронд үйл ажиллагаа явуулдаг, сонирхолтой нь үйл ажиллагаа явуулдаг орнуудаас илүү олон оронд эсэргүүцлийн хөдөлгөөн бүртгэгдсэн байна. Үйлдвэрчний эвлэлийн анхан шатны байгууллагууд буюу хороод бусад орнуудын үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудтай холбоо тогтоож зурагт хуудас болон материалаа харилцан солилцсон.” гэж судалгааны тайлангийн зохиогчдын нэг, Их Британийн Лийдс их сургуулийн хөдөлмөр ба хөдөлмөрийн харилцааны онцгой эрхт профессор Вера Трапманн хэмээн дурджээ. “Бусад маань бидний босгохыг хүсээд байгаа зүйлийг хөл дээр нь босгоод ирсэн учраас бид ч бас дэмжинэ.” гэдэг санаачилгын дор улс орнуудын хил хязгаараар үл хязгаарлагдах сэтгэлийн дэмжлэг өгчээ. “Зарим тохиолдолд эсэргүүцлийн хөдөлгөөн нэг бус нэг хэдэн компанийн эсрэг чиглэж олон өөр талбар дээр өрнөсөн юм. Тайланд эсэргүүцлийн кампанит ажлын хамрах





хүрээ өргөжиж чадамж нь дээшилж, платформын ажиллагсдын дунд эв санааны нэгдэл бэхжиж байгаагийн илрэл гэж тайлбарласан байна.

## ХЭТЭРХИЙ БАГА ЦАЛИН ХӨЛС ТОРХНЫ АМСАР ХАЛИХАД ХҮРГЭДЭГ.

Хэтэрхий бага цалин хөлс бүх бүс нутагт үймээн гарах шалтгаан болсон нь тодорхой байгаа бол зөвхөн АНУ-д хөдөлмөр эрхлэлтийн статусын асуудал цалингаас илүү рольтой байжээ. Эсэргүүцлийн хөдөлгөөнд нэгдэгсэд цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, эрүүл мэндийн даатгалаас эрүүл мэндийн зардлаа даалгах, өнөөг хүртэл үргэлж маргаан дагуулж байдаг ПедидосЯа, Глово, СинДелантал, Үүбер Ийтс компаниудын хамгаалалтын хувцас хэрэгслийн хангамжийг сайжруулах зэрэг шаардлагуудыг тавьсан байна.

Өмнөд Америкт эрүүл мэнд, хөдөлмөр хамгаалал зэрэг ковид-19 цар тахлын улмаас урьдахаас илүү нүдэнд ил гарч ирсэн асуудлууд дээр анхаарч байлаа. Хэдийгээр хоол хүргэгчдийг системд өндөр ач холбогдолтой мэргэжлийн бүлэг гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн ч платформын компаниуд тэднийг бие даан хөдөлмөр эрхлэгчдийн статустай болгох шахалт үзүүлсээр байна. Компаниуд тэдний хөдөлмөрлөх үндсэн эрхүүдийг хангахаас цааргалсан хэвээр. Нэг талаас коронагаар

2019 оны 5-р сарын 26-нд Хоол хүргэлтийн нэгэн жолооч испанийн Барсилон хотноо нийлүүлэлтийн үйл ажиллагаагаа эхлүүлж буй Глово компанийн төв байрны өмнө хүргэлтийн хоолтой үүргэвчээ шатаачхаад харан сууна. Хоол хүргэлтийн нэг ажилчин зам тээврийн ослоор насан эцэслэсний дараагаар хөдөлмөрийн нөхцөл муу байгааг эсэргүүцсэн ажиллагсад эсэргүүцлийн хөдөлгөөн эхлүүлсэн юм.

SOPA Images Limited / Alamy Stock Photo

өвчлөгсдийн тоо нэмэгдэж буй аюул нөгөө талаас эрүүл мэндийн даатгалаас эмчилгээний зардлыг бүрэн даахгүй байгаагийн улмаас ажиллагсад дангаараа эрүүл мэндийн эрсдэлээ үүрч байна.” гэж Вера Трапманн хэлсэн юм.

“Эсэргүүцлийн арга хэмжээнүүд зөвхөн сонгодог хэлбэр болох ажил хаялт бус маш олон хэлбэртэй байгаа нь бидний сонирхлыг татаж байна.” хэмээн хамтран ажилладаг судлаачдын хамт мэдээллийн банкаа өргөжүүлж улмаар дэлхий дахины үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтнүүдэд нээлттэй болгохыг зорьж байна гэж Трапманн тайлбарлав. Ажил хаялт, ажил хийхээс татгалзах нь хамгийн өргөн хэрэглэгдсэн эсэргүүцлийн хэлбэр байсан бөгөөд ажил хаялтын дараагаар залгуулан жагсаал, шүүхэд зарга мэдүүлэх, бүтцэд оруулах-институтчилэх (энэ эсэргүүцлийн хөдөлгөөн нь компанийн ажилчдын зөвлөл, тарифын хэлэлцээр эхлүүлэх зэрэг бүтэц байгуулах эхлэлийг тавьж байсан гэсэн үг) арга хэмжээ авч байлаа. Тайлангаас Хятад зэрэг хэвлэл мэдээллийн нээлттэй орчин дутмаг оронд ажил хаялт хийх замыг түлхүү сонгож байсан бол шүүхээр маргаан тасалдаг удаан жилийн тогтсон уламжлалтай Австрали зэрэг оронд эрх зүйн алхмууд буюу шүүхэд хандахыг илүүд үздэг.

---

## **АЛБАН БУС БҮЛГҮҮД ТЭРГҮҮН ЭГНЭЭНД НЭГДСЭН.**

Платформын эдийн засагт ажиллагсдын эсэргүүцлийн хөдөлгөөнүүд анхан шатан дээр зохион байгуулагддаг бөгөөд жолооч нарын албан бус нэгдлүүд ихэнх шууд арга хэмжээг амжилтад хүргэхэд шийдвэрлэхүүрэг гүйцэтгэдэг. Эсэргүүцлийн арга хэмжээнд бодит байдал дээр зуугаас доош тооны ажиллагсад шууд оролцдог, нэг өдрөөс илүүгүй хугацаанд үргэлжилдэг ч ингэлээ гээд үр нөлөө нь буурдаггүй гэдгийг тайлангаас уншиж болно.

Албан бус бүлгүүд Ази, Өмнөд Америкт гарсан үймээнд үндсэн актёрын үүрэг гүйцэтгэжээ. Харин европт албан бус бүлгүүд төдийлөн нүдэнд ил харагддаггүй бол ази, өмнөд америкт төдийлөн үүрэг гүйцэтгэдэггүй. Ихэнх тохиолдолд эрх ашиг нь хөндөгдөж буй ажиллагсад өөрсдөө эрх ашгийнхаа төлөө чадлаараа, идэвхтэй тэмцдэг ч үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчдийн туслалцааг төдийлөн авдаггүй гэдгийг судалгааны зохиогчид үзжээ.

Гэсэн хэдий ч үйлдвэрчний эвлэлүүд эсэргүүцлийн арга хэмжээний талаас дээш хувьд оролцсоныг судлаачид тэмдэглэжээ. Төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн (26,9%) ба хараат бус үйлдвэрчний эвлэл (26.9%)-ийн эзлэх хувь бараг тэнцүү байгаа ч бүс нутгууд хооронд эрс ялгаатай байлаа. Жишээлбэл австралийн сонгодог үйлдвэрчний эвлэлүүд 68%-тайгаар тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэсэн, европт 37%-ийн оролцоотойгоор хангалттай үүрэг гүйцэтгэсэн бол Азид 19%-ийн оролцоотойгоор бараг харагдахгүй шахам байлаа. Ерөнхийд нь авч үзвэл жижиг үйлдвэрчний эвлэлүүд ажил хаялт, ажил хийхээс татгалзах арга хэмжээнд оролцдог бол төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүд жагсаал, шүүхээр заргалдахад илүү түлхүү оролцох хандлагатай байдаг.

Судлаачдын өнцгөөс харахад платформын ажиллагсдын эсэргүүцлийн үйл ажиллагаа идэвхжиж байгаа нь тэдний зохион байгуулалтын хүч бэхжиж байгаагийн баталгаа юм. Судалгаанд хөдөлмөрийн албан харилцааны эрх зүйн хамгаалалд хамруулахгүй байгааг эсэргүүцэж хоол хүргэлтийн жолооч нар өөрсдөө зохион байгуулалтад орж хамтын идэвх санаачилгаараа эсэргүүцлийн арга хэмжээ зохион байгуулсныг дурджээ. Байгууллагын хүч тэдний хувьд хамтран идэвх санаачилгад нэгдэх болзол ч биш нөхцөл ч биш. Үр дүнд нь “ажиллагсдын дунд зохион байгуулалтын хүч бэхжэсээр байна.” гэж Трапманн хэлсэн.

---

## БОДИТ ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### Платформын ажиллагсдын хөдөлмөр дэлхий дахинд

Хоол хүргэлтийн ажиллагсдын жишээн дээр

ЗОХИОГЧИД Вера Трапманн, Иоулиа Весса, Симон Жоисе, Денис Нойманн, Марк Стюарт, Чарльс Амней

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16880&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16880&ty=pdf)

## 4.5

# Деливроо компанийн хүргэгчид ба Бельги, Нидерландын түр зуурын үйлдвэрчний эвлэлүүд

Хоол хүргэгчдийн өрнүүлсэн кампанит ажил уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлүүдэд платформын эдийн засгийн өмнө шинээр тулгамдаж буй сорилтыг даван туулахад нь тус болсон.

Зохиогч Том Кассауверс<sup>1</sup>

2018 он хүртэл европын холбооны нийслэл Брюссель хотын хангалуун чинээлэг дүүрэгт дотроо эртний нэгэн сүмтэй гоё цэцэрлэг хоёр талаар нь хошмоглон чимдэг, Икселестэй хөрш зэргэлдээ байршилтай Деливероо компанийн төв байр амар амгалангийн орон байлаа. Нэгдүгээр сарын нэгэн сайхан өдөр уур бухимдалдаа шатсан хэдэн арван дугуйтай хоол хүргэгчид хаанаас ч юм бүү мэд гэнэт гудамжинд нь гарч ирснээс хойш харж үзүүштэй гоё дүүргийн тайван амьдрал эрс өөрчлөгдсөн билээ.

Деливроо Смарт хөдөлмөр зуучийн газартай гэрээгээ цуцлах өдрийг хүртэл хоол хүргэгчид деливроо компанид төлөх тооцоогоо гар утсаараа Smart-Смарт хөдөлмөр зуучлалын газарт шилжүүлдэг байлаа. Смарт нь бельгийн хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил олгогчийн үүрэг гүйцэтгэдэг, хоол хүргэлтийн жолооч нарт стандарт цалин олгуулах болон нийгмийн даатгалд хамруулах тохиролцоонд хүрч чадсан хөдөлмөр

---

<sup>1</sup> Том Кассауверс нь Бельгийн чөлөөт сэтгүүлч бөгөөд өдгөө Старт-ап, Технологи, нийгмийн хөдөлгөөнүүд ба латинамерик сэдвүүдээр туурвиж байна. Түүний бүтээлүүдийг [www.tomcassauwers.worldpress.com](http://www.tomcassauwers.worldpress.com) хаягаар орж уншаарай.

зуучлалын газар юм. Бүх хүргэлтийн ажилтнуудыг бие даан хөдөлмөр эрхлэгсдийн статустай болгохын тулд шахалт үзүүлж орлогыг нь бууруулах, бүх хэлбэрийн хөдөлмөр хамгааллыг үгүй хийж захиргааны зардлыг нэмэгдүүлэх нөхцөлийг тулгасан. Эсэргүүцлийн хөдөлгөөнд оролцогчдын бүлгийн гишүүдийн тоо хэзээ ч тогтмол байдаггүй, дээд тал нь 15-20 -ын хооронд хэлбэлзэж байдаг, бараг бүтэн долоо хоногийн турш британийн нийлүүлэлтийн үлэмж биетэн буюу асар том компанийн төв оффис руу дайран орох хүртлээ хөдлөлгүй зогссон юм. Орсныхоо дараагаар цонхоор “Славеро” гэдэг уриа бичсэн баннер унжуулсан. Нийлүүлэлтийн албаны идэвхтнүүдээс гол цөм нь бүрдсэн бүлэг эхлээд алс хэтийн зорилгогүйгээр аандаа эхлүүлсэн арга хэмжээг цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүд мөн аандаа дэмжиж эхэлсэн. Бельгийн бие даан хөдөлмөр эрхлэгсдийн үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны чөлөөт хөдөлмөр эрхлэгсдийн салбарын Мартин Уильямс хэлэхдээ: “Би анх 2017 онд, Деливроо Бельгийн нийслэл хотод үйл ажиллагаагаа эхлүүлснээс хойш 2 жилийн дараагаар Деливроогийн хүргэлтийн ажилтнуудтай холбоо тогтоосон. Деливроо компанийн төв байрыг эзлэн авахад тэр хамт байсан. Деливроогийн жолооч нартай хамтран ажиллах амаргүй байсан.” гэж Уильямс тайлбарлав. “Манай уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлийн сувгууд энд оролцоогүй.” ГИГ эдийн засгийн” Деливроо, Үүбер Ийтс зэрэг компаниуд ресторанууд болон хоол хүргэгчдийн хооронд дижитал зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг. Эндэхийн хөдөлмөрийн нөхцөл эрх зүйн баталгаа султай учраас хүргэлтийн ажилтнууд олноороо ажлаа орхидог. Ерөнхийд нь дүгнэхэд ихэнх нь цагаач гаралтай залуу жолооч нар зөвхөн цөөхөн хэдэн сар л нэг платформд ажилладаг. Тэдний олонх нь үйлдвэрчний эвлэлд эргэлзээтэй ханддаг. “Тэд үйлдвэрчний эвлэл ямар давуу талуудыг авчирдаг вэ? гэдгийг сайн мэддэггүй.” гэж Уильямс хэлсэн. “Тэд үйлдвэрчний эвлэлийг сонгодог орон тооны ажилтнуудад л хэрэгтэй зүйл, тэгэхээр бидэнд хэрэггүй гэдэг нь ойлгомжтой гэж боддог.”

Жолооч нар өдөр бүр тогтвортой нэг л газар эсвэл нэг л ажлын газарт цуглардаггүй учраас зөвхөн холбоо тогтооход хүртэл амар байгаагүй. Тэд байнгын хөдөлгөөнд байдаг учраас Мессенжер, Whats-app-аар эсвэл зүгээр л гудамжинд албан бус уулзалт хийдэг байсан.

Цаг хугацаа өнгөрөхийн хэрээр үйлдвэрчний эвлэлүүд хоол хүргэгчидтэй харилцах аргаа олсон. Уильямс унадаг дугуйгаар Брюсселиэр хөндлөн гулд явж замдаа тааралдсан бүх хүргэлтийн ажиллагсад ухуулах хуудас тараадаг байснаа дурсав. Үйлдвэрчний эвлэлүүд хүргэлтийн ажиллагсадтай ярилцах боломж гаргахын тулд ахин дахин их хэмжээгээр пицца захиалдаг байлаа.



**Деливроогийн жолооч нар  
Брюссель хотноо байрладаг  
компанийн төв байрны өмнө 2018  
оны 1-р сарын 8-нд хүчээр бие даан  
хөдөлмөр эрхлэгсдийн статустай  
болгосныг эсэргүүцэн нэг долоо  
хоногийн турш эсэргүүцлийн  
хөдөлгөөн өрнүүлэх үеэр.**

Матхиюкс Голинвакс

Үйлдвэрчний эвлэлүүдээс хоол хүргэгчдэд дэмжлэг үзүүлэх дараах саналуудыг тавьсан юм. Үүнд: үйлдвэрчний эвлэлүүд шүүхийн процесст хоол хүргэгчдийн талд зогсож бусад нийгмийн хөдөлгөөнүүдтэй холбоо тогтоож Брюссель дэх Деливроо компанийн төв байрыг эзлэн авах зэрэг үйл ажиллагааг алсаас ажиглаж хэрэгтэй үед нь тусалдаг байлаа.

Энэхүү идэвх санаачилга 2017-2018 оны хооронд Бельги, Нидерландын платформын нийлүүлэгчдийн дунд өрнөсөн эсэргүүцлийн хөдөлгөөний давлагааг эхлүүлсэн юм. Хүргэлтийн ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтийн статусыг гэнэтийн шийдвэрээр өмнө нь ярилцаж зөвшилцөөгүйгээр өөрчилсний улмаас Бельги, Нидерландад компаниудын эсрэг эсэргүүцлийн хөдөлгөөн өрнөж тухайн салбарын, төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүд хүч хавсран эсэргүүцлийн хөдөлгөөнд дэмжлэг үзүүлэхэд суралцсан юм. Үр дүнд нь европын бусад орнуудтай харьцуулахад хэвшил болоогүй, шинэ формат үүсэж уг формат дээр хүргэлтийн ажиллагсад хараат бус хэвээрээ үлдэх эсвэл жижиг, шинэлэг үйлдвэрчний эвлэлүүдэд нэгдэх болсон юм. Европын үйлдвэрчний эвлэлийн хүрээлэнгийн (ЕҮЭХ) судлаач Күрт Вандаело бельги болон нидерландын эсэргүүцлийн хөдөлгөөний туршлагаас ирээдүйн үйлдвэрчний эвлэлүүдэд үнэ цэнтэй мэдлэг хуримтлагдсан гэж дүгнэжээ.

Саяхан ФЭС-гаас нийтэлсэн Гудамжны эсэргүүцлээс “түр зуурын үйлдвэрчний эвлэлд хүрэх зам-бельги, нидерландын

платформ дээр суурилсан хоол хүргэлтийн үйлчилгээний ажиллагсад” тайланд зохиогч “түр зуурын үйлдвэрчний эвлэл” гэдэг ойлголтыг тайлбарласан. “Түр зуурын үйлдвэрчний эвлэлүүд тухайн үед үүссэн нөхцөл байдалд хөтлөгдөн байгуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлүүд юм.” гэж Вандаело хэлсэн. Тарифын хэлэлцээр гэх мэт хуучны хэрэгслүүд тэдэнд тус болдоггүй учраас тэдний өмнө шинэ сорилтууд тулгардаг.” Иймээс тэд хоол хүргэлтийн ажиллагсад ба үйлдвэрчний эвлэлүүд мөр мөрөө түшин хамтран ажиллаж үр дүнд хүрсний нэгэн адил тактикийн хувьд шинээр эхлэх шаардлагатай болдог.

---

## ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД ҮГЭЭР БОЛОН ҮЙЛДЛЭЭРЭЭ ДЭМЖСЭН.

2017-2018 оны хооронд өрнөсөн эсэргүүцлийн давлагааны үеэр үйлдвэрчний эвлэлүүд үндсэндээ хүргэлтийн ажиллагсдын шоуг булаахгүйгээр далдаас дэмжлэг үзүүлэх санал дээр төвлөрч байлаа. Вандаело “Бельги, Нидерландын үйлдвэрчний эвлэлүүд юуны өмнө анхааралтай сонсоход гол анхаарлаа төвлөрүүлж байлаа. Тэд хүргэлтийн ажиллагсдад бидний загвараар ажилла гэж тулгаагүй. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хувьд платформын эдийн засаг шинэ зүйл байсан. Энэ инновацыг тэд сааруулахыг хүсээгүй ч хоол хүргэгчдийн хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулахыг хүссэн.” гэж Вандаеле хэлсэн.

Энэ бүх идэвх санаачилга юунд хүрснийг одоогоор тодорхой хэлэхэд эрт байна. Платформ эрхлэгсэд ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэгсдийн статусыг бие даан хөдөлмөр эрхлэгсдийн статус руу шилжүүлэн өөрчилж зорилгодоо хүрч чадсан. Бельги болон Нидерландад шүүх маргааныг хэний талд шийдэх нь тодорхой бус байна. “Олон зүйл тодорхой бус хэвээр байна.” хэмээн Вандаеле сануулсан. Мөн үйлдвэрчний эвлэлд шинээр элссэн гишүүдийн тоо санасанд хүртэл нэмэгдээгүй л байна. Бельги, Нидерландын хоол хүргэгчдийн нийт тоо тодорхой бус, зөвхөн хараат бус эх сурвалжаас авсан тоо л байна. 2019 оны зуны байдлаар Деливроогийн тоогоор 2600 хоол хүргэгч Бельгид ажиллаж байсан. 2020 оны 3-р сарын байдлаар Нидерландад 2500 хоол хүргэгчид ажиллаж байсан гэдэг тоог компани өгсөн байна. Энэ салбарт ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөн маш эрчимтэй явагддаг тул үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийн залгамж халааг бүрдүүлэхэд хүндрэлтэй байдаг.

Энэ бүхний эцэст Вандаеле, Уильямс нар ажиллагсдыг ийнхүү зоригжуулсныг өөр өнцгөөс харахад сургамжтай бөгөөд нөлөөтэй гэж дүгнэжээ. Эхлээд хэвлэл мэдээллийнхний

анхаарлыг татаж чадсан. Бельги, Нидерландын үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдийнх нь үйл ажиллагааны талаар гардаг сөрөг мэдээнд үндсэндээ дассан байдаг ч энэ удаад харин үйл явдлуудын талаар нэн ялангуяа Нидерландад эерэг мэдээлүүд хөвөрсөн. Дээрээс нь “Үйлдвэрчний эвлэлүүд платформын эдийн засгийн дотоодод юу болдог талаар илүү ойлголттой болсон.” гэж Вандаеле хэлсэн. “Тэдэнд зохион байгуулалтын шинэ тактикуудаа турших боломж гарсан.”

Энд Бельги болон Нидерландын үйлдвэрчний эвлэлүүд үйл ажиллагааны өөр өөр арга сонгосон. “Нидерландын зарим үйлдвэрчний эвлэлийн хувьд зохион байгуулах нь тэртээ 2000 оны эхэн үеэс дуртай практик нь болсон. Иймээс энэ бол тэдний хувьд шинэ зүйл биш” гэж Вандаеле бичжээ. Бельгийн үйлдвэрчний эвлэлүүд улс төрийн лобби хийхийг илүүд үздэг. “Энэ нь бельгийн нийгэмд хүчтэй байр суурь эзэлдэг тэдний хувьд зөв арга юм.” гэж Вандаеле тайлбарласан. “Лобби нь үр дүнд хүрэхгүй байвал тэд гишүүдээ идэвхжүүлэх ажилдаа ордог. Гэхдээ энэ нь тэд идэвхтнүүдээ илгээдэг гэсэн үг юм. Идэвхтнүүд нь идэвх зүтгэлтэй үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд гэдгээрээ танигдсан хүмүүс байдаг. Зохион байгуулахдаа өндөр идэвх зүтгэлтэй гишүүдийг бүлгийг өргөжүүлэх, зөвхөн итгэл үнэмшил нь тогтворжсон гишүүдээр бус харин энгийн гишүүд тэр ч байтугай зохион байгуулалтад ороогүй ажилчдад хүрч ажиллах замаар өргөжүүлдэг.

Вандаелегийн судалгааны ажлаас үйлдвэрчний эвлэлүүд олон шинэ мэдлэг олж авсан. Жишээ нь: Үйлдвэрчний эвлэлүүд эрх зүйн баталгаагүй ажлын байран дээр ажилладаг хүмүүс болон залуучууд үйлдвэрчний эвлэлийг сонирхдоггүй байх гэж боддог” гэж судлаач хэлсэн. Энэ худлаа гэдгийг эсэргүүцлийн давлагаа харуулсан. Үйлдвэрчний эвлэлүүд залуу хүмүүсийн сэтгэлд нийцэж байгаа нь илт байсан нь тэднийг гайхшируулсан. Одоогоос үйлдвэрчний эвлэлүүд шинэ секторуудад хүрч ажиллаж ажил мэргэжлийн гараагаа эхэлж буй залуу хүмүүст дэмжлэг үзүүлж чадна гэдгээ тодорхой ойлгуулах хэрэгтэй. Платформ эрхлэгсэд залуус үйлдвэрчний эвлэлээс татгалздаг мэтээр тайлбарладаг. Гэхдээ бид өөр туршлага хуримтлуулсан.”

Эрх зүйн баталгаагүй ажлын байранд ажиллагсад, бие даан хөдөлмөр эрхлэгсдийг зохион байгуулалтад оруулахын төлөө үргэлжлүүлэн ажилласаар байгаа Уильямс “эдгээр хүмүүс үйлдвэрчний эвлэлд дуртай, дургүйгээс үл хамааран хөдөлмөрлөх нөхцөлөө сайжруулахын төлөө зохион байгуулалтад орох хүсэлтэй, орж чадна. Харин үйлдвэрчний эвлэл тэдний өмнө тулгараад буй сорилтуудыг даван туулахад дэмжлэг үзүүлж чадах уу? үгүй юу? гэдэг асуулт л эргэлзээтэй байна.” гэдэг дүгнэлтэд хүрсэн.



Тэрээр зохион байгуулалтын энэ давлагааг урьдын уламжлалт үйлдвэрчний эвлэл рүү эргэж буй эргэлт хэмээн үзэж байна. “Бид дан ганц уламжлалт үйлдвэрчний эвлэлүүдэд бүхнийг даатгах боломжгүй.” гэж тайлбарласан. “19-р зуунд ажилчдын зохион байгуулалтад орох эрх зүйн үндсийг баталгаажуулсан хууль гэж байгаагүй, Ажилчид өөрсдөө тэмцэж байж энэ эрхээ олж авсан. Өнөөдөр бид энэ бүхнийг хөдөлмөр эрхлэгсдийн шинэ бүлгүүд дээр эхнээс нь дуустал давтан тоглох ёстой болоод байна. Сүүлийн 30 жилийн хугацаанд үйлдвэрчний эвлэлүүд бараг урагшлаагүй. Үргэлж л ийм байсан гэвэл үгүй. Хамгийн түрүүнд тактикаа боловсруулж аваад гишүүдээ зохион байгуулах хэрэгтэй болсон. Өнөөдөр бид дахиад л бүхнийг эхнээс нь эхлэх хэрэгтэй болоод байна.”

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



### Гудамжны эсэргүүцлээс

#### Түр зуурын үйлдвэрчний эвлэл хүртэл

Бельги, Нидерландын Платформ дээр суурилсан  
хоол хүргэлтийн үйлчилгээ

ЗОХИОГЧ Күрт Вандаеле

ХОЛБООС [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16608&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16608&ty=pdf)

## 4.6

Үйлдвэрчний эвлэлийн ажилд шинэ салхи сэвэлзэж Аргентины платформын эдийн засгийн үйлдвэрчний эвлэл хоол хүргэгчдийн эрхийн төлөө тэмцэгч бүс нутгийн пионер нь болж байна.

Платформын эдийн засагт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо аргентины хөдөлмөрийн зах зээлийн хамгийн баталгаагүй хөдөлмөрийн харилцаанд ажилладаг бүлгүүдийн нэг, ковид-19 цар тахлын улмаас нөхцөл байдал нь улам хурцдаад байгаа нийлүүлэлтийн үйлчилгээний ажиллагсдыг зохион байгуулалтад оруулж байна. Тэд эрх зүйн зохицуулалт бүхий ажлын тодорхой цагтай болох, үйлдвэрчний эвлэл гэдгээ албан ёсоор хүлээн зөвшөөрүүлэхийн төлөө тэмцэж байна.

Зохиогч Камилле Аудиберт<sup>1</sup>

Өөрчлөлт хэдхэн долоо хоногийн дотор болж өнгөрсөн. Гэнэтхэн л Буенос-Айрисийн гудамжинд платформын үйлчилгээний компанийн нийлүүлэгчдийн улаан, улбар шар, шар өнгийн үүргэв үүрсэн нийлүүлэгчид язганаж эхэлсэн. Тэд үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх байнгын дарамтын дор ажиллаж машиныхаа хаазыг тултал гишгэн хурдалж явдаг хүмүүс. Дэлхийн бусад хэсгүүдэд амьдралыг тэдэнгүйгээр төсөөлж чадахгүй хэмжээнд хүртэл хөгжсөн платформын компаниуд нэлээд хожуу 2018 онд Аргентины нийслэл хотод эхний салбараа нээсэн бол удалгүй бусад бүс нутгуудад салбараа байгуулж эхэлсэн юм. Ингэснээр Колумбийн Раппи, Испанийн

---

<sup>1</sup> Камилле Аудиберт нь Аргентины Буенос Айрес хотноо чөлөөт сэтгүүлчээр ажилладаг.

Глово, Уругвайн ПедидосЯа зэрэг компаниуд аргентины хотуудын өнгө жавхаанд хөг нэмж өдөр, шөнө ялгалгүй дуртай цагтаа олон мянган хоол нийлүүлэгчдийн үйлчилгээг захиалдаг олон хэрэглэгчдийн амьдралын дадал зуршлын нэгэн хэсэг болсоор байна.

Харин өргөжиж тэлэхийн өлсгөлөнд автсан олон үндэстний компаниуд Аргентинд шинэ газар нээсэн юм шиг дураараа аашилж эхлэх гэтэл маш богино хугацааны дотор бүс нутагтаа анхдагч нь болох платформын ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийг Платформын эдийн засагт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо нэртэйгээр байгуулж орших нь тэр. Энэ холбооны үүсгэн байгуулагдсан түүх нь чухал бөгөөд бусдаас онцгой. Энэ түүх 2020 оны 9-р сард ФЭС-гаас нийтэлсэн “Аппликейшнд суурилсан хүргэлтийн үйлчилгээ-Латин Америкийн платформын ажиллагсдын анхны үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны тэмцэл” судалгааны тайлан нийтлэгдсэн.

Лаура Перелманн, Марселона Мангини, Барбара Перрот, Мариа Белен Фиерро, Мартина Сол Гарбарз нарын баг хөдөлмөрийн нөхцөлийн бодит байдал, ажиллагсдын тавьж буй шаардлагыг компаниудын байнга сурталчлаад байдаг Инновац, Уян Хатан Байдал, Бие Даасан Байдал, Авхаалж Самбаа гэдэг имежийг сөргүүлэн тавьж хэтийн зорилгыг нь шүүмжилсэн юм.

---

## **АРГЕНТИНЫ ПЛАТФОРМЫН ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБОО ЛАТИН АМЕРИКИЙН АНХНЫ ДИЖИТАЛ АЖИЛ ХАЯЛТААС АРГЕНТИНЫ ПЛАТФОРМЫН ЭДИЙН ЗАСАГТ АЖИЛЛАГСДЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБОО (АПЭЗАҮЭХ) БАЙГУУЛАГДАХ ХҮРТЭЛ**

Раппи компани ажил хуваарилдаг алгоритмаа ганцаараа дур мэдэн өөрчилсний дараагаар чулуу уулын уруу өнхөрч эхэлсэн юм. Хэдийгээр тус компани Аргентинд үйл ажиллагаагаа эхлүүлээд зургаан сар ч болоогүй шинэхэн байсан ажиллагсдын дунд харилцааны хэрэгсэл болгон нэвтрүүлээд байсан WhatsApp группүүдээр дамжуулан зэвүүцэл, эгдүүцлээ илэрхийлсэн тохиолдол маш их байлаа. Албан ёсоор цугларах, хуралдах газар байхгүй учраас ажилчид Буенос-Айрисиын ил талбайнууд дээр уулздаг байсан бөгөөд 2018 оны 7-р сард аппликейшнээр дамжин орж ирсэн үүргийг осолд орсон гэдэг шалтгаанаар хийхгүй байхаар шийдсэн. Латин Америкийн анхны дижитал ажил хаялт хүчээ авч бүх хүмүүсийн анхаарлын



Сүүлийн цөөн жилийн дотор Раппи зэрэг платформ дээр суурилсан хүргэлтийн компани асар хурдацтай нэрд гарч байна. 2018 онд платформын ажиллагсдад хамтын үйл ажиллагаа явуулах боломж олгох, дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор үйлдвэрчний эвлэлийн холбоог үүсгэн байгуулсан юм.

*Фото зургийг  
Мяариам Борзее\Алами Сток нар*

төвд байгаа гэдэгтээ эргэлзэх хэрэггүй болсон юм.

Раппи ба ажиллагсад дундаасаа сонгосон төлөөлөгчдийн бүлэг хоорондын зөрчил шат ахин хурцдахын хэрээр үйлдвэрчний эвлэл үүсгэн байгуулах явц улам хурдсаж байлаа. Хоёр тал олон өдөр үргэлжилсэн албан бус яриа хэлэлцээ эхлүүлсний дараагаар компани нэг ажилтны дансыг

хаасан нь үндсэндээ бол ажлаас халсан гэсэн үг байлаа. Үүнээс болоод тус байгууллага 2018 оны 10-р сард хөдөлмөрийн яаманд байгууллага албан ёсоор бүртгүүлэх хүсэлтээ өгсөн.

ФЭС-гийн судалгаа АПЭЗАҮЭХ -ны гишүүд үүний дараагийн долоо хоногуудад компаниас цөөн ажил хүлээн авсан, үүгээрээ компани үйлдвэрчний эвлэлд дайсагнасан хандлагаа илэрхийлсэн гэж таамагласан байна. Дараагаар нь тун удалгүй сахилгын арга хэмжээний хүрээнд үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгч нар болон хамт олны бусад гишүүдийн дунд яс хаях зорилгоор олон ажилтнуудын (үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орсон) дансыг бүр мөсөн хаасан.

Дансаа хаалгасан ажилтнуудын нэг нь үйлдвэрчний эвлэл үүсгэн байгуулагдсан цагаас хойш ерөнхий нарийн бичгийн даргын үүрэг гүйцэтгэгчээр ажилласан, платформын хүргэгчдийн дунд хамгийн олон жил ажилласан Рожер Рожас байлаа. “Миний дансыг хаасан нь надад тун хүндээр туссан.” гэж 35 настай, цагаач гэр бүлээс гаралтай Венесуэл үндэстэн,

хоол хүргэгчдийг төлөөлөх бүрэн чадвартай залуу эр хэлсэн юм. Мөн тэрээр хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц, ил тод нийгмийн яриа хэлэлцээ хийлгүйгээр дур зоргоороо ажилтны дансыг хаасныг заналхийлэл гэхээс өөр юу гэхэв? хэмээн тайлбарласан юм.

АПЭЗАУЭХ холбоо бүртгүүлэх хүсэлтээ өгснөөс хойш хөдөлмөрийн яамнаас үйлдвэрчний эвлэлийг албан ёсоор бүртгэж хүлээн зөвшөөрөх хүртэлх хугацаанд үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийг компанийн шийдвэрээс хамгаалах ямар ч хамгаалалт үгүй, нөхцөл байдал бүр ч дордсон юм. "Бид данс маань хэзээ ч хаагдаж магадгүй, ялих шалихгүй шалтаг хэлээд л гүйцээ гэдгийг мэдэж байсан." гэж Рожас хэлсэн юм. Рожас өөрөө энэ хооронд өрсөлдөгч компанид ажилд орсон бөгөөд Аргентины татварын нэгдсэн системд жижиг компани ба ганцаараа бие даан хөдөлмөр эрхлэгчээр бүртгэгдсэн, байнгын татвар төлөгч юм.

---

## **ЭРХ ЗҮЙН ТЭМЦЭЛ БА ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ЗҮГТ САЛХИНЫ ЧИГ ЭРГЭВ.**

Дансаа хаалгасан ажиллагсдыг удирдлагын багтаа эгүүлэн авчрах, байгуулагдаад удаагүй шинэ тулгар АПЭЗАУЭХ-г хамгаалах шинэ сувгуудыг нээх, хөдөлмөрийн шүүхийн өмнө давж заалдах эрхгүйгээр нэг мөсөн ялалт байгуулахын тулд үнэ цэнтэй өмгөөллийн туслалцаа, зөвлөмж авч эрх зүйн замыг сонголоо. Анхан шатны шүүхийн шийдвэрээр үйлдвэрчний эвлэлийн шаардлагыг ёсоор болгож Раппид дансаа хаалгасан ажиллагсдыг ажилд нь эгүүлэн авах шийдвэр гаргасан. Компани шүүхийн шийдвэрийг эсэргүүцэж давж заалдах шатны шүүхэд гомдол гаргасан. Энэ хэрэг өнөөг хүртэл шийдэгдээгүй хэвээр байна.

ФЭС-гийн судалгаанаас эрх зүйн маргаан салбарын ажиллагсдын эрхийг хүлээн зөвшөөрүүлэхэд ямар чухал ач холбогдолтой вэ? гэдгийг харж болно. Ажиллагсдын эрхийг хүлээн зөвшөөрөхийн ач холбогдол хөдөлмөрийн нөхцөлийг хуулиар тогтоохоос авхуулаад платформын ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орох, өөрсдийн эрх ашгийг хамгаалах төлөөллийн байгууллагаа байгуулах хүртэл өргөн хүрээнд ач холбогдолтой юм.

АПЭЗАҮЭХ-нд үйл ажиллагаа явуулах эрхийг нь албан ёсоор олгох нөхцөл нь тус байгууллагын гишүүд хөдөлмөрийн харилцаанд хэвээрээ байгаа гэдгийг нотлох юм. Компани өөрийн талаас ажиллагсдынхаа хөдөлмөрийн харилцааг албажуулахаас татгалзаж хүргэлтийн ажиллагсадтай харилцах харилцаагаа “Хамтын ажиллагаа” эсвэл “Түншлэл” гэж нэрлэдэг. Рожас “Бидний гол зорилго бол хөдөлмөрийн харилцаагаа эрх зүйн зохицуулалттай болгох. Бид ажиллагсад гэдгээ хүлээн зөвшөөрүүлэх ёстой. ...\ Хүлээн зөвшөөрүүлж чадах юм бол эндэхийн болон дэлхий дахины ажилчдын хувьд том амжилт болох юм.” Бид хүлээн зөвшөөрөгдөж чадаагүй нөхцөлд эдгээр хүмүүс албан бус сектор, хамгаалалтгүй орчинд ажилласаар л байх болно.”

Олон тооны үйлдвэрчний эвлэлтэй, хөрш орнуудтай харьцуулахад үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтын зэрэг өндөртэй (зарим эх сурвалжид үйлдвэрчний нягтшил өндөр гэж нэрлэдэг) оронд албан ёсоор хүлээн зөвшөөрөгдөх явц ийм удаан үргэлжилж байгаа нь гайхалтай санагдаж магадгүй юм. АПЭЗАҮЭХ үйлдвэрчний эвлэлд дайсагласан уур амьсгал давамгайлсан неолиберал ерөнхийлөгч Маурисио Макригийн засаглалын үед (2015-2019) үүсгэн байгуулагдсан юм. ФЭС-гийн тайланд дурдсанаар үйлдвэрчний эвлэлийн хамгаалалтгүй хамт олон илүү өртөмтгий болж үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтын зэргийг нэмэгдүүлэх, хамтын үйл ажиллагааг үүсгэн санаачлах, компанитай яриа хэлэлцээ эхлүүлэх үйл ажиллагааны чадамжийг сулруулдаг.

Компанийн тогтсон төв байр байхгүй, эсвэл тогтсон ажлын байргүй, цар тахлын ид оргил үе тохиосон нь нийлүүлэлтийн хүргэгч нарын хувьд үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалтад орох шаардлага урьд өмнөхөөс илүү чухал болоод байна. Нийлүүлэлтийн ажиллагсад өнөөдөр маскаа зүүж хүн хоорондын зайгаа бариад жижиг бүлгүүд үүсгэн замын хажуугийн шатан дээр сууцгааж эсвэл рестораны хана налан зогсож дараагийн үйлчлүүлэгчийн захиалсан хоол бэлэн болохыг хүлээнэ. Энэ хүлээлгийн хугацааг үйлдвэрчний эвлэлүүд тэдэнтэй холбоо тогтоох, хоол хүргэгчдийн нэгдмэл байдлыг бэхжүүлэхэд ашиглаж байна. “Бид дахиад л WhatsApp-аар дамжуулан зохион байгуулалтад орох байх.” гэж Рожас таамаглан хэлэв. Үйлдвэрчний эвлэл үүсгэн байгуулагдсан цагаас хойш ажиллагсад нэмэлт платформтой болж түүгээрээ дамжуулан хоорондоо харилцдаг болсон. “Бид нэмэлт платформоор дамжуулан их зүйлийг амжуулдаг, хэрэглэхэд ч хялбар” гэж АПЭЗАҮЭХ-ны ерөнхий нарийн бичгийн дарга хэлсэн.

Өнөөг хүртэл нийлүүлэлтийн үйлчилгээний ажиллагсад шүүхийн шийдвэрийг хүлээсээр л байгаа. Хөдөлмөрийн харилцааг албажуулж АПЭЗАҮЭХ-нд албан ёсоор үйл ажиллагаа явуулах эрхийг нь олгох юм бол энэ чухал үлгэр жишээ болно гэдгийг онцлоод үйлдвэрчний эвлэлийн хурдан бөгөөд олноо хэвшил болоогүй үсрэнгүй хөгжил нь зохион байгуулалтын шинэ хэлбэрүүд ба үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааны шинэ хэлбэрүүдэд үлгэр жишээ болж болох юм. Зохион байгуулалт болон үйл ажиллагааны шинэ хэлбэрүүдийн цаана үйлдвэрчний эвлэлүүдийн дахин хүчирхэгжилтийн шимт хөрс бэлтгэгдэж байгаа нь дамжиггүй.

---

## ТУРШЛАГЫН СУДАЛГАА



Латин Америкийн платформын ажиллагсдын анхны үйлдвэрчний эвлэлийн тэмцэл

**ЗОХИОГЧИД** Лаура Перелманн, Марсело Мангини, Барбара Перрот, Мариа Белен Фиерро, Мартина Сол Гарбарз

**ХОЛБООС** [www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16615&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16615&ty=pdf)









## 3-р дэвтэр

ХӨДӨЛМӨР БА НИЙГМИЙН ШУДАРГА ЁС

# ДИЖИТАЛ КАПИТАЛИЗМД ЭРХ АШГАА ХАМТДАА ХАМГААЛАХ НЬ

Хөдөлмөрийн тэмцлийн хуучин ба шинэ хэлбэрүүд

Викториа Васуалдо, Хюуго Диас,  
Мирко Херберг, Штефан Шмалц,  
Мелиса Серрано, Курт Вандаеле  
2021 оны 4-р сар



Ажилчид ба зохион байгуулалтад орсон ажилчдын байгууллагуудын өмнө дижитал технологийн ашиглалтын үед ажлын байраа хамгаалж үлдэх сорилт тулгараад байна. Үүний тулд дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд болон хойд хэсгийн орнуудын ажилчид довтлох болон хамгаалах хэлбэрийн хөдөлмөрийн тэмцлийг явуулж байна.



Нэг ялангуяа платформын эдийн засагт ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах, ажилчдын төлөөллийн байгууллагуудын олон талт байдал нэмэгдэж илүү хүчирхэг болсоор байна.



Суурь буюу ажиллагсдын идэвх санаачилгуудын хүчний нөөцүүдийг хооронд нь болон "төлөвшсөн" үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй холбох нь цалингаас хараат ажиллагсдын эрхийг хамгаалах, тэдний хүчийг бэхжүүлэх түлхүүр нь юм.



## ДИЖИТАЛ КАПИТАЛИЗМД ЭРХ АШГАА ХАМТДАА ХАМГААЛАХ НЬ Хөдөлмөрийн тэмцлийн хуучин ба шинэ хэлбэрүүд



Дижитал хөдөлмөрийн шинэ хэлбэрүүд нь хөдөлмөр ба хөрөнгө хоорондын эрх мэдлийн харьцааны бүтцийг харьцааны бүтцийг шинэчилж хөдөлмөрийн эрх зүйн баталгааг сулруулах, албан бус секторыг тэмцэл эрхлэгсдийн үндсэн эрхүүдийг удирдлагын дор өрнөж буй доош чиглэсэн өрсөлдөөн хөрөнгө оруулалт татахын тулд хямд үнэ, бага цалин, чанарын стандартыг хэн нь илүү бууруулах бэ? гэдэг өрсөлдөөнд татагдан болзошгүй энэ үед “Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 шилжилтийн үед төсөл үйлдвэрчний эвлэлүүд ба ажиллагсдын шинэ байгууллагууд 21-р зууны дижитал капитализмын үед ямар маргаан, хэлэлцүүлэг явуулж байгаа талаар танилцуулсан.

Энэхүү маргаан, хэлэлцүүлгүүд хамгаалах тэмцлүүдийг эхний ээлжид үйлдвэрчний эвлэлүүд өрнөж ээлжид үйлдвэрчний эвлэлүүд хөрөнгө хоорондын эрх мэдлийн байна. Төлөвшсөн салбаруудад явуулж байхад дижитал буюу харьцааны бүтцийг шинэчилж эхний ээлжид нэгэнт тогтсон платформын эдийн засагт хөдөлмөрийн эрх зүйн баталгааг стандартуудыг хамгаалах ажиллагсад ашиг сонирхлоо сулруулах, албан бус секторыг тэмцэл өрнөж байна. Эдгээртэй хамтдаа хамгаалахын төлөө тэлэх , хөдөлмөрийн стандартыг харьцуулахад эрчимтэй хөгжиж байгуулсан холбоодын олон талт бууруулах зэрэг эртнээс буй салбарууд ба хөдөлмөр хэлбэрүүд болон ажиллагсдын ажиглагдаж буй чиг хандлагыг улам эрхлэгсдийн шинэ бүлгүүдийн ашиг сонирхлыг төлөөлөх бусад бэхжүүлсээр байна. Технологийн үндсэн эрхүүдийг хангах, хэлбэрүүд бий болж байгаа нь удирдлагын дор өрнөж буй нийгмийн хамгаалалд хамруулах, ажиглагдаж байна. Ажиллагсдын доош чиглэсэн өрсөлдөөн буюу нэгэнт хангагдсан эрхүүдийг идэвх санаачилгын сүлжээнүүд хөрөнгө оруулалт татахын тулд өргөжүүлэхийн тулд ерөнхийдөө ба “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд хоорондын дээрээс стандартыг хэн нь илүү бууруулах явуулж байна. доош чиглэсэн идэвх санаачилгууд болон эвслүүд нь эрх мэдлээ бэхжүүлэх болон ажилчдын эрхийг хамгаалахын төлөөх тэмцэлд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Хамтын ажиллагааны илүү зохистой хэлбэрийг олох хайлт нь дижитал капитализмын үед зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагуудын довлох зорилт буюу кампанит ажлын түлхүүр нь байж болох юм.

Дэлгэрэнгүй  
<https://www.fes.de/lnk/transform>  
site-aac уншаарай.

ХӨДӨЛМӨР БА НИЙГМИЙН ШУДАРГА ЁС

# ДИЖИТАЛ КАПИТАЛИЗМД ЭРХ АШГАА ХАМТДАА ХАМГААЛАХ НЬ

Хөдөлмөрийн тэмцлийн хуучин ба шинэ хэлбэрүүд

Хөдөлмөрийн шинэ ертөнцөд компаниуд дижитал технологи ашиглан хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр зохион байгуулалтыг ихэвчлэн ажиллагсдын ачааг хүндрүүлэх замаар өөрчилж байна. Фридрих-Эбертийн сангийн “Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 хувьсалд” төсөл үйлдвэрчний эвлэлүүд хөдөлмөрийн эрх зүйн баталгааг аажмаар эсвэл тэнцвэргүйгээр сулруулж байгаагийн эсрэг хийх тэмцэлдээ хүчний нөөцүүдээ хэрхэн дайчилж, стратегийн тодорхой зорилтын дор идэвхжүүлэн ашиглаж байгааг судалсан. Уг төсөл яриа хэлэлцээ ба үйл ажиллагаанд чиглэсэн шийдлээр үйлдвэрчний эвлэлүүдийн стратегийн боловсруулалт, туршилт, зорилтот шилжилтэд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой юм.

# Агуулга

1	Оршил	127
2	Технологийн хувьсал ба хүчний нөөцөд суурилсан шийдэл	130
2.1	Шинэ технологиуд ба ажилчдын өгч буй хариулт	130
2.2	Хүчний нөөцүүд	132
2.3	Ажилчин ангийн “ангийн задрал ба шинээр анги бүрэлдэх үйл явц”	133
3	Дижиталчлал, аж үйлдвэр 4.0	
	ба зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагууд	135
3.1	Банкны секторын хөдөлмөрийн тэмцэл ба үйлдвэрчний эвлэлүүдийн инновац	136
3.2	Авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрт хэлэлцээрийн зорилтуудын хамрах хүрээг өргөтгөх	137
3.3	Мэдээлэл, харилцааны технологийн секторын зохион байгуулалт	138
4	Дижитал платформын эдийн засагт ажиллагсдын хамтын үйл ажиллагаа	140
4.1	Хамтын үйл ажиллагааны үндсэн зорилтууд	141
4.2	Тэмцлийн урын сан	142
5	Зохион байгуулалтын хүч:	
	“Платформын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн” хувилбарууд	144
5.1	Хувилбарууд: Үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран ажиллах	145
5.2	Хувилбарууд: Зохион байгуулалтад орсон, албан бус бүлгүүд	146
5.3	Хувилбарууд: Үйлдвэрчний эвлэлүүд үүсгэн байгуулах	147
5.4	Үйлдвэрчний эвлэлүүд хайврид буюу хосолмол бүтцэд шилжиж байна.	148
6	Дүгнэлт: Зохион байгуулалтын олон талт байдлыг ашиглах	149
6.1	Зохион байгуулалтын олон талт байдал нь шинэ хэвийн байдал	150
	Энэ номд ашигласан эх сурвалжууд	151
	Хавсралт	155

## 1

## Оршил

Сүүлийн арван жилд хөдөлмөрийн зах зээл дээрх хүчний харьцаа үндсээрээ өөрчлөгджээ. Хөрөнгийн тал үйлдвэрлэл-үйлчилгээний секторын зохион байгуулалтыг өөрчлөхийн тулд шинэ технологи нэвтрүүлсэн, ашигласан нь аж үйлдвэрийн харилцаанд мэдрэгдэхүйц нөлөө үзүүлсэн байна. Үйлдвэрлэлийн шинэ, ухаалаг технологитой “Аж үйлдвэр 4.0” аж үйлдвэрийн салбарт автоматжуулалт, суралцах үйлдвэрийн хурдыг нэмэгдүүлж байхад үйлчилгээний салбарт технологиос үүдэлтэй маш тэнцвэргүй байдал үүсэж байна. Банкны сектор, жижиглэн худалдаа, тээврийн сектор, зочид буудал, хүнсний бүтээгдэхүүн, нийлүүлэлтийн үйлчилгээ зэрэг салбарууд платформ дээр суурилсан үйлчилгээ, ВигДата, хиймэл ухаан оюуны хэрэглээний нөлөөгөөр хувьсаж байна. Дижитал капитализм (Шиллер 1999 он) “Платформын капитализм Сринисек 2016 он, эсвэл “Хяналтын капитализм (Зувоф 2019 он)” –ын үсрэнгүй хөгжлийн нөлөөгөөр Амазон, Үүбер, Фасевүүк, АйрВнВ, Деливроо зэрэг үндэстэн дамнасан, шинэ, хүчирхэг компаниуд үүсгэн байгуулагдаж эдгээр компаниуд өнөөгийн дэлхий дахины эдийн засгийг тодорхойлж байна. Эдгээр компаниуд зөвхөн арилжааны уламжлалт загваруудыг ганхуулаад зогсохгүй нийлүүлэлтийн үйлчилгээний дуудсан цагт бэлэн байх, онлайн худалдааны маш өндөр давтамжтай дижитал хөдөлмөр, чөлөөт ажилтнуудын дижиталаар бүртгэгддэг ажил (logged labour), уян хатан нь дэндсэн, эрх зүйн баталгаагүй ажлуудыг Үүбер таксины жолооч нар зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн үндсэн нөхцөлөөр хангуулах тухай хэлэлцээрт орох хариуцсан ажил олгогчгүй ажилтнууд гүйцэтгэж байна. (Хүүвс 2016 он, Делфанти 2021 он)

Дижитал хөдөлмөрийн эдгээр шинэ хэлбэрүүд нь удаан хугацаанд үргэлжилж буй хөдөлмөрийн эрх зүйн баталгаа сулрах, албан бус салбар луу шилжих зэрэг хөгжлийн хандлагыг бэхжүүлж байна. Дээрээс нь хөрөнгө ба хөдөлмөр хооронд тогтсон эрх мэдлийн харьцааг шинэчлэн тогтоож байна. Дижитал ба платформын хөдөлмөрийн шинэ хэлбэрүүд нь хөдөлмөрийн стандартууд болон хөдөлмөрлөх эрхийн хүрсэн түвшнийг хүч түрэмгийлэн доошлуулж алгоритмын хяналт, шалгалтын шинэ хэлбэрүүдийг нэвтрүүлсээр байна. Эдгээр үйл явцууд үйлдвэрчний эвлэлүүдийг хамгаалалтын булан руу шахаж ингэснээр шинэ, технологийн удирдлага дор доош чиглэсэн өрсөлдөөнд татагдан орох аюул нүүрлэж байна. (Тонелсон 2002 он). Өнгөцхөн харвал хөгжлийн эдгээр хандлагуудаас болоод үйлдвэрчний эвлэлүүд уруудах доройдохын аюулд ойрхон байгаа мэт санагдаж магадгүй юм. Автоматжуулалт ажилгүйдлийг нэмэгдүүлж болзошгүй байна. Технологийн хувьслыг баталгаагүй ажлын байруудыг бий болгоход ашиглаж байна. Тарифын бодлого зэрэг институтцыг замаасаа шахан зайлуулж үйлдвэрчний эвлэлүүд ерөнхийдөө платформын эдийн засаг, мэдээлэл, харилцааны технологийн сектор зэрэг шинэ салбаруудыг зохион байгуулалтад оруулах туршлагаар дутмаг байна. Дэлхийн бөмбөрцгийн хойд болон өмнөд зүгийн орнуудад (Васуалдо 2021 он, Минтер 2017 он, Траппманн 2021 он, Вандаеле 2021 он, Вүүд 2018 он гэх мэт эх сурвалжууд) эсэргүүцлийн хөдөлгөөний түүх бий. Фридрих-Эбертийн Сангаас санаачилсан “Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед, товчилсон нэр TUIT 4.0)

төслийн хүрээнд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эсэргүүцлийн хөдөлгөөн, 21-р зууны дижитал капитализм дах ажиллагсдын зохион байгуулалтын шинэ хэлбэрүүдийг судалсан. Иймэрхүү хэлбэрийн туршлагын судалгааны тоймыг хавсралт<sup>1</sup>-ийн 1-р хүснэгтээс уншаарай. Дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд болон хойд зүгийн 12 орны платформын эдийн засаг, уламжлалт эдийн засгийн секторуудыг судалсан 34 зохиогчийн судалгааг нэгтгэсэн<sup>2</sup>. Тус төслийн хүрээнд үйлдвэрийн секторын 2, тээврийн салбарын 6, банкны секторын 2, мэдээллийн технологийн салбарын 1, бүтээлч сэтгэлгээний салбарын 1 судалгаа хийгдсэн.

Аж үйлдвэр 4.0 төслийн үндсэн асуудлууд: Ажилчид, үйлдвэрчний эвлэлүүд дижитал капитализмын улмаас учирч буй заналхийлэлд ямар хариулт өгч байна? Тэмцэлийн ямар шинэ хэлбэрүүд ажиглагдаж байна? Дижитал эдийн засагт ажиллаж буй ажиллах хүчийг зохион байгуулалтад оруулах хүчин чармайлтыг тухайн газар нутаг дээр амжилтад хүргэхэд ямар хүчин зүйлс шийдвэрлэх нөлөө үзүүлж байна? Энэхүү төгсгөлийн илтгэлд дараах гурван таамаглалыг дэвшүүлж байна. Эхнийх нь: Дижитал технологи ашигласнаар үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө шинэ сорилтууд тулгарсны улмаас тэд хөдөлмөрийн процесст технологийн хөрөглээний эсрэг хөдөлмөрийн тэмцэл ба эсэргүүцлийн хөдөлгөөн өрнүүлэхэд хүрсэн. Хоёрт: Тэмцэл, маргааны төрөл бүрийн хэлбэрүүд бий: төлөвшсөн салбаруудад эхний ээлжид нэгэнт тогтсон хөдөлмөр эрхлэлтийн статусыг хамгаалахад чиглэсэн хамгаалах тэмцэл, эрчимтэй хөгжиж буй шинэ салбарууд ба ажиллагсдын шинэ бүлгүүдийг зохион байгуулалтад оруулах зорилготой довтлох тэмцэл өрнөж байна. Гуравдах нь: Дижитал эдийн засагт ажиллагсад олон хэлбэрээр ашиг сонирхлоо хамтран хамгаалж байна. Нэн ялангуяа платформын эдийн засагт суурийн буюу ажиллагсдын идэвх санаачилгууд (дороос дээш чиглэсэн идэвх санаачилгууд) ба ажиллагсдын сүлжээнүүд ба “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд хоорондын эвслүүд эрх мэдлийг бэхжүүлэх болон ажиллагсдын эрхийн төлөөх тэмцэлд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна.

Бидний судалгааны дийлэнх нь “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд технологийн хувьслыг хэрхэн даван туулсан тухай эсвэл ажиллагсад өөрсдийн санаачилгаар (зарим тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн дэмжлэгтэйгээр) дижитал эдийн засагт хэрхэн амжилттайгаар зохион байгуулалтад орж чадсан тухай санаа авах, сэдэл төрүүлэх туршлагын тухай өгүүлэх болно. Үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажиллагсдын шинэ хэлбэрийн байгууллагууд хүчирхэг компаниудтай нүүр тулахын тулд ажиллагсдыг зохион байгуулалтад оруулах шинэ стратеги боловсруулах ёстой болсон юм. Туршлагын зарим судалгаа ковид-19 цар тахлын үед тулгарсан зохион байгуулалтын бэрхшээлийг авч үзэн зохион байгуулалтад орсон ажилчдын байгууллагууд нийгмийн зай барих журмыг хэрэгжүүлсэн, эдийн засгийн хямралыг хэрхэн даван туулсныг тайлбарласан.

- 
- 1 ҮЭШҮ үед-TuиТ 4.0 төслийн хүрээнд судалсан улс орнуудын туршлагыг дараах байдлаар сонгон авсан. Үүнд: Олон Улсын Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн Холбоо, Дэлхийн Хөдөлмөрийн Их Сургууль, ФЭС-гийн сүлжээнүүдээр дамжуулан нээлттэй утасны дугаарыг нийтэлсэн. Туршлагын судалгааны 18 хураангуйг ирүүлснээс сонгох шалгаруулах комисс эдгээрээс удаан зөвлөлдсөний үндсэн дээр 12-ыг нь шалгаруулсан. Сонгон шалгаруулах комисс нь ФЭС-гийн бүс нутгийн үйлдвэрчний төслүүдийн зохицуулаг нар, дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд болон хойд хэсэгт аж үйлдвэрийн харилцаа, хөдөлмөрийн социологийн салбарт ажилладаг эрдэмтдээс бүрдэж байлаа. Сонгон шалгаруулах комисс нь: Викториа Васаулдо, Аняа Боденмюллер, Хююго Диас, Ута Дирксон, Томас Гребэн, Жаннис Гримм, Мирко Херберг, Доминикүе Клауонн, Кармен Людвиг, Марк Майнардуc, Штефан Шмалц, Мелтза Серрано, Курт Вандаело нараас бүрдэж байв.
  - 2 Уг төслийн бүх судалгааг ФЭС-гийн Вэб-сайтаас татан авах боломжтой. Хаяг: <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-unions-in-transformation-4.0>. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17797-20210602.pdf> линкээр орж сэтгүүлчдийн бичсэн тайланг уншаарай.



Энэхүү тайлан дараах бүтэцтэй: Үүнд 2-р бүлэгт дүн шинжилгээний ерөнхий хүрээг танилцуулж энэ хүрээн дотор технологийн хувьсал ажиллагсдын хүчний нөөцүүдийг хэрхэн өөрчилж байгаад дүн шинжилгээ хийсэн. 3-р бүлэгт дижиталчлал ба аж үйлдвэр 4.0-ын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн гишүүдийн уламжлалт түшиц газар ба тэдний технологийн хувьслыг даван туулахын тулд явуулсан хамгаалах тэмцлийг амжилтад хүргэхэд үзүүлсэн ямар хүчин зүйлс нөлөөлснийг тайлбарлана. 4-р бүлэгт платформын эдийн засаг яагаад хөдөлмөрийн үймээн гарах шимт хөрс болж хувирсныг болон довтлох тэмцлийн ямар хэлбэрүүд энэ секторт хөгжсөнийг тайлбарлана. 5-р бүлэгт үйлдвэрчний эвлэлүүд ба цалингаас хараат ажиллагсдын бусад байгууллагууд энэ тэмцэлд ямар үүрэг гүйцэтгэснийг судална. Энд “платформын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн систем” -ийн төрөл бүрийн хувилбаруудыг хоорондын ялгаатай байдлыг мөн авч үзсэн. 6-р бүлэгт дижитал шилжилтийн улмаас тулгарч буй сорилтуудыг даван туулахын тулд зохион байгуулалттай хөдөлмөрийн өмнө эвслийн шинэ хэлбэрүүд, довтолгооны шинэ зорилтуудыг боловсруулах үүрэг ногдож байна гэдэг дүгнэлтэд хүрчээ.

## 2

## Технологийн хувьсал ба хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдэл

Технологийн хувьсал нь хэдийнээс маргаантай явсаар хөрөнгө ба хөдөлмөр хоорондын эрчимтэй тэмцэлд хүргэжээ. Түүхэн талаас нь авч үзвэл 18 ба 19-р зууны ажилчны хөдөлгөөний зүтгэлтнүүд (Машинуудыг довтлогчид-Ховсваан 1952 он) энэ тэмцлийг түүчээлэгчид байжээ. Их Британид Луддитын хөдөлгөөний протогонистууд (1811-1813 он) машинуудыг эвдлэн сүйтгэсэн нь цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах амлалт авахын тулд “бослогоор тарифын хэлэлцээрт хүрэх” хүрэх оролдлогын нэг хэлбэр байлаа. Ланкаширын машинуудын эсрэг хийсэн довтолгоо (1778-1780 он) зэрэг олон тохиолдолд иймэрхүү бослого тэмцэл нь “капиталистуудын гарт байгаа машинуудын” эсрэг ухамсартайгаар явуулсан эсэргүүцэл, тэмцлийн нэгэн хэлбэр байсан юм. Учир нь босогчид хөдөлмөр хэмнэсэн технологиор тэднийг орлуулж шахан зайлуулах бий гэдэг айдастай байсан юм. “Машинуудыг довтлогчид” дэлхий даяар эгнээгээ тэлж 19-р зууны эхэнд европт дараагаар нь дэлхийн бусад бүс нутгуудад ердийн практик болтлоо өргөжсөн юм. (Диндений Бан 2008 он 174-р тал) Капитализмын цаашдын хөгжилд технологийн хувьслын төлөөх тэмцэл томоохон үүрэг гүйцэтгэсэн. 20-р зууны төгсгөл үед төрийн албан хаагчид ба төрийн үйлчилгээний ажилчдын нийгэмлэг зэрэг үйлдвэрчний эвлэлүүд их Британид Маргарет Тетчерийн эрин үед технологиор удирдуулсан үр ашгийг дээшлүүлэх арга хэмжээний хүрээнд ажлын байраа алдах бий хэмээн айсан албан хаагчид төрийн захиргааны байгууллагуудад компьютер хэрэглээнд нэвтрүүлэхийн эсрэг идэвхтэй тэмцэж байлаа. Нэгтгэн дүгнээд хэлэхэд шинэ технологийн эсрэг явуулсан тэмцэл нь зүгээр л орчин үеийг эсэргүүцсэн тэмцэл байгаагүй юм. Харин хөрөнгийн тал технологийн хувьслыг урагшлуулах явцдаа ажилчдын ашиг сонирхлыг үл ойшоох хандлага гаргаж байсан тул энэ тэмцэл нь эрх мэдлийн харьцааг шинэчлэн тогтоохын төлөөх тэмцэл байлаа.

### 2.1. ШИНЭ ТЕХНОЛОГИУД БА АЖИЛЧДЫН ХАРИУ ҮЙЛДЭЛ

Хөдөлмөрийн социологич Веберли Силбер концептын түвшинд хөрөнгийн тал хөдөлмөрийн үймээн ба зохион байгуулалтад орсон ажилчдын байгууллагуудын эсэргүүцэлд хариу барих, “үйлдвэрлэлийн ашгийг нэмэгдүүлэх, ажилчдад хяналт тавих”-ад тулгарсан бэрхшээлийг даван туулахын тулд процессын гүнзгий инновацыг нэвтрүүлж “технологийн хүчээр асуудлыг хурдан бөгөөд хямдхан” шийдэх замыг сонгосон гэж (Силбер 2003 он 91-р тал) баталсан. Өөрөөр хэлбэл: Олон тохиолдолд шинэ технологиуд зөвхөн бусад компаниудтай өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлээд зогсохгүй хөрөнгө ба хөдөлмөр хооронд тогтсон харьцааг өөрийг нь өөрчилсөн. “Технологийн хүчээр асуудлыг хямдхан бөгөөд хурдан шийдэх” гэсэн оролдлогын нэгэн тод жишээ бол 20-р зууны 2-р хагаст усан замын тээврийг чингэлэгт шилжүүлж боомтын ажилд автоматжуулалтыг нэвтрүүлснээр боомтын ажилчдын тоог эрс цөөрүүлсэн нь хэт түрэмгий арга хэмжээ гэдгээрээ түүхэнд тэмдэглэгдэн үлджээ. (Силбер 2003: 101-р хуудас, Левинсон 2006 он) Үүнээс болоод усан замын тээврийн аж үйлдвэрийн зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагын хүч суларсан юм. Хэмнэлттэй үйлдвэрлэл буюу

агуулахгүй, маш нарийн төлөвлөлтийн дагуу материалыг тухай бүрд нь нийлүүлдэг үйлдвэрлэл зэрэг эрс өөрчлөлтийн үед ажиллах хүчний тоо эрс буурч хөдөлмөрийн хяналтын шинэ хэлбэрүүдийг нэвтрүүлэх зэрэг ижил төстэй байдлууд ажиглагддаг. Платформын эдийн засгийн алгоритмын менежментийг өнөөдрийн өндөрлөгөөс харахад өнөөг хүртэл хэрэгжиж ирсэн хөдөлмөрийн эрхүүд, институцын хөдөлмөр эрхлэлтийн стандартуудыг хэрэгжүүлэхгүй, зайлсхийхийн тулд “асуудлыг технологийн хүчээр хямдхан бөгөөд хурдан шийдэх” гэсэн нэгэн шинэ оролдлого мэт харагдаж байна. (Вандаеле 2018 он, 2021 он)

Шинэ технологи нэвтрүүлснээр хоорондоо зөрчилтэй хөгжлийн хандлагууд бий болж байна. Хачирхалтай нь Луддитууд нэхмэлийн машинуудыг чадлаараа эсэргүүцэн тэмцэж байсан ч энэ машинууд ажилчдын зохион байгуулалтыг дэмжиж урагшлуулж байжээ. Чухам энэ машинууд капиталист фабрикууд ба 19-р зууны аж үйлдвэрийн ажилчдын хөдөлгөөний суурийг тавьсан юм. (Маркс 1876 он)

20-р зууны эхэн үед үйлдвэрлэлд дамжуулах шугам нэвтрүүлснээр тайлорын хөдөлмөрийн хатуу хяналт үүнийг дагалдан орж ирсэн ч эсэргүүцлийн арга хэмжээнүүдийг зохицуулахад илүү хялбар болгосон. 1930-аад онд АНУ-ын, 1960-1970 оны сүүлчээр баруун европын, 1980-аад онд Бразил, Өмнөд Солонгосын авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрт хөдөлмөрийн үймээн олонтоо гарч байсан нь ажиллах хүч дамжуулах шугамыг зогсоох ингэснээр үйлдвэрлэлийг зогсоох бүтцийн эрх мэдэлтэй болсонтой холбоотой. (Силбер 200 он 47-66 хуудас) Мөн 1990-ээд оноос дэлхий дахины үйлдвэрлэлийн маш уян хатан сүлжээ байгуулагдсанаар дэлхийн үйлдвэрлэл, логистик ажил хаялтад илүү өртөмхий болж зохион байгуулалттай ажиллагсдад үндэстэн дамнасан компаниуд дээр дарамт үүсгэх шинэ боломжуудыг нээж өгсөн. (Фихтер болон бусад зохиогчид 2018 он, 7-р тал) Өнөөдөр дижитал технологиудын ачаар офлайн-ба онлайн үйл ажиллагаануудыг хооронд нь хослуулах замаар хүчний төрөл бүрийн нөөцүүдийг бий болгож “хоорондоо сүлжээгээр холбогдсон холбоосыг ашиглах замаар олж авсан эрх мэдэл”-ийн шинэ хэлбэрүүдийг бий болгожээ. (Хэлмерих болон бусад зохиогчид 2020 он) Үр дүнд нь шинэ технологиуд ажилчдын зохион байгуулалтад орох үйл явцыг зарим талаар хялбар болгож зарим талаар саад тотгор учруулжээ.

Эдгээр тэмцлийн явцад ажилчид өөрсдийн технологи ба үйлдвэрлэлийн процессын алсын харааг боловсруулсан. Түүхийг эргэн харахад зохион байгуулалттай хөдөлмөр үйлдвэрлэлийн процесст гарсан өөрчлөлтүүдийн эсрэг хариу үйлдэл хийж харин хөрөнгийн тал технологийг дээрээс доош чиглэсэн системийг дэд системүүдэд хуваах шийдлийг илүүд үзэх хандлагатай байдаг. 1960-аад оны сүүлч болон 1970-аад оны эхэн үед буюу өндөр хөгжсөн капиталист орнуудын ажилчны хөдөлгөөнүүдийн эрх мэдэл дээд цэгтээ хүрч байсан тэр үед ажилчид технологи болон үйлдвэрлэлийн процессоор өөрөөр нь дамжуулан хөрөнгийн тал дээр тавих хяналт дээр гол анхаарлаа төвлөрүүлж тухайн үед хэрэглэгдэж байсан дээрээс доош чиглэсэн фабрикийн системийг ганхахад хүргэж байлаа. (Шмалц ба Вайнманн 2016 он) Олон компаниуд Тависток хүрээлэнгийн<sup>3</sup> бүтээлүүдээс санаа авч шинэ, нийгэм-техникийн шийдлүүдийг ажилчдын удирдлага дор нэвтрүүлж байлаа. Тус хүрээлэн хэзээ ч технологийг дангаар нь цор ганц зохион байгуулалтын загвар хэмээн зааж зааварлаж болохгүй гэдгийг сануулснаас болоод технологийн хатуу байр суурьт эргэлзэж эхэлсэн юм. (Кориат 1979 он) Иймэрхүү шийдлийн хамгийн тод жишээ бол 1974 онд Шведийн Калмар хотноо нээгдсэн Больбо авто машины үйлдвэрт ердийн дамжуулах шугамыг

3 Хүмүүс хоорондын харилцааны Тависток хүрээлэн нь Лондон хотноо төвтэй судалгааны хүрээлэн бөгөөд тус хүрээлэн юуны өмнө хөдөлмөрийн харилцааг голлон судалдаг бөгөөд дайны дараах үеэс аж үйлдвэрийн харилцаанд нийгэм-техникийн шийдлүүдийг дэмжихэд гол үүрэгтэйгээр оролцсоор ирсэн.

хараат бус үйлдвэрлэлийн баг бүхий бүлгийн ажлын-үйлдвэрлэлийн системээр оруулсан юм.

Үүнтэй холбоотойгоор Норвегид аж үйлдвэрийн ардчилсан хөтөлбөр (хожим нь Швед, Дани улсад нэвтрүүлсэн) зэрэг дэвшилтэт стратегиудыг баталж уг хөтөлбөрт үйлдвэрчний эвлэлүүд ба ажилчдыг шинэ технологи ба зохион байгуулалтын загваруудыг нэвтрүүлэх үйл явцын төлөвлөлт ба хэрэгжилтэд оролцуулсан билээ. (Тоорсруд ба Эмери 1970 он) Дүгнээд хэлэхэд: ажилчид их эрх мэдэлтэй болсон үед ажилчдын хөдөлгөөн үйлдвэрлэлийн процесст технологийн хэрэглээ шаардлагатай эсэхэд хөрөнгийн талд хяналт тавих боломжтой болдог.

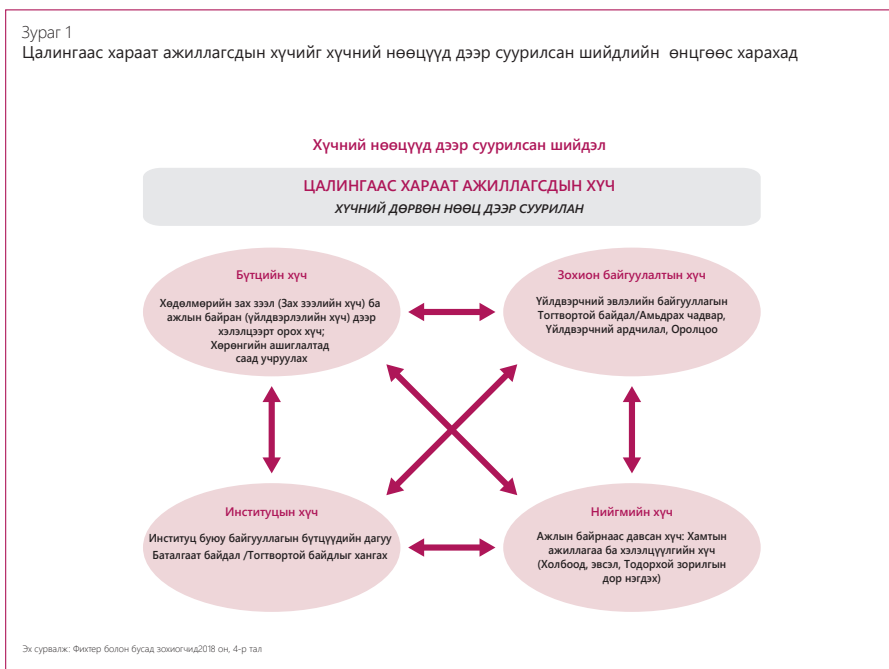
## 2.2 ХҮЧНИЙ НӨӨЦҮҮД

Технологийн хувьслын хөрөнгө ба хөдөлмөрийн харьцаанд үзүүлэх нөлөөг судлахын тулд дараах бүлгүүдэд хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийг хэрэглэх болно. (Шмалц/Доерре 2014 он, Вринкман болон бусад зохиогчид 2008 он) Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 шилжилтийн үед –(цаашид ҮЭШҮ хэмээн товчлох, орч) төслийн зарим судалгаа зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагуудын өмнө тулгарч буй сорилтууд ба хөдөлмөрийн ирээдүйн онолыг боловсруулах, судлахын тулд хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийг дүн шинжилгээний ерөнхий хүрээ болгон авсан байдаг<sup>4</sup>. Зураг 1 дээр хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийн дагуу цалингаас хараат ажиллагсдын хүчний дөрвөн эх үүсвэрүүд хоорондоо ялгаатай гэдгийг харуулсан. Эдгээр нь бүтцийн, зохион байгуулалтын, институцын буюу хууль эрх зүйн, нийгмийн хүчнүүд юм. Бүтцийн хүч нь цалингаас хараат ажиллагсдын үйлдвэрлэлийн процесст эзэлж буй байр суурь буюу үйлдвэрлэлийн хүч (өөрөөр хэлбэл хүсвэл үйлдвэрлэлийг зогсоох чадамжаас) эсвэл тэдний зах зээлд эдэлж буй эрх мэдлээс (ховор, онцгой мэргэжилтэй, эсвэл хөдөлмөрийн зах зээлээс ажиллах хүчээ буцаан татах боломж) үүдэлтэй хүч юм. Зохион байгуулалтын хүч нь гишүүдийн хүчирхэг байдлаас эхтэй бөгөөд уг хүчинд гишүүдийн оролцоо, дэд бүтцийн нөөц зэрэг хүчин зүйлсээр нөлөөлөх боломжтой. Институцын хүч нь хөдөлмөрийн эрх зүй нэн ялангуяа ажиллагсад хувь хүний хувьд болон зохион байгуулалттай ажиллагсдын хувьд маргаан үүссэн нөхцөлд давж заалдах эрхийн баталгаа болсон институцын эрхүүд дээр суурилдаг. Институцын олон зохицуулалтууд үйл ажиллагаанд хязгаарлалт тавьж байдаг тул институцын хүчийг зөвхөн эрх чөлөө олгодог гэж ойлгох нь өрөөсгөл юм. Нийгмийн хүч нь нийгмийн хөдөлгөөнүүд зэрэг нийгмийн бусад актёруудтай сүлжээ байгуулах (хамтын ажиллагааны хүч), эсвэл олон нийтийн дунд өрнөж буй хэлэлцүүлэгт хөндлөнгөөс амжилттай оролцохоос эхтэй (хэлэлцүүлгийн хүч) хүч юм. Эдгээр 4 хүчний нөөцүүд дөрвүүлээ хоорондоо холбоотой бөгөөд эдгээр нь эрх мэдлийн харьцааны хүрээлэл дунд оршдог. Ингэснээр эдгээр нөөцүүд нь хувьсан өөрчлөгдөж буй ангийн харьцаанууд ба дэлхий дахины капитализмын хөгжлийн нөлөөлөл дунд оршдог.

Өмнөх бүлгийн технологи ба хөдөлмөрийн түүхийн хэлэлцүүлгийн нэгэн адил технологи нь иймэрхүү хувьслын ач холбогдолтой хөдөлгөх хүчний нэг мөн. Шинэ технологиуд нь өндөр чадамж бүхий арилжааны хуучирсан загваруудыг “бүтээлч сүйтгэл”-д хүргэж хөдөлмөр зохион байгуулалт ба хөдөлмөрийн харилцааг шинээр хэлбэржүүлж байдаг. Хүчний нөөцийн шийдлийн үг хэллэгт оруулан хэлэх юм бол: Технологийн инновац нь ихэнх тохиолдолд эрх мэдлийн буюу хүчний

4 Төслийн өмнөх шатанд дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд болон хойд хэсгийн орнуудад өрнөсөн хөдөлмөрийн тэмцлүүдийг судлахад үр өгөөжтэй ерөнхий хүрээ болж чадна гэдэг нь батлагдсан учраас бид энэ судалгаанд хүчний нөөцүүд дээр суурилсан шийдлийг сонгон авсан. Фридрих-Эбертийн Сангийн саяхан хэрэгжүүлсэн “Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед” төслийн хүрээнд даяаршсан капитализмд зохион байгуулалттай ажиллагсдын өгч буй төрөл бүрийн стратегийн хариулыг судалсан. Энэ талаар Фихтер (2018он) номоос уншаарай.

бүтцийн өөрчлөлтөд хүргэдэг. Үйлдвэрлэлийн хэрэгсэл хувьсан өөрчлөгдөхийн хэрээр үйлдвэрлэлийн процессыг зогсоох, тасалдуулах (үйлдвэрлэлийн хүч) боломжууд ч дагаад өөрчлөгдөж байдаг. Дээрээс нь ажиллах хүчний тодорхой хэсэг ажлаас халагдаж байхад нөгөө талд өндөр мэргэшсэн цалингаас хараат ажиллагсдын шинэ бүлгүүд (зах зээлийн хүч) үүсэн бий болж байдаг. Бүтцийн хүчний хувьслын явцад зохион байгуулалтын хүч мөн өөрчлөгдөж байдаг. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагууд болон хөдөлмөрийн процессуудын бүтэц шинэчлэлт, өөрчлөлтөөс үүдэлтэй томоохон сорилтууд (Жишээ нь: төлөөллийн цоорхой үүсэх) тулгардаг ч үйлдвэрчний эвлэлүүдийн гишүүдийн тоог нэмэгдүүлснээр томоохон давуу талуудыг ч авчрах боломжтой. Дээрээс нь шинэ технологийн нөлөөгөөр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлт ба хөдөлмөрийн шинэ хэлбэрийг зохицуулалтад оруулахтай (институцын хүч) холбоотой тэмцэл маргаан дагуулах нь бий. Зарим тохиолдолд (жишээ нь дижитал капитализмд мэдээллийг хэрхэн хамгаалах тухай) улс төрийн хэлэлцүүлэгт хүрэх нь ч бий. Эндээс Төрийн Бус Байгууллагууд-ТББ, иргэний хөдөлгөөнүүдтэй эвсэл байгуулах (нийгмийн хүч) шинэ боломжууд нээгддэг.



### 2.3 АЖИЛЧИН АНГИЙН “АНГИЙН ЗАДРАЛ БА ШИНЭЭР АНГИ БҮРЭЛДЭХ ҮЙЛ ЯВЦ”

Технологийн хувьсал хөдөлмөрийн тэмцлийн арга ба хэлбэрт нөлөөлж байна. Технологийн хувьсал нь “ажилчин ангийн байнгын задрал ба шинээр бүрэлдэхэд томоохон хувь нэмэр оруулсан. (Силбер 2005 он, 41-р хуудас) Эрчимтэй хөгжиж буй аж үйлдвэрийн салбарууд шинэ ажилчин анги “бий болох” эсвэл ажилчин анги “шинэчлэгдэн өөрчлөгдөх” хүргэж байсан бол (жишээ нь: 1920-оод, 1930-аад онд АНУ-ын авто машин, тээврийн хэрэгслийн салбарт) технологийн хувьсал үйлдвэрлэлийн оновчтой зохион байгуулалт ба аж үйлдвэржилтийн зэргийг

бууруулж (Жишээ нь: 1980-аад онд Баруун европын гангийн үйлдвэр) ингэснээр тухайн үед бүрэлдэн тогтоод байсан ажилчин ангийн “задрал”-ыг эхлүүлж байлаа. Энэ учир шалтгааны улмаас эрчимтэй хөгжиж байсан аж үйлдвэрийн салбаруудын олон тэмцлүүд цалингаас хараат ажиллагсдын хүч ба эрх мэдэл маш их суларсан гараанаас төлөвшүүлэх зорилтын дор эхний ээлжид бүтцийн хүчний шинэ хэлбэрүүд дээр суурилан “довтлох” тэмцлийг явуулж байсан бол дарамтад орсон аж үйлдвэрийн салбаруудад тухайн үед бүрдээд байсан институцын хүч ба зохион байгуулалтын хүчний нөөцүүд дээрээ суурилан ихэнхдээ “хамгаалах” тэмцлийг (жишээ нь нүүрсний аж үйлдвэр) өрнүүлж байлаа. Тэмцлийн эдгээр хоёр хэлбэр нь Вэберийн агуулгаар тэмцлийн идеал буюу төгс хэлбэрүүд (Вебер 1978 он) юм. Өөрөөр хэлбэл шаардлагын холбоосыг “Дарамтад орсон салбаруудад хамгаалах тэмцэл” ба “эрчимтэй хөгжиж буй салбаруудад довтлох тэмцэл”-ийг сонгодог хэмээн тайлбарлах нь илүү хялбар юм. Юуны өмнө хувьсаж буй салбаруудад (авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрийн ногоон шилжилт) эдгээр хэлбэрүүдийг хослуулсан холимог хэлбэрийн тэмцлүүд өрнөж байдаг. Энд ажлын цагийг богиносгосон ч цалинг бууруулахгүй байхын төлөөх тэмцэл бол довтлох тэмцэл юм. Дүгнээд хэлэхэд: технологийн хувьсал нь үйлдвэрчний эвлэлүүдэд парадигмын өөрчлөлт хэлбэрээр мэдрэгддэг. Уг парадигмын өөрчлөлтөөр нэгэнт тогтсон эрх мэдлийн харьцаанууд дарамтад орсны улмаас зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагуудын өмнө эсэргүүцэл, зохион байгуулалтын шинэ замууд нээгддэг.

## 3

## Дижиталчлал, аж үйлдвэр 4.0 ба зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагууд

Зохион байгуулалтад орсон ажилчдын байгууллагуудын шинэ хэлбэрүүдэд дүн шинжилгээ хийхийн өмнө дижиталчлал ба аж үйлдвэр 4.0 хөдөлмөрийн харилцааг хэрхэн өөрчлөв?, эдгээрээс зохион байгуулалтад орсон ажилчдын байгууллагуудын өмнө тулгараад байгаа хамгийн том сорилтууд нь юу юм бэ? гэдгийг тодорхой харуулах ёстой. Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 судалгаанууд шинэ, дижитал технологийг нэвтрүүлснээр бүтцийн өөрчлөлтийн хоёр чухал урсгалыг бий болжээ гэдгийг харууллаа. Эхний урсгалыг энэ бүлэгт тайлбарлах бөгөөд энэ урсгал үйлдвэрлэлийн оновчтой зохион байгуулалттай холбоотой. Үүний тулд төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй, дижиталчлал ба аж үйлдвэр 4.0 -д хүчтэй өртсөн (жишээлбэл авто машин, тээврийн хэрэгслүүдийн аж үйлдвэр эсвэл жижиглэн худалдаа зэрэг салбар) олон салбарыг судлах болно. Хоёрдох урсгалыг дараагийн бүлэгт тайлбарлана. Энэ урсгал нь платформын эдийн засгийн эрчимтэй хөгжилтэй холбоотой.

Аж үйлдвэр 4.0-ыг заримдаа ухаалаг үйлдвэрлэл хэмээн нэрлэдэг бөгөөд аж үйлдвэрийн үйлдвэрлэлийн хөдөлмөрийн бүтээмж, үр ашгийг дээшлүүлэхийн тулд ВигДата, машинжсан сургалт, дижитал технологитой холбодог. Аж үйлдвэр 4.0 нь аж үйлдвэрийн салбарын бүтцийн өөрчлөлт, шинэчлэлийн харьцангуй шинэ хэлбэрүүд бөгөөд 1980-аад онд авто машин, тээврийн хэрэгслүүдийн аж үйлдвэр, машин, тоног төхөөрөмжийн үйлдвэрлэл зэрэг өндөр ач холбогдолтой салбаруудыг автоматжуулалтын давлагаа дайраад өнгөрсний дараах үеэс эхтэй. (Керн, Шүмахер 1984 он) Зохион байгуулалтад орсон ажилчдын нүдээр харахад хөгжлийн энэ хандлага аж үйлдвэрийн ажилчдын хөдөлгөөний түшиц газруудыг дарамтад оруулсан. Төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүд үйлдвэрлэлийн бүтэц зохион байгуулалтыг оновчтой болгох зорилтын дор явагдсан бүтцийн шинэчлэл, компаниудын байршлыг солих, компанийн ажлын хамт олны бүрэлдэхүүнийг өөрчлөх зэрэг олон давлагааг үзэж өнгөрүүлсэн. Дижиталчлал өөрийн онлайн захиалгын платформууд зэрэг арилжааны шинэ загваруудаараа үйлчилгээний салбарт дээрхтэй төстэй ухралтыг авчирч үйлдвэрчний эвлэлүүдийг хамгаалалтын булан руу шахсан. 2000-аад оноос дижиталчлал санхүүгийн үйлчилгээ, жижиглэн худалдаа зэрэг салбарын төлөвшсөн хөдөлмөрийн харилцаанд тогтсон тэнцвэрт байдлыг алдагдуулах нөлөө үзүүлсэн. Эдгээр салбаруудад дижиталчлал бүтцийн оновчтой зохион байгуулалт хийх нэрийн дор бүтцийн өөрчлөлт, ажлын байр үгүй болох үр дагаврыг дагуулсан учраас ажилчдын байгууллагууд дижиталчлалыг боломж гэхээсээ илүү заналхийлэл хэмээн харж байлаа. Иймээс аж үйлдвэр 4.0 ба дижиталчлалын улмаас ажилчид ажлын байр үгүй болох, цалин хөлс ба хөдөлмөрийн стандартыг бууруулахын эсрэг институцын болон зохион байгуулалтын хүчээ дайчлан ихэвчлэн хамгаалах тэмцэл явуулж байлаа.

Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэр 4.0 хувьслын үед төслийн хүрээнд хийгдсэн олон судалгаа үйлдвэрчний эвлэлүүд бүтцийн өөрчлөлтийн хүрээнд гарсан эдгээр гүнзгий өөрчлөлтүүдэд хариулт өгөх бүтээлч замуудыг олох чадвартай гэдгийг харууллаа. Мөн төслийн хүрээнд байнгын инновацийн дарамт дор байдаг авто

машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэр, банкны сектор хэмээх хоёр салбарыг судалсан. Аж үйлдвэр 4.0 авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрийн ногоон шилжилт, банкны секторын дижиталчлал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харьцаа ба хөдөлмөрийн нөхцөлд гүнзгий нөлөө үзүүлсэн. Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэр 4.0 хувьслын үед төслийн туршлагын судалгаануудаас үйлдвэрчний эвлэлүүд эдгээр салбарт уламжлалын дагуу хүчирхэг, өөрөөр хэлбэл олон гишүүнтэй, зохион байгуулалтын хүч сайтай тул зохион байгуулалтын хүч дээрээ тулгуурлан тэмцдэг. Үйлдвэрлэлийн болон үйлчилгээний процессыг тасалдуулах, зогсоох бүтцийн хүч, тарифын гэрээнээс эхтэй институцын хүчээ мөн ашигладаг. Энэ нь тэдэнд нэхмэл, хувцас үйлдвэрлэл, жижиглэн худалдаа зэрэг үйлчилгээний салбарын бусад төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй харьцуулахад ихэвчлэн хамгаалах хэлбэрээр явагддаг ажлын байрыг хадгалах, цалин нэмэгдүүлэх, зохистой хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангуулахын төлөөх тэмцэлд хүчтэй, тогтвортой байр суурь эзлэх боломжийг бүрдүүлдэг.

Улс орнуудын туршлагын судалгаанууд тэдний гаргаж буй хичээл зүтгэлийг зөвхөн олсон амжилтаа хамгаалах оролдлого юм гэдэг ойлголт шударга бус гэдгийг харуулсан. Хэдийгээр тэдэн дээр томоохон дарамт ирдэг ч тэд дижиталчлалыг өөрсдийн төсөөллийн дагуу жолоодохын төлөө хичээл зүтгэл гарган ажиллаж байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хөдөлмөрлөх нөхцөлөө сайжруулахын төлөө “Хамгаалах тэмцлээр довтлох зорилтуудад хүрэх” тактикийн түлхүүр нь тэдний хөдөлмөрийн харилцаа болон өөрсдийн хувьсал ба инновацыг урагшлуулах үүргийн тухай “гүнзгий мэдлэг” (salient know-ledge, Ganz 2009 )болон ажил олгогчдыг хэлэлцээрийн ширээнд суулгаж чаддаг хүчин зүйлс нь юм. Институцын хүч сайтай, “зөрчилдөөнт талуудтай түншлэл байгуулдаг” уламжлалтай, ажил олгогчид ба төрд хэлэлцээрийн түнш гэдгээрээ хүлээн зөвшөөрөгдөж чадсан үйлдвэрчний эвлэлүүдийн довтлох тэмцлээр тавьсан зорилтоо хэрэгжүүлэх чадамж илүү байдаг. Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэр 4.0 хувьслын үед судалгаа дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд болон хойд зүгийн орнуудын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагааны чадамж, гишүүдийн идэвхтэй оролцоо, стратегийн удирдлага нь (эдгээрээс эхтэй зохион байгуулалтын хүч сайтай) тэдний амжилтад шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг гэдгийг харуулж байна.

### 3.1 БАНКНЫ СЕКТОРЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭМЦЛҮҮД БА ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮДИЙН ИННОВАЦ

Банкны секторт дижиталчлалын нөлөөгөөр бүтцийн өөрчлөлт эрчимтэй явагдаж байгаа учраас ихэнхдээ ажлын байрыг хадгалахын төлөө хамгаалах тэмцлүүд өрнөдөг. (Питталуга болон бусад зохиогчид 2020 он, Шпати Гуга нар 2020 он) Мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэжлийн сургалт нь энэ секторын хэлэлцээрийн хамгийн чухал талбарууд юм. Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь мэргэжил дээшлүүлэх, өөр мэргэжлээр мэргэшүүлэх сургалтад хөрөнгө оруулалт хийх нь ажилчдыг ажлаас халаад явуулчихаас хамаагүй дээр, компанид ашигтай шийдэл гэдэгт ажил олгогчдыг итгүүлэхийн тулд компаниудтай хэлэлцээрт ордог. Румыны даатгал-болон банкны үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо-(FSAB, Federatia Sindicatelor din Asigurari si banci) банкны салбарт ажиллах хүчний дутагдал үүссэнийг далимдуулж зах зээлийн онцгой хүчээ ашиглан хамгаалах тэмцлээс довтлох тэмцэлд шилжж замаар салбарын түвшинд тохиролцоонд хүрэх зорилгоор стратегийн төсөл боловсруулсан юм. (Шпатти, Гуга) Хэдийгээр европын холбоо тарифын хэлэлцээрийн системийг сулруулахын тулд бүтцийн өөрчлөлт хийх үүрэг ногдуулсан ч даатгал-банкны ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо-FSAB салбарын хамгийн том ажил олгогчдод дарамт үзүүлэх замаар (ихэвчлэн гадаад орнуудын эзэмшилд байдаг банкууд) ажилчдыг бөөнөөр нь болон ганцаарчлан ажлаас халах харилцааг зохицуулах, банкны дотоод сүлжээний болон теле ажлын



баталгааг хангах, ажилтнуудад мэргэжил дээшлүүлэх боломж олгох тухай салбарын тохиролцоонд хүрч ажил олгогчдод үүрэг хүлээлгэж чадсан юм. Румыны өнөөгийн орчин нөхцөлд компанийн удирдлагад ажилтнуудынхаа мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын зардлыг даах үүрэг хүлээлгэх тухай тохиролцоонд хүрч чадсан нь онцгой үйл явдал бөгөөд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн тавьж буй “шударга шилжилт” шаардлагад нийцэж байгаа юм. Мөн Уругвай улсад Уругвайн Банкны худалдаачдын нэгтгэл (AEBU, Asociacion de Bancarios del Uruguay) ажиллагсдыг мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад чухал ач холбогдол өгч хэлэлцээрийн нэг асуудал болгон хэлэлцээрт оруулж чадсан байна. (Фитталуга болон бусад зохиогчид 2020 он) Хэлэлцээрийн энэ заалт нь тухайн үеийг хүртэл зохион байгуулалтад ороогүй байсан даатгалын нийгэмлэгүүд, хоршооллын банкууд, мөнгө тээвэрлэлтийн компаниудад ажилладаг боловсролоор тааруу, ихэнх нь эмэгтэй ажиллагсдыг хэлэлцээрийн үйл явцад нэгтгэх стратегийн нэгэн хэсэг байлаа. Тэдний зохион байгуулалтын уян хатан байдал нь AEBU -ийн ажил олгогчидтой хийж буй хэлэлцээрт эзлэх байр суурийг улам бэхжүүлж байлаа. Энэ стратегийн жинхэнэ инновац нь “роботын татвар” юм. Банкны секторт ажлын байрны тоо буурч байгаа хандлага ба үүнээс үүдэлтэй тэтгэврийн санд ирж буй дарамтын улмаас AEBU тэтгэврийн даатгалд төлөх шимтгэлийн хэмжээг банкны эргэлтийн орлоготой уялдуулах шаардлагыг хэлэлцээрт оруулсан юм. Компанийн эргэлтийн орлого нэмэгдсэн ч компанийн цалингийн зардал өөрчлөгдөөгүй, тэр ч байтугай автоматжуулалтын улмаас буурсан байсан ч тэтгэврийн санд төлөх шимтгэлийн хэмжээг нэмэгдүүлнэ. Энэ идэвх санаачилга ажлын байр үгүй болохыг зогсоож чадахгүй ч үйлдвэрчний эвлэлийг хамгаалж тэдний хэлэлцээр явуулах, хөдөлмөрлөх нөхцөлөө сайжруулахын төлөө тэмцэх тэмцлийн ур чадварыг нь дээшлүүлсэн. Үйлдвэрчний эвлэл нийгмийн хүчээ стратегийн зорилтоо нийцүүлэн оновчтой ашигласан, улс төрийн актёруудтай (жишээ нь: эмэгтэйчүүдийн байгууллага) хамтран ажиллаж нэр хүндээ дээшлүүлсэн, улс төрийн зорилго, гишүүдийн тоо нэмэгдүүлж (мэргэжил боловсрол багатай ажиллагсдаар) чадсан учраас л энэ амжилтад хүрсэн.

### 3.2 АВТО МАШИН, ТЭЭВРИЙН ХЭРЭГСЛИЙН АЖ ҮЙЛДВЭРТ ХЭЛЭЛЦЭЭРИЙН ЗОРИЛТУУДАА ӨРГӨЖҮҮЛСЭН НЬ

Авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэр өндөр хэмжээнд даяаршсан тул олон улсын хатуу өрсөлдөөний талбар дээр оршдог. Энэ шалтгааны улмаас 20-р зууны явцад тус салбар олон удаа асуудлыг технологийн шийдлийг хүчээр шийдэх гэсэн оролдлогын талбар болж байсан түүхтэй. (Силбер 2003 он, 41-73-р хуудас) Ийм ч учраас ИГ Металл үйлдвэрчний эвлэл (Шеферс, Шрот 2020 он), Бразилын ABC-металлын ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл (SMABC, Sindicato dos Metalurgicos do ABC) -ын хувьд технологийн инновацтай харьцах асуудал огтхон ч шинэ зүйл биш. Эдгээр хоёр үйлдвэрчний эвлэл “Аж үйлдвэр 4.0” хувьслыг хамтран жолоодохын тулд зохион байгуулалтын хүч ба институцын хүчээ дайчлахыг оролдсон.

Герман, Бразил улсын олон улсын хөдөлмөрийн хуваарьт эзэлж буй байр суурь, аж үйлдвэрийн харилцааны системүүд нь өөр өөр учраас үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын үйл ажиллагаа явуулах үндсэн нөхцөлүүд нь мөн харилцан адилгүй. Эхнийх нь Польшваген, Мерседес Бенз нь германы авто машин үйлдвэрлэгчид германд бол дотоодын харин Бразилд бол гадаадын компаниуд. Эдгээр компаниудын төв Германд байрладаг учраас шийдвэр гаргалтын төв нь ИГ Металлд илүү ойрхон тул зохион байгуулалтын хүч, институцын хүч, бүтцийн хүчээ хослуулан нөлөөлөх боломж нь илүү. Харин Бразилаас хол, үйлдвэрчний эвлэлийн хувьд энэ алслагдмал байдал нь бэрхшээл үүсгэдэг тул тэдэнд үйлдвэрчний эвлэлийн үндэстэн дамнасан хамтын ажиллагааны хүрээнд олон улсын актёруудыг дайчлах замаар холыг ойртуулах боломж л байна. Хоёрдох нь

германы хууль эрх зүйн орчинд ажилчид ажлын байран дээрээ компанийн ажилчдын зөвлөл байгуулах замаар компанийнхаа шийдвэр гаргалтад оролцох эрхтэй, ажлын процесс, хөдөлмөрийн нөхцөлийн чухал хүчин зүйлст нөлөөлөх боломжтой байдаг. Бразилд компанийн түвшинд компанийн шийдвэр гаргалтад оролцох тухай хуулийн заалт байдаггүй. Польшваген, Мерседес Бенз компани дээр байгуулагдаад байгаа ажилчдын зөвлөлүүд SMABS үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын үйл ажиллагаа, тэнд ноёддог “хоорондоо зөрчилдөөнтэй талуудын түншлэл”-ийн соёлын үр дүн мөн. Эдгээр компанийн ажилчдын зөвлөлийн бүтцийн эрхүүд болон менежментийн шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх боломж нь сул байдаг.

Хэдийгээр ийм ялгаатай боловч ИГ Металл болон SMABS хоорондоо төстэй стратеги хэрэгжүүлсэн. Хоёр үйлдвэрчний эвлэл хоёулаа ажиллагсдын мэргэжил дээшлүүлэх сургалт ба компанийн шийдвэр гаргалт, бодлогод нөлөөлөх үйл ажиллагааг хослуулах замаар ажлын байрыг хамгаалах зорилготой кампанит ажлыг хэрэгжүүлэх оролдлого хийсэн. Германы ажиллагсдын компанийн ажилчдын зөвлөлөөр дамжуулан компанийн түвшний шийдвэр гаргалтад оролцох эрхийг хуулиар баталгаажуулсан байдаг тул шийдвэр гаргалтад оролцох эрхээ технологийн хувьсал, ажлын цагийн төлөвлөлтийг сайжруулах эсвэл дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөдийн орнууд дах охин компаниудын ажиллагсдад богиносгосон цагийн мөнгө олгох зэрэг асуудлыг хэрэгжүүлэхийг шаардахад илүүдөхөмтэй байлаа. Энд ИГ Металлын төсвийн дэмжлэгтэй “Хөдөлмөр+Инновац” төсөл гол үүрэг гүйцэтгэсэн.

Уг төсөлд оролцсон компаниудын ажиллагсад санал боловсруулалтад идэвхтэй оролцож инновацийг ажлын байран дээрээ нэвтрүүлэх замаар дижиталчлалыг жолоодоход хамтран оролцсон. Иймэрхүү инновацтай шийдлийг компаниудын удирдлагын төлөөлөлтэй (ХИ төслийн хамтрагчид байсан) хамтран хэрэгжүүлж үр дүнг нь тарифын гэрээнд оруулан “баталгаажуулсан”. Бразилд компани технологийн өөрчлөлт хийнэ, уг өөрчлөлтөд ажлын байрууд өртөх болно гэдгийг мэдэгдсэний дараагаар хамтын үйл ажиллагаагаа эхлүүлсэн. Хэдийгээр Польшваген, Мерседес Бенз хоёулаа нийгмийн яриа хэлэлцээ явуулдаг уламжлалтай компаниуд боловч SMABS ажлаа хийхээс татгалзах, олон нийтийн цуглаан зохион байгуулах зэргээр зохион байгуулалтын, бүтцийн бүх хүчээ дайчилж байж хэлэлцээрийн үйл явцыг эхлүүлсэн. Германы үйлдвэрчний эвлэлийн шийдэлтэй төстэйгөөр SMABS-ын стратегид хэлэлцээрийн сэдвүүдийн хамрах хүрээг эрс өргөжүүлэх зорилт багтаж байлаа. Үйлдвэрлэлийн байршлуудын ашигтай, давуу талуудыг хадгалах, өндөр мэргэшсэн ажиллах хүчнээ алдахгүй байхын ач холбогдлыг тайлбарлаж уг тайлбарыг компанийн үндэстэн дамнасан сүлжээнүүдээр тараасны хүчинд үйлдвэрчний эвлэлүүд бразилын авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрт ажлын байрыг хадгалж үлдэхийн тулд шинэ бүтээгдэхүүн, үйлдвэрлэлийн шинэ шугамд оруулах хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлэх нь ашигтай гэдэгт бразилын авто машин, тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрийн ажил олгогчдыг итгүүлж чадсан юм.

### 3.3 МЭДЭЭЛЭЛ-ТЕХНОЛОГИЙН СЕКТОРТ (ИКТ) АЖИЛЛАГСД ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТАД ОРСОН.

Өндөр хөгжилтэй салбаруудад “Үйлдвэрчний эвлэл 4.0” стратегийг амжилттай хэрэгжүүлэх нь цалингийн хэлэлцээрт орохоос илүү өргөн хүрээтэй зорилт юм. Энэ стратеги нь цогц шийдлийг хэрэгжүүлэх зорилготой бөгөөд хэлэлцээрийг хөрөнгө оруулалт, аж үйлдвэрийн бодлого, мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, мэргэжлийн сургалт зэрэг шинэ сэдвүүдээр баяжуулсан. Дээрээс нь нэмж хэлэхэд энэ стратегийн хэрэгжилтээр үйлдвэрчний эвлэлүүд нүдэнд төдийлөн ил харагддаггүй, хөдөлмөрийн нөхцөл муутай салбаруудын ажилтнуудын төлөөлөлд

үүссэн цоорхойг нөхөх нь ямар чухал ач холбогдолтой болохыг мэдэж авсан. Технологийн хувьсалд өндөр мэргэшсэн, сайн цалинтай ажлын байрууд мөн өртөж байгаа учраас энэ нь оффисын ажилтнуудад нэгэн адил хамаатай. Шинэ технологийн улмаас явагдаж буй бүтцийн өөрчлөлт, оут-соурсинг буюу компаниас гадуур гэрээгээр ажил гүйцэтгүүлэх, платформ байгуулах зэрэг нь хувь хүний өндөр ур чадварт найддаг, уламжлалаараа зах зээлд хүчтэй байр суурь эзэлдэг, үйлдвэрчний эвлэлд элсэх нь ховор мэдээлэл харилцааны технологийн салбарын (ИКТ) ажиллагсдыг үйлдвэрчний эвлэлд элсүүлэх боломжийг бүрдүүлж байна. Израйлын мэдээлэл-харилцааны технологийн салбарт (ИКТ) ажиллагсдад ажлаасаа халагдах, ажлын байрны баталгаатай байдал алдагдах эрсдэлтэй нүүр тулсан. (Фишер 2020 он). Иймээс тэд өнгөрсөн үед зохион байгуулалтын хүч, бүтцийн, нийгмийн хүч нь суларсаар ирсэн “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлд хандсан. 2010 онд бүтцэдээ гишүүнчлэлийн хэлтэс байгуулаад байсан Хистадрут үйлдвэрчний эвлэл уян хатан зохион байгуулалтад орж чадна, “институцын хувьд эрч хүчтэй” хэвээрээ гэдгээ харуулсан. (Вэеренс болон бусад зохиогчид 2004 он, 22-р тал) Хистадрут 2014 онд Үүрэн телефон, Интернэт, Өндөр технологийн салбарын ажиллагсдад зориулж мэдээлэл, технологийн салбарын ажиллагсдыг зохион байгуулалтад оруулах, компанийн ажилчдын зөвлөлүүдийг байгуулах, тарифын хэлэлцээрт орох зорилгоор Целлулар нэртэй интернэт-өндөр технологийн салбарын ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоог (Cellular, Internet and High-Tech Union) байгуулсан. Хистадрут-ын ИКТ секторын ажиллагсдад чухал бөгөөд тус болж чадах зохион байгуулалтын шийдэл боловсруулах чадвар нь ажиллагсдыг үйлдвэрчний зохион байгуулалтад оруулах амжилтын үндэс болсон юм. Энд үйлдвэрчний эвлэл зөвлөхийн үүрэг гүйцэтгэж “ажилчдын бие даасан олон талын бүтэц бүхий бүлгүүд”-ийг байгуулахад дэмжлэг үзүүлсэн юм. (Фишер 2020 он, 9-р хуудас) Эцэст нь дүгнээд хэлэхэд: Зохион байгуулалтын шийдлүүдийг өндөр технологийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдалд нийцүүлж хүрсэн амжилтаа хамгаалахын төлөөх хөдөлмөрийн тэмцлийг довтолох тэмцэлд шилжүүлэн хувиргаж чадсан нь амжилтын түлхүүр юм.

Төлөвшсөн аж үйлдвэрийн салбаруудын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өмнө тулгарч буй сорилт нь хүчний нөөцүүдээ дайчлах замаар хамгаалах тэмцлийг хайврид-хосолсон эсвэл довтолох тэмцэлд хувиргах чадамж бүрдүүлэх шаардлага юм. Хамгаалах тэмцлийг амжилттай хэрэгжүүлж довтолох стратегиар өргөжүүлж чадсан нөхцөлд дээрх сорилтыг даван туулж амжилтад хүрч чаддаг. ИГ Металл ба SMABS-ын тохиолдолд үндэстэн дамнасан арга хэмжээнүүд зохион байгуулалтын хүчийг бэхжүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэсэн бол Хистадрутын тохиолдолд гишүүдийн эгнээгээ хөдөлмөр эрхлэгсдийн шинэ бүлгээр өргөжүүлж чадсан тул амжилтад хүрчээ. Бүх тохиолдолд институцын шинэ идэвх санаачилгуудыг (АЕ-ВU-тэтгэврийн сан), шинэ чадамж, нөөц бүрдүүлэх (суралцах фабрик) зэрэг аргыг ашигласан байна. Ингэснээр үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хамтын арга хэмжээнүүдэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг зохион байгуулалтын, институцын хүч бэхэжсэн. Үйлдвэрчний эвлэлүүд нийгмийн хүчээ ашиглан өндөр технологийн аж үйлдвэр, дижитал хөдөлмөрийн тухай олон нийтийн хэлэлцүүлгийг өөрчилж чадсан.

(Хавсралтын 2-р хүснэгтийг харна уу)

# 4

## Дижитал платформын эдийн засагт ажиллагсдын хамтын ажиллагаа

Гүнзгий өөрчлөлтйг дагуулсан технологийн хувьслын улмаас цалингаас хараат ажиллагсад нь “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдийн гишүүнчлэлийн түшиц газраас өөр газарт, шинээр зохион байгуулахад орох шаардлагатай платформын эдийн засаг зэрэг эрчимтэй хөгжиж буй салбаруудын ажиллагсдын өмнө дээрхтэй төстэй сорилт шаардлага тулгарч байна. Нэн ялангуяа асар хурдацтай хөгжиж буй ГИГ болон платформын эдийн засагт төрийн хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт султай (институцын хүч нь сул), үйлдвэрчний эвлэлүүд зохион байгуулалтын туршлагаар бага (зохион байгуулалтын хүч нь сул) цоо шинэ салбарууд болон арилжааны загварууд бий болоод байна. Эдгээр шинэ салбаруудад тээврийн салбарын Үүбер зэрэг компаниуд, Юу Түүбе зэрэг хүчирхэг дижитал Клоуд-платформын компаниуд, бие даасан, мэргэжлээрээ хэн нэгэн ажил олгогчид харьяалалгүй ажилладаг чөлөөт ажиллагсад, Клоуд флаувер, Амазон зэрэг томоохон борлуулалтын төвүүдтэй онлайн худалдааны үлэмж том компаниуд зэрэг тодорхой байршил дээр суурилсан платформууд хамаардаг. Ажилтнуудаа кликс буюу зөвхөн захиалга орж ирсэн үед л дуудлагаар ажиллуулж дуудлагын тоогоор цалинжуулдаг хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэр нь платформын олон компаниудын онцлог шинжийг илэрхийлдэг бол (Деливроо компанийн нэгэн адил) бусад компаниудад бага цалинтай, олон дахин давтагддаг бие мах бодид өндөр ачаалал өгдөг ажил голлох үүрэгтэй байдаг. (Амазон зэрэг) Юуны өмнө платформын эдийн засагт цалингаа нэмэгдүүлэх, ажлын байрны баталгаат байдлыг дээшлүүлэх, хөдөлмөрлөх нөхцөлөө сайжруулахын төлөөх тэмцлийн давлагаа суурь дээр буюу ажиллагсдаа идэвх санаачилгаар, зарим тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэлийн дэмжлэгтэйгээр давлагаалаад өнгөрсөн юм. (Жоисе, Стурт 2021 он, Вандаеле 2021 он) Зохион байгуулалтад орохын төлөөх эдгээр идэвх санаачилгууд ихэвчлэн зохион байгуулалттай ажиллагсдад давуу тал үүсгэдэггүй эдийн засаг, улс төр, идеологийн орчин нөхцөлд өрнөсөн. Дижитал платформын эдийн засаг олон хүмүүсийг хөдөлмөр эрхлэлт, амьжиргааны эх үүсвэртэй залгуулдаг ч нөгөө талаар “дуудсан цагт бэлэн байх үүрэг хүлээсэн хараат ажилчдын эмзэг ангийг бий болгодог.” (UNCTAD 2021, 14-р тал) Энэ хөгжлийн үр дагаварт шинээр нэмэгдэж буй “дижитал, эрх зүйн баталгаагүй, эмзэг ажиллагсдын” ихэнх нь зөвхөн цалингаа нэмэгдүүлэхийн төлөөх довтлох тэмцэл биш харин бараг эрх зүйн зохицуулалтгүй энэ секторыг эрх зүйн зохицуулалттай болгох, хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтаар хөдөлмөрийг нийгмийн хамгаалаа, нийгмийн халамж руу ойртуулахыг эрмэлздэг.

Юуны өмнө тээврийн секторын ажиллагсад тодорхой байршил дээр суурилсан нийлүүлэлт-хүргэлт үйлчилгээ эрхэлдэг дижитал платформууд дээр хамтын тэмцэл өрнүүлдэг. Эдгээр нь сүүлийн жилүүдэд борооны дараах мөөг шиг олширсон платформын компаниуд бөгөөд эдгээр компаниудыг “Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 шилжилтийн үед төслийн хүрээнд судалсан. Дижитал хэрэглээгээр тэдгээрийн виртуал оршихуй нь зохицуулалтын сорилтуудыг дагуулдаг. Виртуал компаниуд байршдаг ихэнх орнуудад платформуудын дижитал үйл ажиллагаанд зориулсан эрх зүйн тодорхой хүрээ хараахан бүрдээгүй байна. Платформын компаниуд уян хатан байдлыг амладаг, харин албан секторын хөдөлмөрийн хязгаарлагдмал

боломж бусад хүчин зүйлстэй холбоотойгоор платформууд руу мянга мянган хүмүүс “түнш”, “мэргэжлээрээ хэн нэгэн ажил олгогчид харьяалагдахгүй чөлөөт хөдөлмөр эрхлэгч” нэрийн дор платформ руу шилжсэн нь сүүлийн арван жилд эдгээр компаниудыг хэд дахин томроход хувь нэмрээ оруулжээ. Платформын компаниуд өөрсдийн арилжааны талбаруудыг өргөжүүлж эхэлснээс хойш аппликейшн дээр суурилсан үйлчилгээний зах зээл ижил төстэй үйлчилгээ үзүүлэгчдээр хахаж эхэн үеийн машины тээвэр болон нийлүүлэлт бүрийн тарифыг тухай бүрд нь тохиролцох, өндөр урамшуулал, өндөр бүтээмжийг дэмжих олон төрлийн урамшуулал, уян хатан ажлын цаг зэрэг платформын ажилд татагдах сэтгэлийн хөөрөл удалгүй ор мөргүй хийсэн одсон. Олон тохиолдолд платформын компаниудын ажил олгогчид тариф, онооны систем, бүтээмжийн урамшуулал, бонусыг дангаараа олгодог. Компаниуд аппликейшнийг хэрэглээнээс гаргах, хэрэглээг дахин сэргээх шийдвэрийг дангаараа гаргаж жолооч нарын биеэ авч явах байдлыг алгоритмын аппликейшн менежментээр дамжуулан хянаж удирддаг. Хуурамч буюу өнгөц харахад бие даасан байдалд хүлэгдсэн өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн эрх зүйн хамгаалалт байхгүй учраас эдгээр ажиллагсад институтын хүч огт байхгүй. Энэ шалтгааны улмаас дэлхий дахины платформын ажиллагсдын хөдөлмөрлөх нөхцөл уртасгасан цагаар ажиллах, орлого нь буурах, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд сонирхол татах урамшууллын систем, мэргэжлийн эрсдэлүүд дээрээс нь алгоритмын хэрэглээгээр ажлын хяналтыг улам чангаруулсан (нүдэнд үл үзэгдэх дарга) зэрэг хэлбэрээр улам дордсоор байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэр 4.0 шилжилтийн үед төслийн судалгаануудад жишээ нь: Бельги, Нидерландын хоол хүргэлтийн ажиллагсад, Индонезийн Го-Жек ба Грабын жолооч нар, Аргентины Раппи-нийлүүлэлтийн ажиллагсдыг судлахад “түншүүд”, “мэргэжлээрээ чөлөөтэй ажиллагсад” “гэрээгээр үүрэг гүйцэтгэгчид” -ийн дунд бид бол маш уян хатан, зохицуулалтгүй хөдөлмөрийн харилцаанд ажиллаж буй эрх зүйн баталгаагүй, ажилладаг платформуосоо өндөр хамааралтай, хараат ажиллах хүч юм байна гэдэг ухамсар нь хурдан сэргэсэн байлаа.

#### 4.1 ХАМТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮНДСЭН ЗОРИЛТУУД

Тэд эрх зүйн зохицуулалттай хөдөлмөрийн харилцаанд ажиллах, хөдөлмөрийн эрхлэлтийн хэлбэрээ албажуулах хүсэлдээ хөтөлгөн тэмцэж байлаа. Нэгэн жишээ: Аргентины платформын Раппи компанийн хүргэлтийн жолооч нарын 2008 онд явуулсан дижитал ажил хаялт болон Платформын ажиллагсдын холбоо (APP, Asociación de Personal) үүсгэн байгуулсанд хонзогнож тус холбооны удирдлагын гишүүдийг платформуос хассан. Тус холбоо Раппи компаниас үйлдвэрчний эвлэлд дайсагнасан, ялгаварлан гадуурхдаг үйл ажиллагаагаа өөрчлөх, хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах, платформ, жолооч нар хоорондын хөдөлмөрийн харилцааг албажуулах шахалт үзүүлэхийн тулд эрх зүйн замыг сонгож шүүхээр заргалдсан юм. (Перелман ба бусад зохиогчид 2020 он)

Индонезид ИТ Жалатан нэртэй Го-Жек, Граб компанийн дижитал технологитой ажиллахад бие даан суралцах чадвартай жолооч нарын бүлэг алгоритмын хэрэглээгээр дамжин ирж буй ажлын дарамтын эсрэг тэмцэл эхлүүлж аппликейшн дээр Vics нэмж суулган алгоритмыг жолооч нар дээр ирэх дарамтыг бууруулах байдлаар өөрчилсөн. (Панимбанг болон бусад зохиогчид 2020 он) Платформын эдийн засагт аж үйлдвэрийн хувьсгалын эрин үед зохион байгуулалтад орж байсан үеийнхтэй адил цалингаа нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгааг хангах зэрэг үндсэн сонирхлоо хамгаалахын төлөөх тэмцлүүд өрнөж байна. (Оффе ба Виесэнтал 1980 он, 82-р хуудас) Ажил олгогчдод цалингаас хараат хөдөлмөр эрхлэгсэд хэмээн хүлээн зөвшөөрөгддөггүй платформын ажиллагсдын үйл ажиллагаа явуулахад бэлэн байдал нь тэдний ажилчид гэдгээ мэдэрсэн хамтын ижил төстэй чанараас

үүдэлтэй. Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэр 4.0 шилжилтийн үед төслийн хүрээнд хийгдсэн туршлагын судалгаануудаар үндсэн шаардлагуудаа хэрэгжүүлэхийн төлөөх хамтын үйл ажиллагааг судалсан. Эхнийх нь платформын эдийн засгийн жолооч нар болон хүргэлтийн ажиллагсад цалингаа нэмэгдүүлэхийн төлөөх тэмцэлд нэгдсэн. Платформын эдийн засагт ажиллагсдын орлогыг тарифт үнэ, хөлсний хувь хэмжээ, ерөнхийдөө урамшуулал ба бүтээмжийн урамшуулал дээр суурилан тогтоодог бөгөөд эдгээрийг компаниуд дангаараа тогтоож, өөрчилдөг. Жолооч нар, хүргэлтийн ажилчид тарифт үнэ хөлс, бонус, бүтээмжийн урамшууллын хэмжээг бууруулахыг эсэргүүцэж үүнээс үүдэлтэй орлого нь буурахын эсрэг тэмцэхийн оронд цалингаа нэмэгдүүлэхийн төлөө тэмцсэн.

Хоёрдугаарт: Гудамжны хөдөлгөөн дунд ажилладаг платформын жолооч нар осол аваар, эрүүл мэндийн аюултай нөхцөлд ажилладаг тул хөдөлмөр хамгаалал, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээгээр дамжуулан (жишээ нь: эрүүл мэнд, амь нас, ослын даатгалд хамрагдах) хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулахыг шаардсан. Гуравдах нь ажлын байрны баталгаат байдлыг хангах шаардлага юм. Платформд суурилсан тээврийн үйлчилгээ эрхэлдэг олон жолооч нарын хувьд аппликейшнээ нээнгүүт л ажил нь эхэлдэг. Тэдний ажил олгогчид нь жолооч нарын оролтыг хаах, идэвхгүй болгох, түр хугацаагаар ашиглах боломжгүй болгох зэрэг арга хэмжээ авч жолооч нарыг платформын хэрэглэгчээс хасдаг, энэ нь дижиталаар хааж боох нэг хэлбэр юм. Аргентин, Бельги, Индонези, Нидерландын хоол хүргэлтийн жолооч нар тогтвортой орлоготой, баталгаатай ажлын байртай байхын төлөө, бие даасан байдал нь хуурамч учраас хараат бус гэрээгээр ажиллагсад гэдэг мэргэлийн бүлэгт хамруулахыг эсэргүүцэж платформтой хөдөлмөрийн харилцаа тогтоосон гэдгээ нотолж улмаар эрх зүйн зохицуулалттай цалинтай хөдөлмөрийн харилцаанд орохын төлөөх тэмцэлдээ шүүхээр заргалдах эрх зүйн алхмыг сонгосон.

## 4.2 ТЭМЦЛИЙН УРЫН САН

Платформын жолооч, хүргэгч нар нийтдээ эрх зүйн баталгаагүй хөдөлмөрийн харилцаанд ажилладаг ихэнх ажиллагсадтай ижил нөхцөлд ажилладаг. Тийм ч учраас тэдний тэмцлийн урын сан “хэвшил болсон, ердийн хэлбэрүүд” ба шинээр нээсэн “модулар” хэлбэрийн дижитал хамтын үйл ажиллагааг (Тарроу 1993 он) хослуулсан хэлбэрүүдээс бүтдэг. Ердийн урын санд айлтгах бичиг өргөх, шүүхээр заргалдах, олон нийт, улс төрд сонордуулга хийх зэрэг хэлбэрүүдийг Үйлдвэрчний эвлэлүүд аж үйлдвэр 4.0 шилжилтийн үед төслийн дөрвөн хүрээнд дөрвөлд нь судалсан жолооч-хүргэгч нарын байгууллагууд хэрэгжүүлсэн байдаг. Бельги, Нидерландын хоол хүргэгчид, Индонезийн Го-Жек, Граб компаниудын жолооч нар ажил хаялт ба хурал цуглаан хийх ердийн шийдлээр арга хэмжээгээ зохион байгуулсан. Дээрээс нь платформын эдийн засагт хамтын үйл ажиллагаанууд дижитал технологиор зуучлагдсан нөхцөл байдалд явагддаг тул тухайн нөхцөл байдалд нийцсэн үйл ажиллагааны хэлбэрийг сонгож эндээс бүтцийн болон зохион байгуулалтын хүчний шинэ хэлбэрүүд бий болсон. Үйл ажиллагааны эдгээр хэлбэрүүдэд уламжлалт бус-ажил хаялт, эсэргүүцлийн дижитал үйл ажиллагаанууд, уламжлалт бус-хурал, цуглаанууд, нийгмийн сүлжээ, социал хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүдээр дамжуулан олон нийтийг идэвхжүүлэх болон ажилтнуудад зориулсан дижитал аппликейшн хөгжүүлэх зэрэг багтдаг.

Бельгийн хоол хүргэгчид шүүмжлэлтэй ханддаг Брюсселчүүдтэй хамт бельгийн нийслэл хотод дугуйгаар явахад ямар аюултай гэдгийг мэдрүүлэх, жолооч нарын асуудалд олон нийтийн дэмжлэгийг авахын тулд Деливроо компанийн төв байр луу дугуйгаар хүрэлцэн очсон юм. Олон ресторан жолооч нарыг дэмжиж байгаагаа илэрхийлж энэ үйл ажиллагааны үеэр платформоос захиалга аваагүй. Аргентины Раппи компанийн жолооч нар дижитал тэмцэлд шилжсэнээр

Латинамерикийн анхны дижитал тэмцлийг явуулсан гэдгийг дээр дурьдсан. Энэ арга хэмжээний үеэр хоёр цагийн дараа нийлүүлэх боломжгүй гэдгээ хэлэхийн тулд аппликейшнээр ирсэн захиалгыг хүлээн авч байлаа. Индонезид Го-Жек, Грабын жолооч нар арилжааны процессыг тасалдуулахын тулд хамтдаа аппликейшнаа салгасан. Ажилчдын хурал: Тэд унадаг дугуйгаа засварлах үйл ажиллагаа өрнүүлэн захиалгыг бүгдийг нь нэг газарт хүргүүлж, пицца хүргүүлсэн газартаа хурал зохион байгуулахын тулд аппликейшнээр дамжуулан рестораниудад пицца захиалсан. Нийгмийн сүлжээ, социал хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүдээр олон нийтийн дэмжлэгийг идэвхжүүлэхийн тулд платформын ажилчдын холбоо (APP) 2018 оны ажил хаялтын дараагаар Аргентины жолооч нарын тавьсан шаардлагууд ба хөдөлмөрийн нөхцөлд олон нийтийн анхаарлыг татах, дэмжлэгийг авах зорилгоор социал хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд ба сүлжээнд идэвхтэй ажиллаж эхэлсэн. Эцэст нь Угандагийн Бодободагийн жолооч нар, нисэх буудлын таксины жолооч нар өөрсдийн тээврийн үйлчилгээнд зориулсан аппликейшн хөгжүүлсэн бол APP гишүүддээ зориулан мэдээлэл дамжуулах, дижитал гишүүнчлэл, санал гомдол, хүлээн авах, сануулах дуудлага хийх зориулалтаар өөрийн аппликейшн хөгжүүлсэн. Хамтын үйл ажиллагааны эдгээр шинэ хэлбэрүүдэд дижитал технологи ашигладаг. Юуны өмнө Бодободагийн эздийн хоршооллын (KAMBE, kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs Co-operative) Кампалагийн том орон зайд, Угандагийн Тээвэр ба ердийн ажилчдын нэгдсэн үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байгууллагууд болох, Угандагийн ажилчдын нэгдсэн үйлдвэрчний эвлэлийн Энтевве-гийн нисэх буудлын таксины үйлчилгээний жолооч нарын хоршооллын (Airport Taxi drivers cooperative) өөрийн аппликейшн хөгжүүлэх идэвх санаачилга нь ажиллагсдын эрх ба онцгой эрхийн төлөө явуулж буй зөвхөн технологжсон арга хэмжээ биш, аппликейшн нь “эсэргүүцлийн хөдөлгөөнд оролцогсдын шаардаад байгаа эрх, онцгой эрхүүдийг тодорхой болгож тэдний эрхэд суурилсан шаардлагуудын ерөнхий өгүүлэмжийг түгээж байгаа юм.” (Тарроу 1993 он, 286-р хуудас)

Дижитал аппликейшн хөгжүүлснээр үйлдвэрчний эвлэлүүд хэд хэдэн зорилтыг зэрэгцүүлэн хэрэгжүүлэхийн төлөө ажиллах боломжтой болсон. Тэд Үүбер, Волт компаниудын үйл ажиллагааны нөлөөгөөр улам хурцдаж буй өрсөлдөөнийг эсэргүүцэж жолооч нар технологийн мэдлэгтэй үйлчлүүлэгчдээ угтан авч үйлчлэх, гишүүддээ үзүүлэх үйлчилгээ, шинэ гишүүд элсүүлэхэд аппликейшнээ ашиглахыг хүсэж байна. (Манга болон бусад зохиогчид 2020 он) Нэгтгэн дүгнээд хэлэхэд: Платформын ажиллагсад дижитал технологи, платформ-аппликейшнийг багаж хэрэгсэл болгон ашиглаж эдгээрээр дамжуулан хамтын үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлж байгаа нь эдгээр ажиллагсад технологи сайн эзэмших чадвартай, тээврийн секторт үйлдвэрлэлийн хүч нь асар нөлөөтэй гэдгийг харуулж байна. (Вандаеле 2018 он, 2021 он). Платформын хүргэлтийн ажилчид болон жолооч нар үйлчилгээг саатуулах чадамжаа дижитал ба аналог хэлбэрээр ашиглах замаар бүтцийн хүчээрээ ажил олгогчид дээр дарамт үзүүлэх боломжтой гэдгээ ухамсарласан учраас довтолх тэмцэл явуулсан. (Хүснэгт 2) Тэдний хүчийг платформын нэгдмэл логикийн ачаар улам бэхжүүлсэн юм. Платформ нь бага цалинтай, ялангуяа дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд зүгийн орнуудад өмнө нь албан бусаар, өөр өөр салбарт ажиллаж байсан цоохор ажилчдыг нэгэн орон зайд багтаасан учраас бид гэсэн нэгдмэл байдал нь тэдний хүчийг улам бэхжүүлдэг. Энэ шалтгааны улмаас платформын ажиллагсад (дижитал) ажил хаялтыг хэрүүл маргааны нэгэн чухал хэрэгсэл (бүтцийн хүч) болгон ашиглаж ингэснээрээ өөрсдийн зохион байгуулалтын хүчээ албан бус нэгдлүүдийн идэвх санаачилга, ашиг сонирхлын төлөөлөл, холбоод, хоршоод, хамтрал, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хэлбэрээр (дижитал) бэхжүүлж байдаг. Тэд өөрсдийн хэрэгцээнд ашиглах аппликейшнаа программчилах, энэ аргаар компанийн ашгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн, алгоритмаар удирддаг хяналтаас зайлсхийхийн тулд ажилчид өөрсдөө удирддаг нийгэм-техникийн шинэ шийдлүүдийг боловсруулсан.

# 5 Зохион байгуулалтын хүч: “Платформын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн” хувилбарууд

Платформын эдийн засгийн эрчимтэй хөгжлийн нөлөөгөөр “платформын ажиллагсдын ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах шинэ<sup>5</sup> хэлбэрүүд” бий болсон. (Жоисе, Стюарт 2021 он, Вандаеле 2021 он) ҮЭШҮ-д төслийн хүрээнд хийгдсэн олон судалгаа үүнийг нотолж байна. Хамтдаа ашиг сонирхлоо хамгаалах шинэ хэлбэрүүд нь платформын эдийн засагт ажиллагсад зохион байгуулалтын хүчээ бэхжүүлж байгаагийн нэг жишээ юм. Платформын ердийн үйлдвэрчний эвлэл гэж байхгүй. Платформын эдийн засагт ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах өөрийн гэсэн онцлогтой загварууд байдаг. Эдгээр нь бүтцийн хувьд “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдээс ялгаатай. ҮЭШҮ 4.0 төслийн хүрээнд хийгдсэн улс орнуудын туршлагын зарим судалгаа платформын эдийн засгаас бусад салбаруудын цалингаас хараат ажиллагсад мөн хуваагдмал, тусгаарлагдмал байдалд ажилладаг, өөрсдөө ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах байгууллага байгуулсан гэдгийг харуулсан. (Жишээ нь Өмнөд Солонгосын ачаа тээвэр) Платформын эдийн засагт болон платформын эдийн засгаас өөр салбарт байгуулагдсан ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах байгууллагууд байгуулагдсан цаг үеийнхээ тамгатай (тухайн цаг үеийнхээ бүтээгдэхүүн) байдаг. Учир нь тэд дижитал онлайн-нэгдлээс үүссэн, дижитал технологи ашигладаг. (Стинчкомве 1965 он, Вандаеле 2021 он) 3-р хүснэгтэд эрх ашгийн хамтран хамгаалах байгууллагын хамгийн элбэг тохиолдож буй бүтцүүд (хөгжлийн явц) -ийг харуулсан. Аргентин, Индонезийн ажиллагсдын эрх ашгаа хамтран хамгаалах бүтэц нь илүү бие даасан шинж чанартай байдаг.<sup>6</sup> Бусад нэгдлүүд эсвэл “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй эвсэл байгуулсан. Жишээ нь: Бельги, Герман, үгүй бол ямар нэгэн хэлбэрээр өөрсдөө үйлдвэрчний эвлэлүүдийн нэгэн бүрэлдэхүүн хэсэг болсон гэдгийг Индонезийн жолооч нарын нэгдлээс харж болно. Тэд Индонезийн SPDT үйлдвэрчний эвлэлтэй нэгдсэн ч өөрсдийн хамтын ижил төстэй байдлыг хадгалж үлдэж чадсан.

Хүснэгт 3  
Платформын ажиллагсдын хамтдаа эрх ашгаа хамгаалах бүтцийг “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдийн бүтэцтэй харьцуулахад

Улс орнууд	Бие даасан	Эвсэл байгуулсан	Нэгдсэн
Аргентин	APP		
Бельги		Хүргэлтийн ажилчдын нэгдэл	
Герман		Юу-Түүберчдийн холбоо	
Индонези	Жолооч нарын нэгдэл Жолооч нарын холбоо		SPDT
Нидерланд			Дугуйчдын Холбоо
Өмнөд Солонгос			TruckSol
Уганда		Хоршоолол, хамтрал	

Эх сурвалж: Зөвлөх нарын өөрсдийнх нь эх сурвалжууд

- 5 Хэдийгээр эдгээр байгууллагууд сүүлийн үед байгуулагдсан ч тэдгээрийн байгаа байдал, бүтэц нь заримдаа өнгөрсөн үеийн ажилчны хөдөлгөөнийг санагдуулдаг.
- 6 Шүүмжлэлтэй-хөндлөнгийн нүдээр харахад өөрийн зохион байгуулалттай, бие даасан хамтдаа ашиг сонирхлоо төлөөлөх байгууллагууд энд танилцуулсан судалгаануудад төдийлөн тусгагдаагүй байна. Үүний шалтгаан нь “Үйлдвэрчний эвлэлүүд 4.0 хувьсалд” төслийн хүрээнд ашигласан сонголтын механизмтай холбоотой.



Платформын ажиллагсдын зүгээс харахад төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлтэй эвсэл байгуулснаар тэд зохион байгуулалтын хүчээ эвслийн хүчтэй зангидаж чадсан.

## 5.1 ХУВИЛБАРУУД: ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮДТЭЙ ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА

Трапманн ба түүний хамтран ажиллагсад (Трапманн болон бусад зохиогчид 2020 он, 6-р тал) судалгаандаа дэлхийн бөмбөрцгийн хойд зүгийн орнуудын хүнс хүргэлтийн жолооч нарын платформ дээр суурилсан эсэргүүцлүүд ажиллагсдын идэвх санаачилгаар үүсгэн байгуулагдсан байгууллагууд, “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдийн зэрэгцээ юуны өмнө өөрсдөө зохион байгуулсан “албан бус бүлгүүд”, албан секторын ажилчдын коллектив(хамт олон) “ оролцсон гэдгийг онцлон тэмдэглэсэн. Бельги, Нидерландын туршлагын судалгаа үүнийг тодорхой харуулж байна. Тус хоёр оронд өөрсдийн зохион байгуулалтаас эхлээд хотын нөхцөл байдалд нийцүүлэн офф-лайн идэвхтнүүдийн бүлгүүд үүсгэн байгуулагдсан. Харин тэдний том үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй ойртох алхмууд харилцан адилгүй хийгджээ. 2015 онд Бельгид байгуулагдсан хүргэгчдийн коллектив-хамт олон (Koerierscollectief\Collectif des courier.e.s.) нь хэдийгээр тус улсын хоёр том үйлдвэрчний эвлэлүүдтэй хамтран ажилладаг боловч бие даасан байдлаа хадгалж үлдсэн. (Вандаеле 2020 он) Ингэлээ гээд тус холбоодыг платформд болон платформоос гадуур мэргэжлээрээ хэн нэгэн ажил олгогчид харьяалалгүй чөлөөтэй ажиллагсад, болон соло буюу ганцаараа ажиллагсдыг зохион байгуулалтад оруулах идэвх санаачилга өрнүүлэхэд нь ямар нэгэн саад тотгор болоогүй. Энэ идэвх санаачилгын хүрээнд үүсгэн байгуулагдсан Мэргэжлээрээ чөлөөт ажиллагсдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо(United Freelancers) олонд хамгийн их танигдсан байдаг. 2017 онд Бельгид байгуулагдсан дугуйчдын холбоо нь эсрэгээрээ бельгийн хамгийн том үйлдвэрчний эвлэл Нидерландын үйлдвэрчний эвлэлд (FNV-Federative Nederlandse Vakbeweging) нэгдсэн. Үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулагчид үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үндсэн нэгжийн байгууллагуудын хүргэлтийн ажилчдыг идэвхжүүлэх, зохион байгуулалтад оруулах шийдлийг амжилтад хүргэж чадсан. Энэ үед шүүхээр маргаан шийдвэрлүүлэх процесс мөн ажиллагсдын талд шийдэгдэж байсан нь эерэг нөлөө үзүүлсэн.

Хөдөлмөр ба тоглоомыг хослуулдаг платформын хөдөлмөр (Бергбалл-Кареборн 2019 он) болон үүний эсрэг тал болох Юү-Түүберчдийн холбоог үүсгэн байгуулсан болон хөгжүүлсэн түүхийг авч үзвэл Бельги, Нидерландын тодорхой байршил ба платформ дээр суурилсан нийлүүлэлтийн салбарын зохион байгуулалтын динамиктай төстэй байгааг олж харах болно. 2018 онд Юү-Түүберчид нэгдэн Юү-Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоог Юү-Түүберчид агуулга-контент үйлдвэрлэгчид (бүтээлч сэтгэлгээтнүүд хэмээн нэрлэдэг) үүсгэн байгуулсан. Энэ холбоо бие даасан хэвээр үлдсэн ч удалгүй ИГ Металл үйлдвэрчний эвлэлд хандан хамтран ажиллаж Юү-Түүберчдийг улс орнуудын хил дамнуулан нэгтгэхэд туслыхыг хуссэн юм. Энэ хамтын ажиллагааны үр дүнд “Шударга Түүбе” нэртэй кампанит ажлыг өрнүүлсэн юм. (Ниеблер ба Кэрн 2020 он). “Юү- Түүберчдийн холбооны “зохион байгуулалттай албан бус” шинж чанар өөрчлөгдсөөр 2020 оны сүүлчээр албан ёсны бүртгэлтэй үйлдвэрчний холбоо болон өөрчлөгдсөн юм. Үр дүнд нь 2021 оны 2-р сард ИГ Металлтай байгуулсан албан бус хамтын ажиллагааг албан ёсны хамтын ажиллагаа болгон өөрчилсөн. Ингэснээр Юү Түүберчдийн холбоо эхэн үеийнх шигээ хэдхэн хүнээс хараат байхаа больсон юм. Учир нь Юү-Түүберчдийн холбоо ИГ Металлын “Шударга Түүбе” багаас зорилтот дэмжлэг авдаг болсон.<sup>7</sup>

7 <https://fairtbe.info> сайтаас харна уу. (Сайтыг 2021 оны 9-р сарын 6-нд нээсэн.)

## 5.2 ХУВИЛБАРУУД: ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТТАЙ АЛБАН БУС БҮЛЭГ

Трапманн ба бусад зохиогчдын (Трапманн болон бусад зохиогчид 2020 он, 6-7-р хуудас) дүн шинжилгээ ба сүүлийн үеийн шинэ судалгаанууд (Жоисе, Стюарт 2021 он) платформын ажиллагсдын албан бус, зохион байгуулалтын бүлгүүд хөдөлмөрийн тэмцэлд нь голлох үүрэг гүйцэтгэдэг хамт олны байгууллагуудын зохион байгуулалтын хувилбарууд дэлхийн бөмбөрцгийн өмнөд зүгийн орнуудад хойд зүгийн орнуудаас илүү өргөн тархасныг харуулж байна. Индонезийн аппликейшнд суурилсан тээврийн үйлчилгээний секторын туршлагын судалгаа хамт олны ашиг сонирхлын төлөөлийн тоо улам бүр нэмэгдсээр байгааг харуулж байна. (Панимбанг болон бусад зохиогчид 2020 он, Панимбанг 2021 он)<sup>8</sup> Тээврийн секторт үйл ажиллагаа явуулдаг платформын компаниуд “хараат бус ажилчид” гэж нэрлэгддэг ажиллагсдыг ажиллуулдаг, алгоритмын менежмент нь жолооч нарын өөрөө өөртөө эзэн байх хүслийг өдөөж чаддаг боловч зарим нь тусгаарлагдмал байдал, тархай бутархай байдлаа даван туулахыг оролдсоор байна. Тэдний зохион байгуулалтын хүч жолооч нарын өөрсдийн идэвх санаачилгаараа байгуулсан нэгдлүүд, холбоод эсвэл үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хэлбэрээр бэхэжсээр байна. (Форд ба Хонан) Эдгээрийн дундаас хамгийн нэрд гарсан нь зөвхөн Жакартын том орон зайд тус бүр нь 100 хүртэлх жолоочоос бүрддэг 5000 гаруй нэгдэл юм. Нэгдлүүдийн албан бус, уян хатан зохион байгуулалтын бүтцүүдийг жолооч нарын төлдөг гишүүнчлэлийн хураамжаар санхүүжүүлдэг бөгөөд эдгээр нь жолооч нарт ажлаас шалтгаалсан болон ажилтай нь шууд холбоогүй бусад асуудлууд тулгарахад харилцан бие биедээ туслах, дэмжлэг үзүүлэх боломжийг бүрдүүлдэг. Бельги, Нидерландын хоол хүргэлтийн ажилчдын дээрхтэй төстэй нэгдлүүд өөрсдийн дижитал онлайн-оролцоог жишээлбэл жолооч нарын амралтын газруудад (өөрсдөө үүр гэж нэрлэдэг) цугларч биеэрээ оролцох боломжтой хослуулдаг. Зохион байгуулалтын хоёрдох хэлбэр нь хэдийгээр жолооч нар ганц нэгээрээ гишүүнээр элсэх боломжтой ч өөр өөр байршилд байрладаг жолооч нарын нэгдлүүдийг хооронд нь холбож нэгтгэдэг жолооч нарын холбоод (wadah komunitas ojol) юм. Нэгдлүүдийг нэгтгэсэн эдгээр холбоодын зарим нь албан ёсны бүртгэлтэй, иргэний нийгмийн байгууллагын хэлбэртэй байдаг. Эдгээр холбоод нь жолооч нарын аппликейшн дээр суурилсан эсэргүүцлийн арга хэмжээнд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Эцэст нь хэлэхэд аппликейшн дээр суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарыг зохион байгуулдаг гарын арван хуруунд багтах цөөн тооны үйлдвэрчний эвлэлүүд байдаг. Эдгээр үйлдвэрчний эвлэлүүдийг өмнө байгуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлүүд үүсгэн байгуулдаг бөгөөд жолооч нарын үүсгэл санаачилгын бусад холбоодтой харьцуулахад маш цөөн тооны гишүүдтэй байдаг. Эдгээрээс хамгийн нэрд гарсан үйлдвэрчний эвлэл нь Индонезийн металлургын ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлд (Serikat Pekerja Metal Indonesia) харьяалагддаг “Сансрын нислэг-тээврийн секторын ажилчдын хэлтэс” юм. Үйлдвэрчний эвлэл үйл ажиллагаагаа мөн аппликейшн дээр суурилсан тээврийн салбар дээр төвлөрүүлдэг. Үйлдвэрчний эвлэл жолооч нарын хөдөлмөрлөх эрх, үндсэн эрхүүдийг хэрэгжүүлэхийн төлөө тэмцэж тэднийг хөдөлмөрийн эрх зүйн дүрэм журмуудын хамгаалалд оруулахын тулд компаниудад ажилчин гэдгийг нь хүлээн зөвшөөрөх шаардлага тавьдаг. Дээрээс нь үйлдвэрчний эвлэлүүд платформын тээврийн компани, жолооч нарын төлөөлөгчдийн хооронд жолооч нарын хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах тухай хэлэлцээр явуулах орон зайг бүрдүүлж өгдөг.<sup>9</sup>

8 Он-Диманд тээвэр нь Индонезийн албан бус эдийн засгийн секторт хамгийн өндөр хувийг эзэлдэг бөгөөд мотоциклээр, жижиг оврын автобус, жижиг тэрэг эсвэл гурван дугуйтай моторт дугуйгаар тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг. Орон нутгийн тээврийн секторт ажилладаг (нэн ялангуяа мотоциклээр таксины үйлчилгээ үзүүлдэг) жолооч нарыг тээврийн секторт ажилладаг платформын нийгэмлэгүүд урвуулж аваад байгаа юм.

9 Үүнээс гадна гишүүн жолооч нар орлогоосоо хадгаламж үүсгээд хожим нь хэрэгцээ гарсан үед мөнгө эзэлдэг “үйлдвэрчний эвлэлийн хоршоод” байгуулагдаад байна.

### 5.3 ХУВИЛБАРУУД: ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛ ҮҮСГЭН БАЙГУУЛАХ

Индонезид албан бус коллективизм давамгайлдаг бол Аргентиний APP үйлдвэрчний эвлэлийн туршлагын судалгаа тодорхой байршил дээр суурилсан платформын хөдөлмөрийг ажиллагсдын идэвх санаачилгын байгууллагуудыг албажуулан үйлдвэрчний эвлэлд шилжүүлдэг гэдгийг тодорхой харууллаа. Эдгээр нь хууль ёсны бүх шаардлагуудыг биелүүлэх, тэгсэн хэр нь “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдээс хараат бус хэвээр үлдэхийг эрмэлзэж байна. (Перелманн болон бусад зохиогчид 2020 он) Платформын Раппи компани үйл ажиллагаагаа явуулж эхлээд 6 сар ч болоогүй байхад тус компанийн жолооч нарын дунд компани дангаараа ажил үүрэг хуваарилах алгоритмыг өөрчилснөөс үүдэлтэй эгдүү зэвүүцэл тархсан юм. Үүнээс болоод 2018 оны 7-р сард Латинамерикийн хамгийн анхны дижитал ажил хаялт болж жолооч нар давтамжтайгаар, түр хугацаанд ажлын захиалга хүлээж авахгүй байх хамтын шийдвэрт хүрсэн. Ажил хаялтын дараагаар Раппи ба хүргэлтийн ажилчид дундаасаа сонгосон төлөөлөгчдийн хооронд албан бус яриа хэлэлцээ явагдсан юм. Платформын компани төлөөлөгчөөр сонгогдсон ажилчдын платформын оролтыг “хаасан” нь үйлдвэрчний эвлэл байгуулах үйл явцыг хурдасгаж 2018 оны 10-р сард үйлдвэрчний эвлэл байгуулагдсан. Аргентины хатуу зохицуулалттай, инстүчлэгдсэн хамтдаа ашиг сонирхлоо хамгаалах систем нь хүргэлтийн ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэл үүсгэн байгуулахын ач холбогдлыг таниулахад чухал суурь болж байсан ч хүргэлтийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийг үүсгэн байгуулах явцад ижил төстэй салбаруудын ажилчдыг төлөөлдөг зарим “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эсэргүүцэлтэй тулгарсан юм. Бусад үйлдвэрчний эвлэлүүд харин эсрэгээрээ шинээр үйлдвэрчний эвлэл байгуулахыг сайшааж эв санааны нэгдэл, дэмжлэгээ илэрхийлж байлаа. APP аргентины хөдөлмөрийн яаманд албан ёсоор бүртгүүлэх хүсэлтээ гаргасан ч тэдний албан ёсоор хүлээн зөвшөөрөгдөхийн төлөөх тэмцэл өнөөдрийг хүртэл үргэлжилсээр байна.

Ази тивийг дахин нэг эргэж харцгаая: Олон шатлалтай дэд компаниудаар мөн чанар нь илэрхийлэгдэж байдаг өмнөд Солонгосын хуурай замын ачаа тээврийн секторт юуны өмнө нийлүүлэлтийн сүлжээний төгсгөлд хувийнхаа машинаар ачаа тээвэрлэгчид нь зогсож байдаг туршлагын судалгаа “төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүд” хараат бус гэрээт ажилчид оролцсон үед мөн үүрэгтэй байж чаддаг гэдгийг харуулсан. (Юүн 2020 он) Хувийн машинаараа ачаа тээвэрлэгсэд жишээлбэл 1990-ээд оны сүүлчээс хойш эрх зүйн баталгаагүй ажлын байранд ажиллагсдыг нэгтгэх арга хэмжээнүүдийг боловсруулсан Солонгосын Ачаа тээврийн ажилчдын Холбоонд (KCTWF; Korean Cargo Transport Workers Federation) хандсан юм. Хувийн машинаараа ачаа тээвэрлэгсэд 2002 онд тус үйлдвэрчний холбооны бүтцэд нэг нэгж үүсгэн байгуулж чадсан. Ачаа бараа тээвэрлэгсдийн эв санааны нэгдлийн үйлдвэрчний эвлэл (Cargo Truckers' Solidarity Union, TruckSol, Hwamulyundai) дотоодын хэлэлцүүлэг, зохион байгуулалтад суралцах болон хөдөлмөрийн тэмцэл, “баталгаатай үнэ тариф”-ын төлөөх урт хугацааны өргөн хүрээтэй кампанит ажлууд, олон улсын эв санааны нэгдэл жишээ нь: Австралийн тээврийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэл (Transport Worker's Union of Australia) зэрэг нь өөрсдийгөө ажилчид (бие даан хөдөлмөр эрхлэгсэд биш, чөлөөт ажилчид ч биш) гэдгийг ухамсарлах ухамсар ба хамт олны ижил төстэй чанаруудыг бэхжүүлэх, өөрсдийгөө ажилчны хөдөлгөөний нэгэн хэсэг хэмээн мэдрэхэд нь хувь нэмрээ оруулсан. Truck-Sol компанийн “баталгаатай тариф” кампанит ажлаас санаа авсан платформ дээр суурилсан хоол хүргэлтийн үйлчилгээ үзүүлдэг ажилчид цалингийн доод хэмжээний стандартыг тогтоох шаардлага тавьж байна.

#### 5.4 ХУВИЛБАРУУД: ХОСОЛМОЛ ХЭЛБЭРИЙН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮД

Угандагийн туршлагын жишээ “Тээвэр-ердийн ажилчдын нэгдсэн үйлдвэрчний эвлэл (ATGWU; Amalgated Transport and General Worker’s Union) шиг “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд инновацтай, бүтээлч стратеги хэрэгжүүлж чаддаг гэдгийг харуулсан. (Манга болон бусад зохиогчид 2020 он, 5-р тал) Нэгд: Үйлдвэрчний эвлэл тээврийн албан бус эдийн засгийн ажиллагсдыг гишүүнээр элсүүлэн авч үйлдвэрчний эвлэл өөрөө албан болон албан бус ажиллагсдыг төлөөлдөг хайврид буюу хосолмол байгууллага болон хувирсан. (Вебстэр болон бусад зохиогчид 2021 он 5-р тал) Тээврийн салбарт ажилладаг янз бүрийн ажиллагсдыг төлөөлдөг олон хоршоод мөн ATGWU -д гишүүнээр элссэн. Дотоод шилжилт-сургалтын үйл явцад ажиллагсдыг үйлдвэрчний эвлэлийг шийдвэр гаргалтын бүтцэд оролцоотой байлгахын тулд жендерийн хэтийн төлөвийг мөн оруулсан. Үйлдвэрчний гишүүдийг зохион байгуулах, халамжлахад дижитал түүл ашигласан гэдгийг энд дурдах нь зүйтэй. Хоёрт хоршооллууд тээврийн секторын дижитал ажлын платформтой өрсөлдөхийн тулд Бодабодагийн жолооч нар (мотоциклээр таксины үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нар) болон нисэх буудлын таксины жолооч нарт зориулсан аппликейшнийг тун удахгүй хэрэглээнд нэвтрүүлэх гэж байна.

Олон төрлийн шалтгааны улмаас түүний дотор ковид-19 цар тахлын улмаас тээврийн секторын (албан бус) платформын хоршооллуудын ажилчдын өөрсдийнх мэдлийн аппликейшн хөгжүүлэх төсөл өдгөө туршилтын өөр өөр үе шатанд явагдаж байна. Нэгтгэн дүгнээд хэлэхэд: салбарын платформд хамрагддаг, хамрагддаггүй ажиллагсад нь хуваагдмал, тусгаарлагдмал байдалд ажилладаг гэдгээрээ танил болсон цалингаас хараат ажиллагсдын зохион байгуулалтын хүч нь дэлхийн бөмбөрцгийн өмнө зүгийн орнуудад ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах олон тооны байгууллагууд байгуулснаар бэхэжсээр байна. (Мөн хойд зүгийн орнуудад нэгэн адил тоо нь нэмэгдэж байна.)

## 6

## Дүгнэлт: Зохион байгуулалтын олон талт байдлыг ашиглах

Энэ тайлан зохион байгуулалттай ажилчны байгууллагууд дижитал капитализмаас үүдэлтэй заналхийлэлд хэдийн хариулт өгөөд эхэлсэн байна. Мөн олон “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд Аж үйлдвэр 4.0 ба дижиталчлалын улмаас тулгарч буй сорилтуудыг амжилттай даван туулахад бэлэн байсан, платформын ажиллагсад өөрсдийн идэвх санаачилгаар платформын эдийн засагт зохион байгуулалтад орж чадсан гэдгийг харууллаа. Олон тохиолдолд зохион байгуулалтад орсон ажилчны байгууллагууд хөдөлмөрийн норм ба хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтуудыг сулруулах эрмэлзэлтэй ЮОү-Түүбе, Үүбер зэрэг үндэстэн дамнасан, хүчирхэг платформын компаниудтай нүүр тулж байгаа учраас (Девид-эсрэг- Голиат) нөхцөлд байна. Аж үйлдвэр 4,0 болон алгоритмын менежмент нь “асуудлыг технологийн хүчээр өртөг зардал багатайгаар дээрээс шийдэх” гэсэн шинэ оролдлого мэт харагдаж байна. Эдгээр нь өнгөцхөн харахад зохион байгуулалтад орсон ажиллагсдын хүчийг сулруулаад байгаа мэт харагддаг. Өнөөдөр ажилчид дижитал технологийн хэрэглээг эсэргүүцэн тэмцсээр байна. Платформын эдийн засаг дах хөдөлмөрийн тэмцлүүд ихэвчлэн алгоритмаар эсвэл алгоритмаар дамжуулан хянах хяналтын эсрэг өрнөж байна. Зарим тохиолдолд зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагуудын тэмцлийн үр дүнд ажиллагсад өөрсдөө хянадаг технологийн өөр хувилбарыг ашигладаг болсон. Нэгтгэн дүгнэхэд: 21-р зууны ажилчны хөдөлгөөний шийдвэрлэх тэмцэл технологиор хянадаг хяналтын эсрэг чиглэх болно.

Эрчимтэй хөгжиж буй “платформын-коператизм буюу хамтын ажиллагаа нь” (Шолц, Шнайдер 2016 он) технологиор ажиллагсдыг хянадаг бус харин ажиллагсад өөрсдөө технологийг хянадаг технологи нь дижитал эдийн засагт хамтдаа ашиг сонирхлоо хамгаалах байгууллагын улам бүр нэмэгдсээр байгаа олон талт байдлын нэгэн жишээ юм. Дэлхийн бөмбөрцгийн хойд зүгийн орнуудад олон арван жилийн туршид ажилчдын ашиг сонирхлоо хамтдаа хамгаалах хамгаалалд “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд давамгайлсаар ирлээ. (Виссер 2012 он) Хэдийгээр олон үйлдвэрчний эвлэлүүд хоорондоо нэгдэж эдгээр нэгдлээс зохион байгуулалтын инновацитай шийдлүүд ба шинэ үйлдвэрчний эвлэлүүд төрсөөр байгаа боловч дэлхийн бөмбөрцгийн хойд зүгийн ихэнх “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдийн институцын хүчин дээр түлхүү суурилсан хэвээр байна.

Couriers Collective-Хүргэлтийн ажилчдын хамт олон, Riders Union-дугуйчдын үйлдвэрчний эвлэл, YouTubers Union-Юү Түүберчдийн үйлдвэрчний эвлэл зэрэг эрчимтэй хөгжиж буй платформын үйлдвэрчний эвлэлүүд ба нэгдлүүд албан ёсны гишүүнчлэлтэй гишүүдийн тоогоор нь хэмжвэл харьцангуй жижиг боловч платформын эдийн засаг дах ажилчдын ашиг сонирхлоо нэгдэж хамгаалах байгууллагууд асар хурдан хугацаанд солонгорч олон хэлбэртэй болжээ. Дэлхийн бөмбөрцгийн хойд зүгийн орнуудын платформын эдийн засгийг судалсан олон судалгаа нэгэн зүгийг зааж байна. Үүнд: Платформын ажиллагсдын зохион байгуулалтын хүч зохион байгуулалтын олон талт байдлаар бэхэжсээр байна. Жишээ нь: Платформын ажиллагсдын албан бус бүлгүүд ажилчдын өөрсдийнх нь

удирдлага дор платформын хамтын ажиллагаа дээр суурилдаг. (Жоисе ба Стаурт 2021 он, Вандаеле 2021 он.)

## 6.1 ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ОЛОН ТАЛТ БАЙДАЛ НЬ ШИНЭ ХЭВИЙН БАЙДАЛ ЮМ.

Хөдөлмөрийн судалгааны зүгээс харахад 20-р зууны эхэн үеэс дэлхийн бөмбөрцгийн хойд зүгийн орнуудын туршлагаас бидний мэддэг үйлдвэрчний эвлэлүүдийн бүтцээс давсан байдал нь явцуу, хязгаарлагдмал арга зүйн судалгааны шийдлийг өргөтгөх, “үйлдвэрчний эвлэлийн фетишисмус”-ийг давж гарах шаардлагатай байгааг харууллаа. Бид зөвхөн “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд дээр анхаарлаа хандуулаад зогсохгүй харин ажилчдын тэмцэл ба нэгдэж эрх ашгаа хамгаалах байгууллагуудын менежмент, зохион байгуулалтын процессуудыг болон ажиллагсдын холбоодын бусад арга хэлбэрүүдэд дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай болжээ. Дэлхийн бөмбөрцгийн өмнө зүгийн орнуудын хөдөлмөрийн харилцаа бараг л стандарт мэт болтлоо албан бус хэлбэр ба хэврэгшлээр тодорхойлогдох болсон тул эрх зүйн хамгааллын оролцоотой судалгааны шийдлээр судалгаа хийх нь зохистой. (Бремман ба фон дер Линден 2014 он). Тэнд ажиллагсад өөрсдийн идэвх санаачилгаар байгуулсан байгууллагууд илүү өргөн тархсан, хамт олноороо эвлэлдэн нэгдсэн холбоод ба ажиллагсдын эрх ашгийн төлөөлийн орчин дэлхийн бөмбөрцгийн хойд зүгийн орнуудтай харьцуулахад анхнаасаа олон талтай байсан. Иймээс дэлхийн бөмбөрцгийн өмнө зүгийн орнуудад “төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэл” ба коллективизмын бусад хэлбэрүүд хоорондын харилцаа анхнаасаа илүү олон талтай, илүү цогц байдаг. Улс төрийн хэтийн чиг хандлага талаас нь харвал “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд (институцын болон зохион байгуулалтын хүч ихтэй) ба ажиллагсад өөрсдийн идэвх санаачилгаар зохион байгуулалтад орж байгуулсан байгууллагууд хоорондын хамтын ажиллагааны ач холбогдол ирээдүйд дээшлэх болно. Жишээ нь: ИГ Металл ба Юү-Түүбөрчдийн үйлдвэрчний холбоо хоорондын хамтын ажиллагаа

Аж үйлдвэр 4.0 ба дижиталчлалтай харьцахдаа “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүдийн дийлэнх нь “хамгаалалтад” ороод байгаа тул ажиллагсдын идэвх санаачилгын байгууллагуудтай хамтран ажиллах нь нэн яаралтай хэрэгжүүлэх ёстой асуудал юм. Барууны орнуудын олон ажилчдын бүтцийн хүч ба зохион байгуулалтын хүч 1970-аад он, 1980-аад оныхоос илүү суларсан бөгөөд технологиор удирдуулсан дээрээс доош чиглэсэн дарамтаас айх айдас өргөн тархсан байна. Хэдийгээр ҮЭШҮ төслийн хүрээнд “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэлүүд технологийн хувьслын улмаас тулгарсан сорилтуудыг даван туулж чадсан, эсвэл өндөр технологийн салбарын ажиллагсад тэр ч байтугай довтлох тэмцэл явуулж платформын эдийн засаг дах менежмент, зохион байгуулалтын стратеги хөдөлмөрийн тэмцэлд хамгийн чухал шимт хөрсийг бэлдэж өгсөн тухай зэрэг урам өгөх олон судалгаа хийгдсэн. Эдгээр тэмцэлд харин “төлөвшсөн” үйлдвэрчний эвлэл дүрдээ орох буюу хөдөлмөрийн тэмцэлд ямар үүрэгтэй оролцохоо тодорхойлох хүртэл нэлээд хугацаа шаардагдсан. Улс орнуудын үйлдвэрчний эвлэлийн туршлагыг судалсан олон судалгаа зохион байгуулалтын болон бүтцийн хүч харьцангуй ихтэй үйлдвэрчний эвлэлүүд эдгээр идэвх санаачилгуудыг дэмжихэд удирдан чиглүүлэх үүрэг гүйцэтгэх боломжтой, мөн ажилчдын янз бүрийн бүлгийг багтаасан “хайврид буюу хосолмол зохион байгуулалтын хэлбэрүүд” (жишээ нь: албан бус секторт ажиллагсад, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгсэд, гэрээгээр ажиллагсад)-ийг нэгтгэсэн үүсгэл санаачилгын байгууллагууд байгуулагдаж байгааг харууллаа. (Бэвстер болон бусад зохиогчид 2020 он, 11-р тал) Довтлох тактикаар хэрэгжүүлэх зорилт боловсруулах, хамгаалах тэмцлийг довтлох тэмцээнд хувиргах нь 21-р зууны дижитал капитализмын үеийн зохион байгуулалттай ажилчдын байгууллагуудад хамгийн чухал ач холбогдолтой ур чадвар байх болно.

## ЭНЭ НОМД АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖУУД

Araujo, A.S. (2020): Deploying historical strength to shape the future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16816.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Atzeni, M. (2021): Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? Globalizations, DOI: [10.1080/14747731.2021.1877970](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1877970).

Basualdo, V., Bensusán, G., Julián-Vejar, D. (2021): Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile, in: Plaw A., Gurgel, B. C. und Plascencia, D. R. (Hrsg.): The Politics of Technology in Latin America. Volume 1: Data Protection, Homeland Security and the Labor Market (1st ed.). New York: Routledge, 127–142.

Behrens, M., Hamann, K. und Hurd, R. (2004): Conceptualizing Labour Union Revitalization, in: Frege, C. M. und Kelly, J. (Hrsg.): Varieties of Unionism – Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, 11–29.

Breman, J. und van der Linden, M. (2014): Informalizing the economy: The return of the social question at a global level, in: Development and Change, 45 (5), 920–940.

Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.

Coriat, B. (1979): L'Atelier et le chronomètre: essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse. Paris: Christian Bourgeois éditeur.

Delfanti, A. (2021): Machinic dispossession and augmented despotism: Digital work in an Amazon warehouse, in: New Media & Society, 23(1), 39–55.

Dirksen, U. und Herberg, M. (2021): Trade Unions in Transformation 4.0 – Stories of unions confronting the new world of work. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B. und Steinfeldt, H. (2018): The Transformation of Organised Labor. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14589.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Fisher B. (2020) Unlikely Unionists: Organised labour in the Israeli ICT sector. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16631.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Ford, M. und Honan, V. (2019): The limits of mutual aid: emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia, in: Journal of Industrial Relations, 62 (4), 528–548.

Ganz, M. (2009): Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement. Oxford: Oxford University Press.

Helmerich, N., Raj-Reichert, G. und Zajak, S. (2021): Exercising associational and networked power through the use of digital technology by workers in global value chains, in: Competition & Change, 25(2), 142–166.

Hobsbawm, E. J. (1952): The machine breakers, in: Past & Present, 1, 57–70.

Howcroft, D. und Bergvall-Kåreborn, B. (2019): A typology of crowdwork platforms, in: Work, Employment and Society, 33 (1), 21–38.

Huws, U. (2016): Logged labour: A new paradigm of work organisation?, in: *Labour & Globalisation*, 10(1), 7–26.

Joyce, S. und Stuart, M. (2021): Trade union responses to platform work: an evolving tension between main-stream and grassroots approaches, in: Drahoukoupil, J. und Vandaele, K. (Hrsg.): *A modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham: Edward Elgar, erscheint in Kürze.

Kern, H. und Schumann, M. (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München: Beck.

Levinson, M. (2006): *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger*. New Jersey: Princeton University Press.

Manga, E., Hamilton, P. und Kisingu, S. (2020): Riding on a union app. Uganda's public transport workers' digital response to platforms. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Marx, K. (1976): *Capital. A Critique of Political Economy*. New York: Penguin Books.

Minter, K. (2017): Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions in New South Wales, in: *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438–454.

Müller-Jentsch, W. (1999): *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen. München: Rainer Hampp Verlag.

Niebler, V. und Kern, A. (2020): Organising YouTube. A novel case of platform worker organising. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Offe, C. und Wiesenthal, H. (1980): Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form, in: *Political Power and Social Theory*, 1, 67–115.

Panimbang, F., Arifin, S., Riyadi, S. und Septi Utami, D. (2020): Exploitation by algorithms. Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Panimbang, F. (2021): Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia. *Globalizations*, DOI: [10.1080/14747731.2021.1884789](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789).

Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Belén Fierro, M. und Sol Garbarz, M. (2020): Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Pittaluga, L., Giudice, S., Peluffo, A. und Otero, N. (2020): Banking on training and pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16585.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Schaefers, K. und Schroth, J. (2020): Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Schmalz, S., Ludwig, C. und Webster, E. (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges, in: *Global Labour Journal*, 9(2), 113–134.



- Schmalz, S. und Weinmann, N. (2016): *Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis*. *Perspectives on Global Development and Technology*, 15(5), 543–566.
- Schmalz, S. und Dörre, K. (2014): *Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens*. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217–237.
- Schiller, D. (1999): *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Scholz, T. und Schneider, N. (2016): *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*. OR Books.
- Silver, B. J. (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin/Hamburg: Assoziation A. Spatarı, S. und Guga, M. (2020): *Back to bargaining in banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand*. Berlin: Friedrich- Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16580-20201012.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Srnicek, N. (2016): *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Stinchcombe, A. L. (1965): *Social structure and organizations*, in: March, J. G. (Hrsg.): *Handbook of organizations*. Chicago: Rand-McNally, 142–193.
- Tarrow, S. (1993): *Cycles of Collective Action*. *Social Science History*, 17(2), 281–307.
- Thorsrud, E. und Emery, F. E. (1970): *Industrial Democracy in Norway*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9(2), 187–196.
- Tilly, C. (1986): *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Tonelson, A. (2002): *The Race to the Bottom. Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards*. Boulder/Oxford: Westview Press.
- Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. und Umney, C. (2020): *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- United Nations Conference on Trade and Development UNCTAD (2021): *Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves*. Geneva: United Nations. Online abrufbar unter: [https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf) (aufgerufen am 4.9.2021).
- Vandaele, K. (2018): *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Working Paper 2018.05. Brussels: ETUI.
- Vandaele, K. (2020): *From street protest to 'improvisational unionism'. Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).
- Vandaele, K. (2021): *Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?*, in: Haidar, J. und Keune, M. (Hrsg.): *Work and labour relations in global platform capitalism*. Cheltenham/Geneva: Edward Elgar/ILO, erscheint in Kürze.
- Van der Linden, M. (2008): *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History*. *Studies in global social history*, Volume 1, Leiden: Brill.
- Visser, J. (2012): *The rise and fall of industrial unionism*. *Transfer*, 18 (2), 129–141.

Weber, M. (1978): Max Weber Selections in Translation. Cambridge: Cambridge University Press.

Webster, E., Ludwig, C., Masikane, F. und Spooner, D. (2021): Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities. Globalizations, DOI: [10.1080/14747731.2021.1874253](https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1874253).

Wood, A. J., Lehdonvirta, V., Graham, M. (2018): Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries, in: New Technology, Work and Employment, 33(2), 95–112.

Yun, A. (2020): Safety for the public, rights for the driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf> (aufgerufen am 4.9.2021).

Zuboff, S. (2019): Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action, in: New Labor Forum, 28(1), 10–29.

Хүснэгт 1 ҮЭШҮ-д төслийн улс орнуудын туршлагын тойм			
Сектор	Улс	Зохиогчид	Туршлага
Авто машин, тээврийн хэрэгслийн-аж үйлдвэр	Бразил	Ариелла Силва Араужо	<a href="#">Түүхэн хүчирхэг байдаа ирээдүйг цогцлооход ашигласан. Бразилын авто машин тээврийн хэрэгслийн аж үйлдвэрийн салбарт SMAVC ба аж үйлдвэр 4.0</a>
Банкны сектор	Румын	Штефан Гуга, Марсел Спатару	<a href="#">Банкны сектор тарифын хэлэлцээр лүү буцаад, Дижиталчлалыг румыны үйлдвэрчний эвлэл хэрхэн ашигтайгаар эргүүлсэн бэ?</a>
Банкны сектор	Уругвай	Лусиа Питталуга, Солиедад Пелуффо, Наталиа Отеро, Августин Коррео, Федерико Сол Гар-барз нартай хамтран	<a href="#">Мэргэжил дээшлүүлэх сургалт, тэтгэврийн асуудал дээр онцгой ач холбогдол өгсөн. Уругвайн үйлдвэрчний эвлэл банкны секторын автоматжуулалтын тухай хэлэлцээрт хэрхэн орсон бэ?</a>
Бүтээлч сэтгэлгээний салбар	Дэлхий дахин, нэн ялангуяа Герман	Валентин Ниевлэр, Аннемарие Керн	<a href="#">Зохион байгуулалтад орсон Юу-Түүбе, Платформын ажиллагсдын зохион байгуулалтын шинэ хэлбэрүүд</a>
Хүнсний бүтээгдэхүүний хүргэлтийн үйлчилгээ	Аргентин	Лаура Перелман, Марсело Мангини, Барбара Перот, Ма-риа Бэлен Фиерро, Мартина Сол Гар-барз	<a href="#">APP бахархалтайгаар нийлүүлдэг. Латин Америкийн платформын ажиллагсдын анхны үйлдвэрчний эвлэлийн тэмцэл</a>
Хүнсний бүтээгдэхүүний нийлүүлэлтийн үйлчилгээ	Бельги, Нидерланд	Күрт Вандаело	<a href="#">Гудамжны эсэргүүцлийн хөдөлгөөнөөс "түр зуурын үйлдвэрчний эвлэл хүртэл" Бельги, Нидерландын платформ дээр суурилсан хоол хүргэлтийн ажиллагсад</a>
Хүнсний бүтээгдэхүүний хүргэлтийн үйлчилгээ	Дэлхий дахин	Вера Трапманн, Лоулиа Вэсса, Симон Жоисе, Денис Ной-манн, Марк Стауарт, Чарльс Амнэи	<a href="#">Дэлхий дахинд платформын хөдөлмөрийн үймээн гарч байна. Хоол хүргэлтийн ажиллагсдын жишээ</a>
Мэдээлэл, технологийн (ИКТ) салбар	Израйль	Вэн Фишер	<a href="#">Санаанд оромгүй үйлдвэрчний эвлэл, Израйлын мэдээллийн технологийн салбарын ажиллагсад зохион байгуулалтад орсон нь</a>
Үйлдвэрлэл-аж үйлдвэр	Герман	Катрин Шеферс, Бохен Шрот	<a href="#">ИГ-Металл үйлдвэрчний эвлэлийн "Хөдөлмөр+Инноваци" төсөл. (Аж үйлдвэр 4.0-ийг ажиллагсдын тусын тулд)</a>
Тээврийн сектор	Уганда	Эрик Манга, Паула Хамилтон, Штепенсон Кисингу	<a href="#">APP-үйлдвэрчний төлөө явах. Угандагийн ÖPNV -гийн ажиллагсад ба платформд өгөх дижитал хариулт</a>
Тээврийн сектор	Индонези	Фаами Паннимбанг, Сиариф Арифин, Сугенг Рияди, Дина Утами	<a href="#">Алгоритмын мөлжлөгийн эсрэг эсэргүүцэл, Индонезин аппликейцын дээр суурилсан тээврийн үйлчилгээ үзүүлдэг жолооч нарын тэмцэл</a>
Тээврийн сектор	Өмнөд Солонгос	Аелим Юүн	<a href="#">Олон нийтийн аюулгүй байдал. Жолооч нарын эрх, Өмнөд Солонгосын тээврийн ажилчдын ачаа тээврийн үнэ тарифыг тогтоохын төлөөх тэмцэл</a>

Эх сурвалж: Хүснэгтийг зохиогч нарын өөрсдийн нь эх сурвалжаас

Хүснэгт 2 Дижитал шилжилтийн үеийн тэмцэл ба хүчний нөөцүүд				
	Зохион байгуулалтын хүч	Институцдын хүч / хууль эрх зүйн хүч/	Нийгмийн хүч	Бүтцийн /эдийн засгийн/ хүч
<b>Төлөвшсөн-хамгаалах тэмцэл</b>	-бэжжүүлэх, дайчлах -нээлттэй зохион байгуулалтууд/ албан хаагчид, эрх зүйн баталгаагүй хөдөлмөрийн харилцаанд ажиллагсад, бие даан хөдөлмөр эрхлэгсад/ -хэлэлцээр явуулах үр чадвар -Шинэ сэдвүүдээр хэлэлцээр явуулах чадамж бүрдүүлэх -Үндэстэн дамнасан тавцанг ашиглах	-хэлэлцээрийн тогтсон түвшнүүдийг ашиглах -Шинэ технологи нэвтрүүлэх явцыг төлөвлөн хэрэгжүүлэх / үйлдвэрчний эвлэл, компанийн ажилчдын зөвлөлтэй зөвшилцөхгүйгээр шинэ технологи нэвтрүүлэхгүй байх/ -инновацлаг шийдлүүд / АЕВU-ийн тэтгэврийн фонд/ -хамтын идэвх санаачила бүрдүүлэх /суралцах фабрик/	-“уувьслыг жолоодох” тухай хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	-Чадамж бүрдүүлэх -Мэргэжил олгох/мэргэжил дээшлүүлэх/ боловсролын бодлого -Хөрөнгө оруулалтын бодлогод нөлөөлөх
<b>Эрчимтэй хөгжиж буй салбарууд-нээлттэй тэмцэл</b>	-Ажилчдын хэрэгцээ ба ижил төстэй чанарууд дээр суурилан ажиллагсдын идэвх санаачилгыг өрнүүлэх -“Төлөвшсөн үйлдвэрчний эвлэлүүд” ба ажиллагсдын идэвх санаачилгын шинэ байгууллагуудын хооронд эвсэл байгуулах -Үндсэн ажилчид ба эрх зүйн баталгаагүй хөдөлмөрийн харилцаанд ажиллагсдыг нэгтгэсэн үйлдвэрчний эвлэлүүд / эсвэл албан болон албан бус/ -олон улсын эв санааны нэгдлийг хөгжүүлэх	-хэлэлцээрийн зорилтуудыг технологийн хувьслаар өргөжүүлэх -өдгөө хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулиуд, ба процессын стратегийн талаар хуримтлагдсан мэргэжлийн, хууль эрх зүйн мэдлэгийг ашиглах -зохицуулалтын болон институцдын аюулгүй байдлын цоорхой, хөдөлмөрийн хуулийн цоорхойг, өнөөгийн дүрэм журмуудын зөрчлийг арилгах шинэ зохицуулалтуудыг бий болгох / ажилчдын статус, нийгмийн баталгаат байдал/,/Солонгосын ачаа тээврийн үнэ тарифыг баталгаажуулах зохицуулалт/ -Шинээр байгуулагдсан үйлдвэрчний эвлэлүүдийг эрх зүйн байдлын хувьд хүлээн зөвшөөрүүлэхийн төлөөх тэмцэл	-Дижитал хөдөлмөрийг хувирах тухай хэлэлцүүлэг “инновацлаг” гэдэг утгыг ажилчдад хамгаалал хэрэгтэй” болгон өөрчлөх -технологитой холбоотой эвсэл байгуулах	-Компани дээр дарамт үүсгэхийн тулд үйлдвэрлэлийг саатуулах чадамжийг дижитал ба аналог хэлбэрээр ашиглах, -Платформ дээр суурилсан хамтын ажиллагааг ажлын байр бий болгох боломжит хувилбар болгон ашиглах

Эх сурвалж: Хүснэгтийг зохиогч нарын өөрсдийнх нь эх сурвалжаас.

4-р дэвтэр

# ОЙЛГОЛТУУДЫН ТАЙЛБАР

## АЖ ҮЙЛДВЭРИЙН 4-Р ХУВЬСГАЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

### Дижиталчлалын тодорхойлолт

Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал бол үйлдвэрлэлийн дижиталчлал юм. Бидний амьдарч буй өнөөгийн нийгэмд интернетийн сүлжээгээр хоорондоо холбогдсон, дижиталчлагдсан, автоматжуулсан технологийн хэрэглээг дижиталчлал гэнэ. Авто машины зохион бүтээлт, машины үйлдвэрлэл эсвэл тээврийн салбарт уу? гэдгээс үл хамааран аж үйлдвэрийн энэ онцлог хөгжлийг аж үйлдвэр 4.0 гэж нэрлэдэг.

Аж үйлдвэр 4.0 хөгжлийн цөм нь сүлжээнд холбох, өөрийн удирдлага гэдэг хөгжлийн хоёр хандлагаас бүрддэг. Хоорондоо сүлжээгээр холбогдсон системүүд нь тоо баримтууд ба мэдээллийг солилцох, ингэснээр ухаалгаар хариулт өгөх боломжтой байдаг.

Өөрийн удирдлага нь өнөөг хүртэл машинуудыг нэгдсэн удирдлагад холбож ирсэн аргаас өөр, машин бүр нь өөрийн удирдлагатай удирдлагын систем юм. Өнөөг хүртэл мэдээллийг өөр өөр ИТ-системүүдэд цуглуулдаг, цуглуулсан мэдээлэлд хүмүүс үнэлгээ хийгээд үйлдвэрлэлийн зэргийг нэмэгдүүлэх, бараа, үйлчилгээг үр өгөөж өндөртэй, өртөг зардал багатай үйлдвэрлэхийн тулд тохиргоо хийдэг зарчмаар явж ирсэн. Энэ процесс аж үйлдвэр 4,0 хувьсгалаар үндсээрээ өөрчлөгдөнө. Дижиталчлагдсан ирээдүйд бүх машинууд болон машинаар үйлдвэрлэгдсэн бүтээгдэхүүнүүд бүгдээрээ мэдрэгчээр тоноглогдох болно. Машинууд хоорондоо байнгын харилцаанд байж үйлдлийнхээ явцын дунд үр өгөөжийг тасралтгүй дээшлүүлнэ. Зөвхөн нэг системийн машинууд хоорондоо бус бусад үйлдвэрлэл, борлуулалт, хөгжил, тэр ч байтугай үйлчлүүлэгчид, нийлүүлэгчдийг ч сүлжээгээр хоорондоо холбогдсон машинуудын ертөнцтэй холбох болно.

### Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалын тухай ойлголтын үүсэл

Ухаалаг удирдлага нь аж үйлдвэр 4,0-ийн тодорхойлолтын нэгэн онцлог шинж юм.

Хоорондоо интернетийн сүлжээгээр холбогдсон машинууд өөрсдийгөө ухаалгаар бие даан удирдана. Машин бүр агуулахад хэчнээн тооны эд анги нь байгааг мэддэг. Агуулахын нөөц дуусах дөхөөд ирвэл систем өөрөө автоматаар нийлүүлэгч рүү захиалга илгээнэ. Нийлүүлэгч захиалга хүлээн авмагц нэн даруй нөөц эд ангийг илгээнэ. Бусад машинууд бие даан, асар богино хугацааны дотор үйлдвэрлэлийн явцыг төлөвлөнө.

Авто машин худалдан авагч үйлдвэрлэлийн эцсийн шатанд дээвэртээ нэг цонхтой машин худалдан авъя гэдэг шийдвэрийг гаргасан бол фабрик автоматаар захиалагчийн тусгай захиалгыг үйлдвэрлэх үйлдвэрлэлийн өөр замыг төлөвлөнө.

Нэгдсэн удирдлагаас өөрийн үр өгөөжийг дээшлүүлэх нэгдсэн бус удирдлагад шилжинэ. Фабрикийн автоматжуулалтын дараагийн алхмыг ухаалаг үйлдвэрлэл гэж нэрлэдэг. Роботууд, машинууд нь ажлын нэг л алхмыг хэдэн сая дахин давтаг, байдаг л нэг автомат машинууд бус харин үйлдвэрлэлийн бүх процессыг сүлжээгээр хооронд нь холбосноор буюу сүлжээнд оруулснаар машинууд өөрсдөө ямар эд ангиг ямар замаар үйлдвэрлэх вэ? гэдэг шийдвэрийг бие даан гаргана. Компанийн дотоодод болон нийлүүлэлтийн сүлжээнд логистикийн үйл явцын үр өгөөж дээшилнэ.

### **Интернэт нь дижиталчлалын хамгийн чухал үндсэн тулгуурын нэг.**

Машинуудын хооронд харилцаа үүсгэхийн тулд эд анги бүрийг дижитал бүртгэлд оруулдаг. Машинуудын мэдрэгч, RFID-чип зэрэг дижитал технологи нь аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалд хүрэх замыг тэгшилж өгдөг. Бүх эд анги ба үйл явцыг мэдрэгчээр тоноглох, мэдээллийн дижитал замд оруулах оруулахыг (юмсын интернэт Internet of Things)гэдэг тусгай нэрээр нэрлэдэг. Хүмүүс ба машинуудын хооронд, үйлдвэрлэлийн машинууд ба агуулахын хооронд, компаниуд ба үйлчлүүлэгчдийн хооронд уу? гэдгээс үл хамааран аливаа хил хязгааргүй харилцаа интернэтээр дамжин явагддаг. Энэхүү харилцаанд гар утасны түргэн, өндөр чадамжийн 5G технологи нэвтрүүлж эхлээд байна. Нэн ялангуяа аж үйлдвэрт үүрэн холбооны энэ шинэ стандарт онцгой сонирхолтой. Гэхдээ мэдээллийг утасгүйгээр дамжуулах, цуглуулах Low Power Wide Area Networks (LPWAN) зэрэг бусад боломжууд ч бий.

### **Хялбаршуулсан процессын дижитал ихэр**

Цуглуулсан мэдээллээс фабрик уу? логистикийн сүлжээ юу? гэдгээс үл хамааран нэг компанийн бүх үйл явцын дижитал хуулбарыг хийж болдог. Үүнийг дижитал ихрүүд гэж нэрлэдэг. Дижитал ихрүүд нь бодит үйл явцын виртуал хуулбар бөгөөд энэ хуулбарт олон давуу тал бий. Нэг талаас тухайн эгшинд явагдаж буй бүх процессыг бүртгэх боломжтой. Нөгөө талд үйлдвэрлэлийн явцад эсвэл тээвэрлэлтийн сүлжээн дээр виртуал өөрчлөлт оруулах, дараа нь зохиомжлох буюу дуурайлгах боломжтой. Ингэснээр өртөг зардлыг бууруулах,

үр өгөөжийг дээшлүүлэх, алдаа ба алдаатай төлөвлөлтийг бага зардлаар илрүүлснээр цаг, мөнгө хэмнэх боломжтой.

Дижиталчлал нь хил хязгаар дамнуулан сүлжээнд оруулна гэсэн үг юм.

Сүлжээнд оруулах, дижиталчлах үйл явц нь дэлгүүрийн нэг давхар, машинуудын заал, илгээмжийн агуулахаар хязгаарлагдахгүй. Үйлдвэрлэлийг дижиталчлахын тулд үйлдвэрлэлийн цаадах процессуудыг дижитал болгоно гэсэн үг. Ингэхдээ зөвхөн өөрийн компанийн хэмжээнд бус нийлүүлэгчид, хүлээн авагчид, хэрэглэгчдийн компаниудыг нэгэн адил дижиталчлана гэсэн үг. Цогцоор нь сүлжээнд оруулахын хэрээр үр ашиг төдий чинээ дээшилнэ гэсэн үг.

Үүний тулд мэдээллийг цуглуулж боловсруулах хэрэгтэй. Гүүгл, Фасевүүк зэрэг мэдээллийн компаниуд хэрэглэгчдийнхээ мэдээллийг үлэмж их хэмжээгээр мөнгөжүүлж чадсан учраас дэлхийн хамгийн үнэ цэнтэй компаниудын тоонд багтдаг. Аж үйлдвэр нэгэн адил үлэмж их хэмжээний мэдээллийн баялаг дээр суурилдаг бөгөөд аж үйлдвэр 4.0-ийн нэгэн чухал процесс нь эдгээр мэдээлэлд үнэлгээ хийж чадсан. Мэдээлэлд үнэлгээ хийхийн тулд Виг Дата, юуны өмнө хиймэл оюун ухаан (Künstliche Intelligenz KI Artificial intelligence) гэдэг холбоос үгнүүдийг хэрэглэдэг. Энд хэрэглэгчид, нийлүүлэгчдийн мэдээллийг бүртгэж үнэлгээ хийхээс илүүтэйгээр үйлдвэрлэл-процессын мэдээлэл чухал. Чухам энд хиймэл оюун ухааны чадамжийг дутуу үнэлдэг. Өмнө нь ийм их хэмжээний мэдээлэлд үнэлгээ хийж болно гэж хүмүүс зүүдлээ ч үгүй байсан бол хиймэл оюун ухаан үлэмж хэмжээний мэдээллийг бүртгэж үнэлгээ хийж чаддаг. Жишээ: цаасны хавчаар үйлдвэрлэгч үйлдвэрлэсэн хавчаар болгоноо зурагтай нь харьцуулж алдаатай эсэхийг хянаад сууж чадах уу? Үгүй. Харин хиймэл оюун ухаан ингэж нэг бүрчлэн шалгаж чаддаг. Тээврийн компани хүнд даацын машины зам бүрийг шалгаад ид ачааллын үед хамгийн ачаалал багатай замыг сонгоод байж чадах уу? Тэгвэл хиймэл оюун ухаан үүнийг хийж чадна.

Мэдээллийг хамгаалж үнэлгээ хийснээр үйлчилгээний салбарт арилжааны шинэ загваруудыг хэрэглээнд нэвтрүүлэх боломжтой болсон. Машиныг хэрэглэгчид нийлүүлснээс хойш удаан хугацаа өнгөрсний дараа мэдээллийг цуглуулснаар жишээ нь ид ачааллын үеийн хяналт ба үр өгөөжийг дээшлүүлэх санал бүхий засвар үйлчилгээний гэрээг худалдаж болно. Үүгээр үйлдвэрлэгчийг үйлчлүүлэгчтэй илүү нягт холбодог.

Роботод суурилсан автоматжуулалт, интернэт орчинд ажиллах боломжтой машинууд, хиймэл оюун ухаан, Виг Дата- эдгээрийн



олонх нь бий болсоор удсан. Тэгвэл аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалд юу нь шинэ юм бэ? Зөвхөн нэг бус олон компаниудын мэдээлэл нээлттэй, эдгээрт үр өгөөжтэй үнэлгээ хийх боломжтой болсон нь шинэ зүйл.

Зөвхөн аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал ирээдүйд үр өгөөжтэй, өртөг зардал багатай үйлдвэрлэх боломжийг бүрдүүлж чадна.

Тэгвэл яагаад заавал нэгтгэж нэгэн бүхэл гэж үзэх ёстой гэж? Дижиталчлалыг юу урагшлуулаад байна? Бид өөрсдөө. Бөөнөөр нь үйлдвэрлэдэг бүтээгдэхүүнийг таашаадаг хэрэглэгчдийн тоо цөөрсөөр. Харин зөвхөн нэг ширхэг, зөвхөн өөрт таарсан хэмжээгээр захиалахыг хүсэгчдийн тоо нэмэгдсээр. Зөвхөн нэг хэрэглэгчийн хүсэлтээр өнгө, тоноглол, мотор, загвар, бусад нэмэлт эд ангиуд бүхий нэг ширхэг авто машин үйлдвэрлэх боломж одоо ч бүрдчихээд байна. Зөвхөн нэг л ширхэг машиныг бусдаас онцгой үйлдвэрлэх сая сая боломж бий. Өөр хаана ч, хэнд ч байхгүй машин дэлхий дээр олон болсон.

Зөвхөн хувь хүнд өөрт нь зориулагдсан, үйлчлүүлэгчийн хүсэлтээр бүтээгдсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэхийн тулд хувь хүмүүсийн үйлдвэрлэл хэрэгтэй. Гар ажиллагаатай байх уу? Үгүй. Ухаалаг үйлдвэрлэл байна. Зөвхөн нэг ширхгийг нь бөөнөөр нь үйлдвэрлэхийн тулд фабрик нь зөвхөн нэг ширхгийг үйлдвэрлэж чаддаг байх ёстой. Эд анги бүрийг үйлдвэрлэхдээ эд ангийн үйлдвэрлэлийн процессын туулах зам, ямар машинаар үйлдвэрлэх вэ? гэдгийг систем өөрөө шийднэ. Ингэснээр үйлдвэрлэлийн харилцааны цөмд үйлчлүүлэгч тавигдаж байгаа юм. Компаниуд зөвхөн үйлдвэрлэлийн түвшинд бус үйлдвэрлэлийн дизайн, маркетинг, борлуулалтад үйлчлүүлэгч төвтэй шийдлүүдийг нэвтрүүлэх бэлтгэлээ хангах ёстой. Ирээдүйн фабрик үр өгөөжтэй, хэмнэлттэй, бодит хэрэгцээнд нийцсэн үйлдвэрлэл явуулахын тулд уян хатан, хурдан хариу үйлдэл үзүүлж чаддаг байх ёстой. Ямар ч хүн ийм хурдан хугацаанд төлөвлөгөөг өөрчилж ийм олон талаас ирсэн, ийм их хэмжээний мэдээллийг боловсруулж чадахгүй.

Энд 3D хэвлэгч гэдэг бас нэгэн шинэ технологи хэрэгтэй. 3D технологи өлгийнөөсөө гараад удаагүй ч гайхалтай дэвшлийг авчирч байна. 3D -хэвлэгчээр хэвлэсэн эд ангиудтай онгоц удахгүй агаарт хөөрөх гэж байна. Энэ технологи нь хувь хүний хүсэлтэд нийцүүлэн өөр хаана ч байхгүй бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх зорилтын эцсийн зогсоол. 3D хэвлэгчээр хэвлэсэн бүтээгдэхүүн дахин давтагдашгүй, цор ганц хэрэглэгч хувь хүний санаанд нийцсэн байна. Мэдээж ирээдүйд бүх юмыг 3D

хэвлэгчээр хэвлэх боломжгүй. Хувь хүний хүсэлтээр цор ганц ширхгээр үйлдвэрлэгдэж буй бүтээгдэхүүнүүд урт хугацааны туршид бөөнөөр үйлдвэрлэж буй бүтээгдэхүүнээс үнэтэй байх болно. Тусгай шаардлага ба хувь хүмүүсийн хүсэлт нь үл ойшоож болохгүй хувилбарууд. Үйлчлүүлэгчээ мэддэг, хэрэгцээг нь хангаж чадах эсэхээс олон зүйл шалтгаалах болно. Үйлчлүүлэгч төвтэй үйлдвэрлэл нь дижитал процессын хамгийн чухал хөтөлөгч хүчнүүдийн нэг юм. Компаниуд: Бид үйлчлүүлэгчдийнхээ хүсэлтэд илүү сайн нийцүүлэх, эсвэл тэдэнтэй эхлэн танилцахын тулд шинэ технологийг яаж ашиглах вэ? гэдэг асуултыг тавих ёстой.

#### **Хөдөлмөр 4.0: Хөдөлмөр бас өөрчлөгдөж байна.**

Энэ хөгжил зөвхөн үйлдвэрлэлийн машинууд байрлуулсан танхимаар хязгаарлагдахгүй. Дижиталчлалын хөгжлийн нөлөөгөөр захиргаа, борлуулалт, маркетинг уу? гэдгээс үл хамааран олон салбарт арилжааны шинэ процессууд бий болж эдгээрт компаниуд үйл ажиллагаа нийцүүлэх хэрэгтэй байна. Эдгээр нь компаниудын өмнө шинэ сорилтуудыг авчирч аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал хөдөлмөрийн харилцаанд нөлөөлж байна. Нэг талаас улам бүр нэмэгдэж буй сүлжээний холболт, автоматжуулалтын үр дүнд роботууд, хиймэл оюун ухаан, шинэ машинууд ажлын байран дээрх хүний ажиллах хүчийг орлож байна. Нөгөө талд өндөр мэргэшсэн ажиллах хүчинд тавигдах шаардлага улам өндөрсөж хөдөлмөрийн зах зээл дээр тэдний эрэлт нэмэгдсээр байна. Дижиталчлал болон арилжааны шинэ загваруудын нөлөөгөөр шинэ ажил мэргэжлүүд бий болж байна. Хүмүүс илүү чухал зүйлд цаг зарцуулах боломжтой болж байна. Нэгэн хэвийн, олон дахин давтагддаг ажил үүргийг машинууд хүнийг орлон гүйцэтгэж, хүмүүс хүн хоорондын, төлөвлөлт, зохион байгуулалт, сэтгэн бодох ажлыг хийж байна. Энэ хөдөлмөрийн шинэ ертөнц ямар байх ёстой вэ? гэдэг асуулгад “Шинэ хөдөлмөр-New Work” зэрэг хөдөлгөөнүүд оюунаа чилээн хариулт хайж байна. Хөгжлийн энэ хандлагад дасан зохицох ажлыг компаниуд эртнээс эхлэх хэрэгтэй. Өндөр мэргэшсэн тусгай мэргэжлийн ажиллах хүчин хэрэгтэй. Мэдлэгийн буюу оюуны хөдөлмөр ирээдүйн өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн анхдагч хүчин зүйл байх болно. Олон компани дотроо хөгжлийн асуудал хариуцсан хэлтэстэй болсон байна. Компанийн ажиллагсад шинэ процессын дунд урам зоригтой, үйл ажиллагаа явуулах өндөр чадамжтай байх нөхцөлд л компаниуд дижиталчлалын өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх бүх чадамжийг шавхан дайчилж чадна.

#### **Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалын боломжууд**

Дижиталчлалын нөлөө компани бүрд адилхан байхгүй. Олон компаниуд өнөөдөр ч дижитал албагүйгээр ажиллаж чадахаа больсон байхад бусад компанийн машинууд сүлжээнд холбогдох хүртэл цаг хугацаа шаардлагатай, шинэчлэл хийх хэрэгтэй байна. Эрт орой хэзээ нэгэн цагт дижиталчлал бүх компанид нэвтрэх л болно. Энэ бол зөвхөн цаг хугацааны л асуудал. Дижиталчлалд шилжих бэлтгэлээ аль болохоор эрт хангаж эхэлсэн компаниудын тэсэж үлдэх боломж тэр хэрээр өндөр байх болно. Энд нэг анхаарах ёстой зүйл бол дижиталчлалд тэр бүр техникийн өндөр шаардлага тавигдах албагүй. Гар урчуудад заавал дижиталчлагдсан машин хэрэг болохгүй, барилгын талбар дээр заавал хиймэл оюун ухаан шаардлагагүй, харин үйлчлүүлэгчтэй цаг тохирох, материалын нэмэлт захиалга хийхэд аппликейшн ашиглаж болно. Энэ бас л дижиталчлал.

Дижиталчлалын үед ч өрсөлдөөн байсаар л байх болно. Дижиталчлалыг ухаалгаар ашиглаж чадсан хүн, компани үйлдвэрлэлийн үр өгөөжийг дээшлүүлж зөвхөн өөртөө бий болгож чадсан давуу талуудаа өөрийн үйлчлүүлэгчдэд олгож чадна. Аж үйлдвэрийн компаниуд жишээ нь интернэтээр алсаас засвар үйлчилгээ авах, үйлдвэрлэлийн саатлын тухай мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж хэвийн ажиллагааг хангахын тулд засвар үйлчилгээ хийх хугацааг урьдчилан таамаглаж чадна. Машинууд нь хэзээ саатах магадлалтай вэ? гэдгийг урьдчилан таамаглаад зогсохоос нь өмнө арга хэмжээ авах дургүй хүн, компани гэж байх уу?

### **Дижиталчлалтай ганцаараа нүүр тулах уу?**

Дижиталчлал компаниудын өмнө олон сорилтуудыг авчирч байна. Энэ сорилтуудыг тэд даван туулах ёстой. Тэгэхдээ ганцаараа биш хүчтэй түншүүдтэйгээ хамтдаа даван туулж болно. Учир нь хамтын ажиллагаа, сүлжээ, холбоотнуудтайгаа хамтран дангаараа хүч мөхөстөх шинэ чадавхыг бүрдүүлж чадна. Том компаниуд хөгжлийн хэлтэс байгуулж туршилтын төслүүд хэрэгжүүлж чадаж байхад жижиг, дунд компаниуд яаж төгсөхийг таамаглашгүй төслүүдэд цаг ба хөрөнгөө зарцуулахад амаргүй. Чадалтай түншүүдтэй хамтарснаар дарамтыг бууруулж чадна. Их сургуулиуд, нийлүүлэгчид, үйлчлүүлэгчид ч түнш байж чадна.

### **Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалыг нэгтгэн дүгнэвэл:**

- Огтлолын цэгүүдийг стандартчилах. Компани бүр өөр өөр программ хангамжийг ашиглаж байгаа. Аж

Үйлдвэрийн 4-р хувьсгалд систем тус бүр бусад системтэй нэг бүрчлэн харилцаж чаддаг байх ёстой.

- Мэдээллийн технологийн аюулгүй байдал: Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүдээр мэдээллийн хулгайн тухай олонтоо мэдээлдэг. Мэдээллийг найдвартай онлайн хадгалж солилцож чадаж байгаа нөхцөлд л Юмсын интернэт IoT ашигтай.
- Хүмүүс-робот хоорондын харилцаа: Роботууд үлэмж их хэмжээний чадамжтай ч өнөөг хүртэл зөвхөн цөөн хэдэн ажил үүрэг гүйцэтгүүлж энэ их чадамжаас зөвхөн өчүүхэн хэсгийг нь л ашиглаж ирлээ. Хүмүүс ба роботууд дэм дэмдээ найдвартай ажиллаж чадсан нөхцөлд роботын хэрэглээ огцом нэмэгдэх боломжтой.
- Хувь хүний хүсэл, хэрэгцээнд нийцсэн үйлдвэрлэлээс чөлөөт хэмжээст бүтээгдэхүүн хүртэл: хувь хүмүүсийн хүсэл, хэрэгцээнд нийцсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлд хувь хүмүүсийн маркетинг, борлуулалт, арилжааны процесс хэрэгтэй. Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалаар компани бүхэлдээ фабрикт эгнэсэн ажилчингүй машинууд болон хувирчихгүй.
- Уян хатан фабрикуудад өөрийн удирдлагатай процессууд: Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгалд шилжихийн тулд бүх машинаа шинэчлэх хэрэггүй. Хуучин машинуудыг ч бага зэрэг бүтээлч өөрчлөлт хийгээд дижиталчлах боломжтой.
- Виг-Дата ба хиймэл оюун ухаан-мэдээллийн багтаамжийг нэмэгдүүлэх замаар процессыг илүү боловсронгуй болгох боломжтой. Мэдээлэл цуглуулах бол нэг хэрэг, харин цуглуулсан мэдээлэлдээ үнэлгээ хийж утга учиртай үр дүн гаргаж авна гэдэг өөр хэрэг. Үүний тулд мэргэжилтнүүд ба өргөн хүрээтэй мэдлэг тэй байх хэрэгтэй.
- Дижиталчлалын эриний хөдөлмөр ба боловсрол: Роботууд болон хиймэл оюун ухаан ажлын нэлээд хэсгийг нугалдаг болчихвол ирээдүйн хөдөлмөр зохион байгуулалтыг яаж хийх ёстой вэ? гэдгийг хүмүүс бид өнөөдрөөс бодох хэрэгтэй.
- Үйлчлүүлэгч төвтэй сэтгэлгээ: Эргэцүүлэл бүрийн төвд үйлчлүүлэгч байна. Үйлчлүүлэгч юу хүсэж байна?

Хүсэлтийг нь биелүүлэхэд дижиталчлал юугаар тус болж чадах вэ?

- Аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал олон нугачаатай. Эхлээд харахад цогц мэт харагддаг ч сайн харвал тийм биш. Энд өгөх хамгийн сайн зөвлөгөө бол: хүчин зүйлсээс нэгийг нь сонгож аваад тухайн сэдвийн хүрээнд шинэ санаанууд гаргаж ирэх, хэрэгжүүлэх сонирхолтой ажилтнуудаа олж аваад шууд л эхлүүл. Энд зөвдөөд, буруудаад байх юмгүй, бас хаан замнал ч гэж үгүй. Компани бүр өөртөө тохирсон замыг олох хэрэгтэй. Эцэст нь хэлэхэд компани бүрд өөрийн гэсэн бусдад байхгүй онцлог бий.

### **Дижиталчлалын тодорхойлолт**

Аж үйлдвэр 4.0-ыг аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал гэж тайлбарлахад буруудах зүйл огт байхгүй. Учир нь аж үйлдвэр 4.0 нь хөдөлмөрийн зохион байгуулалт ба үйлдвэрлэлийн цоо шинэ бөгөөд цогц цар хүрээг тогтоож байгаа. Яагаад ингэж нэрлэх болсон, уг нэр нь дижиталчлалын түүхтэй ямар холбоотой вэ? гэдгийг “дижиталчлалын түүх”-тэй холбон тайлбарладаг.

### **Хиймэл оюун ухаан гэж юу вэ?**

Хиймэл оюун ухааныг энгийн үгээр тайлбарлавал хүмүүний суралцах, сэтгэх процессыг компьютер дээр буулгах, үүгээрээ дамжуулаад компьютерт оюун ухаан суулгах оролдлого юм. Зорилт бүрийг хэрэгжүүлэхийн тулд программчлахын оронд хиймэл оюун ухаан бие даан хариултыг олж асуудлыг бие даан шийдэж чадна.

Нэг талаас хүмүүний тархины болон оюун ухааны үүрэг функцийг ойлгох, нөгөө талаас хиймлээр дуурайлган бүтээхийн тулд хиймэл оюун ухааны судалгааг хийдэг. Хиймэл оюун ухааныг бүтээх мөрөөдөл компьютер бүтээсэн түүхээс ч удаан жилийн түүхтэй.

### **Хиймэл оюун ухаан шинжлэх ухааны төсөөлөл ба бодит байдал дээр**

Юуны өмнө шинжлэх ухааны төсөөлөлд “хиймэл оюун ухаан” гэдэг ойлголт олон удаа тааралддаг бөгөөд бид үүнийг ихэнхдээ бие даан сэтгэж, ажиллаж чаддаг робот, компьютер хэмээн ойлгосоор ирсэн. Стар Трек цувралын андройд Дата шиг сайн санаатай эсвэл 2001 он: Одиссей сансрын уудамд кино шиг муу

санаатай төсөөллийн аль аль нь л байдаг. Урлагт бол эдгээр нь бидний хариулж үл чадах асуултад хариулт хайх хэрэгсэл юм. Хүн бусад төрөлтнөөс юугаараа давуу вэ? Оюун ухаан гэж юу вэ? гэх мэт.

Хэрвээ бид өнөөгийн дэлхий дээр хиймэл оюун ухааны тухай ярих юм бол бидний кино, номоос мэддэгээс өөр зүйл яригдана. Бодит амьдрал дээр бидэнтэй хиймэл оюун ухаан нуугдмал байдлаар тааралддаг. Амазон компани бидэнд шинэ бүтээгдэхүүнээ танилцуулахад, фото зураг дээрх хүмүүсийг автоматаар таниулахад, бид гар утасныхаа Алекса, Сири нартай хөөрөлдөх үедээ нууцлагдмал хиймэл оюун ухаантай тааралддаг.

### **Хиймэл оюун ухааны ойлголтыг тодорхойлох**

Хиймэл оюун ухаан гэж юу вэ? Үүнийг нэг мөр тайлбарлахад хүндрэлтэй. Зарчмын хувьд оюун ухаан гэдэг ойлголтын нэг мөр тодорхой тайлбар гэж байхгүй учраас хиймэл оюун ухааны ерөнхий тайлбар гэж байхгүй. Хиймэл оюун ухааны ойлголтын тодорхойлолтод ойртохын тулд эхлээд хүчтэй ба сул хиймэл оюун ухааны тодорхойлолтыг авч үзэх хэрэгтэй болно. Хүчтэй хиймэл оюун ухаан бол ерөнхий хэлбэрийн асуудлыг шийдэж чаддаг машин гэж бид ойлгодог. Өөрөөр хэлбэл тавьсан асуулт бүрд хариулт өгөх чадвартай машин. Энэ бол зүгээр л цэвэр хийсвэрлэл бөгөөд дараагийн хэдэн арав, зуун жилд ч энэ хэвээрээ л байх болно.

Сул хиймэл оюун ухаантай бид өдөр тутамдаа тааралддаг. Эдгээр нь алгоритмууд бөгөөд алгоритмууд бол өөр юу ч биш, хиймэл оюун ухаан юм. Хиймэл оюун ухаан бол тусгай асуултуудад хариулах чадвартай, тэдгээрийг шийдвэрлэх замыг өмнө нь бие даан суралцсан цогц алгоритмууд юм. Хиймэл оюун ухаанд өөрийн гэсэн ухамсар байхгүй учраас ойлгох чадвар байхгүй. (Хөгжлийн түвшин ийм л байна. Магадгүй терминатор зэрэг хүчирхэг хиймэл ухаан ойлгох чадвартай болох ч юм бил үү?)

Хүчирхэг хиймэл оюун ухаан нь шинжлэх ухааны төсөөлөлд хамаардаг бол сул хиймэл оюун ухаан бол бидний өдөр тутмын нэгэн хэсэг. Сул хиймэл оюун ухаантай бид өдөр тутамд компьютер, гар утсан дээрээ таарч байдаг.

### **Хиймэл оюун ухаан юу хийж чадах вэ?**

Бид цаашдаа энгийн программтай сул хиймэл оюун ухааны тухай л ярих болно. Хиймэл оюун ухаан энгийн программаас юугаараа ялгаатай вэ? Ердийнхөөр программист өөрийн

сонгож авсан хэл дээр код бичдэг, нэг өгүүлбэрээр хүссэнээрээ цогц зааварчилгаа өгч болдог.

- Хэрэв ингэсэн бол дараа нь тэг
- Хэрвээ хэрэглэгч "илгээ" гэдэг товч дээр дарвал , И-мэйлийг Х сервер лүү илгээнэ.

Иймэрхүү системийг тохиргоо дээр суурилсан систем гэж нэрлэдэг. Хиймэл оюун ухаанд программист алхам бүрийг заадаггүй, харин бие даан дараагийн алхмуудыг хийдэг нэгэн алгоритмыг боловсруулдаг. Энэ нь тэгээд тийм чухал юм уу? Зарим асуудал илүү цогц байдаг учраас гараараа нэг код бичээд шийдчих боломжгүй учраас чухал.

Үүний нэг жишээ бол фасевүүк зэрэг нийгмийн сүлжээнд ашигладаг зураг таниулах программ. Ямар ч сайн программист байгаад нэг өгүүлбэр бичиж зааварчилгаа өгөөд өдөр шөнө ялгалгүй, далайн эрэг дээр эсвэл машин дотор авсан зурган дээрээс намайг таниулж чадахгүй. Тохиргоо дээр суурилсан системээр бол бүр боломжгүй, үүний тулд программист алхам бүрийг урьдчилан тааварлаж мэдээд нэг бүрчлэн бичиж оруулах хэрэгтэй болно. Хиймэл оюун ухаан ч миний оруулсан зураг бүрийг таньж чадахгүй. Харин миний оруулсан бүх зургуудаас миний царайг танихад суралцаж суралцсан дүрмээ шинээр оруулсан зургууд дээр хэрэглэж намайг таньдаг. Энэ үйлдэл зөвхөн над дээр биш бусад олон тэрбум нүүр царайн дээр секундйг хэд хуваасны нэгтэй тэнцэх хугацаанд давтагддаг. Хиймэл оюун ухаан урьд өмнө нь танигдаагүй мэдээллүүдтэй харилцах чадвартай. Загвар олж авах, загвар дээрээс хийх үйлдлээ тодорхойлох чадвартай. Хиймэл оюун ухаан өөрт байгаа мэдээлэл дээрээ суурилан юу суралцах вэ? гэдгийг уг хиймэл оюун ухааны дизайныг хийх явцдаа хүмүүс өөрсдөө тодорхойлдог. Хүмүүс хиймэл оюун ухааны программыг бичиж харин хиймэл оюун ухаан өөрөө түүнд программчилсан даалгаврыг яаж гүйцэтгэх вэ? гэдэгт суралцдаг. Иймээс л хиймэл оюун ухаан нь тодорхой хүрээнд тухайн эгшнийг хүртэл танигдаагүй байгаа нөхцөлд хариу үйлдэл хийхийн тулд туршлагаасаа суралцах чадвартай учраас тохиргоо дээр суурилсан системээс илүү хүчирхэг.

### **Хиймэл оюун ухаан юу хийж чадах вэ?**

Хиймэл оюун ухааны системүүдийн хэрэглээний боломж асар өндөр гэдгийг ихэнх хүмүүс мэддэггүй. Хиймэл оюун ухааны системүүд эдийн засагт хувьсгал гаргана. Хиймэл оюун ухаан тоон хэмжээний хувьд болон өгөгдсөн загвар нь хэтэрхий цогц учраас хүн бол хэзээ ч чадахгүй мэдээллийг бүртгэх чадвартай.

Юү Түүбе дээр минут тутамд 400 цагийн материал тавигдаж байдаг. Юү Түүбийн ажилтнууд тавигдсан видео бүрийг үзээд, хориглосон болон хулгайлагдсан агуулга байгаа эсэхийг хянана гээд та төсөөлөөд үз. Тус концернд ажлын 8 цагт завсарлагагүйгээр зөвхөн видео үзэж хянадаг 72.000 ажилтан хэрэгтэй. Харин хиймэл оюун ухаан таталтын явцад нь шалгаж орхидог. Хиймэл оюун ухаан тодорхой бүтцэд оруулаагүй задгай мэдээлэл бүртгэхдээ маш сайн. Жишээ нь: видео, текст, дууны бичлэг зэрэг компьютероор хайлт хийж болох, тодорхой хэлбэр байхгүй, мэдрэгчийн хэмжилтийн дүн биш бүх мэдээллийг бүртгэж чадна. Мэдээж хиймэл оюун ухааныг тодорхой бүтэц бүхий мэдээллийг ангилах, тодорхой загварын дагуу хайлт хийхэд ашиглаж болно. Өнөөгийн бүх мэдээллийн ойролцоогоор 80% нь тодорхой бүтэцгүй мэдээлэл байна. Интернетийн эрчимтэй хөгжил ба аж үйлдвэр 4.0,-ын үед Клоуд санамжийг хүссэн тоогоороо бөөнөөр нь хэрэглэх боломжтой болсон. Олон компаниуд ямар их хэмжээний мэдээллийн баялаг дээр сууж байгаагаа тэдгээр мэдээлэлд нь өртөг шингээсэн үйлдвэрлэл явуулах ямар арвин нөөц агуулагдаж байгааг хараахан мэдэж амжаагүй байгаа. Асар их хэмжээний мэдээллийн хуримтлалыг тооцоолон бодох машины хурдад гарсан дэвшилтэй холбосны үр дүнд сүүлийн жилүүдэд хиймэл оюун ухааныг их хэмжээгээр ашиглах боломж нээгдэж байна.

### **Хиймэл оюун ухаан юу хийж чадахгүй вэ?**

Хиймэл оюун ухаан нийтлэг асуудлыг шийдэж чадахгүй, хараахан чаддаг болоогүй байна. Хиймэл оюун ухаан мэдээллийг боловсруулж загваруудыг таньж чадна, харин ойлгож чадахгүй. Мэдээлэл нь хангалтгүй, буруу программчилсан бол буруу үр дүн гаргаж ирнэ. Хиймэл оюун ухаан зориулалтаар нь программчилсан тусгай асуултуудад л хариулж чадна. Хиймэл оюун ухаанаар хийлгэх ажлаа олсон л бол тэр ажлыг хүнээс илүү хийх нь бол баталгаатай. Учир нь хүнээс хурдан төдийгүй туршлага нь нэмэгдэхийн хэрээр алдаа гаргах магадлал нь буурна. Оксфордын их сургуулийн 2013 онд хийсэн судалгаагаар АНУ-ын тухай үеийн нийт ажлын байрны 47% нь автоматжуулалтын нөлөөгөөр үгүй болох магадлалтай. Үүнээс хиймэл оюун ухаан нэлээд хувийг эзэлж байжээ. Хиймэл оюун ухаан хүний ажиллах хүчийг орлох болно гэдэгт эргэлзэхийн хэрэггүй, нэг удаа л орлосон бол бүр мөсөн орлоно. Дахиад хүний ажиллах хүч шаардагдахгүй болно. Нэгэн хэвийн, олон давтагддаг хяналтын видео харах, стандарт асуултад хариулах, бичиг баримт хайх зэрэг уйтгартай ажлуудыг хиймэл оюун ухаан хийх болно. Харин хиймэл оюун ухаантай ажиллахын тулд хүмүүст илүү боловсрол мэдлэг, ур чадвар хэрэгтэй болно. Үнэнийг хэлэхэд үүнээс өөр сонголт бидэнд



байхгүй. Хиймэл оюун ухааны хэрэглээнээс ашиг олсон салбар бүрт хиймэл оюун ухаан хүмүүсийг зах зээлээс түлхэн гаргах болно. Амазон концерны мэргэжилтнүүд ажилд орох хүсэлтэй хүмүүсийн материалд автоматаар үнэлгээ хийж ангилдаг хиймэл оюун ухаан бүтээхдээ өнгөрсөн 10 жилд ажилд орохоор материал өгсөн хүмүүсийн материал дээр хиймэл оюун ухааныг сургасан. Хиймэл оюун ухааны сургалтын дараагаар тэд зөвхөн эрэгтэй хүмүүсийн материалыг сонгосныг мэдсэн юм. Шалтгаан нь: Өнгөрсөн 10 жилд бусад мэдээллийн технологийн компанийн нэгэн адил Амазоны ажилд авсан хүмүүсийн дийлэнх нь эрэгтэйчүүд байжээ. Алдаа нь мэдээллийн сонголт ба бэлтгэлд байж. Эцэст нь Амазон ажилд авах хүмүүсээ сонгохдоо хиймэл оюун ухаан ашиглахаа больж хүмүүсээр сонголт хийлгэдэг болсон юм.

#### Хиймэл оюун ухааны товч дүгнэлт:

- Хиймэл оюун ухаан нь хүмүүний суралцах, сэтгэх процессыг компьютерт буулгах оролдлого.
- Хүчирхэг хиймэл оюун ухаан буюу нийтлэг асуудлыг шийддэг машинууд зөвхөн шинжлэх ухааны төсөөлөлд л байдаг. Харин сул хиймэл оюун ухаан өнөөгийн ертөнц дээр гар утас, веб-сайт, нийгмийн сүлжээ, жолоочгүй машин гээд хаа сайгүй хэрэглэгдэж байна.
- Их хэмжээний мэдээлэл боловсруулдаг, дүн шинжилгээ хийдэг, тодорхой загварын дагуу хайлт хийдэг газруудад хиймэл оюун ухааныг өргөн ашиглаж байна.
- Машинжсан суралцах процесс нь хиймэл оюун ухааны хэрэглээний өнөөгийн хамгийн чухал салбар юм.
- Хиймэл оюун ухааны суурь нь мэдээлэл. Мэдээлэл нь тоо, зураг, видео, дуу авианы хэлбэртэй байж болно.
- Хиймэл оюун ухаан мэдээллийг хүнээс илүү сайн, хурдан боловсруулж чаддаг. Гэхдээ тэд мэдээллийг ойлгох чадваргүй.
- Хиймэл оюун ухааныг маш тодорхой зорилгоор программчилдаг. Өөр зориулалтаар ашиглах бол дахин шинээр программчилдаг.
- Хиймэл оюун ухаан хүмүүсээс ажил үүргийг нь шилжүүлэн авахын зэрэгцээ хүмүүст арилжааны шинэ талбарууд, ажлын байруудыг бий болгоно.

- Хиймэл оюун ухаан мэдээллийг ойлгох чадваргүй, тэднийг буруу мэдээллээр хооллох юм бол буруу л үр дүн нийлүүлэх болно.

### Платформын эдийн засаг

Дижитал шилжилт нь ирээдүйд тулгарах үндсэн сорилтуудын нэг байх болно. Дижитал шилжилтийн нэгэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг нь “платформын эдийн засаг” юм. Эдгээрийн хамгийн танил жишээ бол нийгмийн сүлжээ, худалдааны онлайн талбай, аялал болон хөдөлгөөнт байдлын платформууд. Бусад салбаруудад мөн платформууд ашигладаг. Үйлчлүүлэгчид болон өрсөлдөгч компаниуд хоорондын арилжаа, үйл ажиллагааг интернэтэд жуучлах нь платформын үндсэн үүрэг юм. Платформ бол зах зээл ба солилцооны талбар юм. Оролцогсдын тоо олон байх тусам, өртөг шингээсэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн сүлжээний холбогдсон хэсгийн тоо олон байхын хэрээр “платформ” -ын гэж яригдах нь их байдаг. Хамрах хүрээ нь илүү өргөн, эрэлт ба хэрэгцээний ил тод байдал илүү хангагдсан байдаг учраас платформыг ашигладаг. Эдийн засгийн дижиталчлал хөдөлмөрийн процессын үр өгөөжийг дээшлүүлж дижитал шинэ загваруудыг бий болгож байна. Энд дижитал платформ үйлчлүүлэгч ба үйлдвэрлэгчдийн хооронд жуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг.

### Платформ гэж юу вэ?

Платформууд нь эрэлт ба хэрэгцээ, хэрэгцээ ба хөдөлмөр хоорондын тактыг тохируулдаг компаниуд юм. Энэ хөгжлийг түүчээлэгчид нь Нетфликс, Линкедин, Амазон, Фасевүүк, Үүбер зэрэг компаниуд юм. Платформ ихэнхдээ юу ч үйлдвэрлэдэггүй. Бэлэн байгаа бүтээмжийг онлайнгаар багцалж хэрэглэгчдэд хүргэж тооцооллыг хийдэг.

### Алгоритм гэж юу вэ?

Энгийн үгээр хэлэхэд алгоритм нь нэг асуудлын шийдэлд хүргэх аргачлал юм. Шийдлийн төлөвлөгөөний дагуу оруулсан мэдээллийг тодорхой дараалсан алхмуудын дагуу гаралт буюу үр дүн болгон хувиргадаг. Ялангуяа информатик буюу мэдээлэл зүйд алгоритмууд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Програмыг ямар хэлээр бичиж байгаагаас үл хамааран алгоритмууд програмчлалын суурийг бүрдүүлж байдаг. Гэхдээ алгоритмыг зөвхөн математик, мэдээлэл зүйд хэрэглэдэггүй. Учир нь алгоритмыг зөвхөн машин, тооцоолон бодох машинд гүйцэтгээд зогсохгүй хүмүүс алгоритмыг “хүний” хэлэнд хөрвүүлэн гүйцэтгэх боломжтой.

Жишээ: Бие-массын-индекс

Бие-масс-индексийн тооцоон дээр алгоритмыг ойлгомжтой тайлбарлаж болно. Бие-массын-индексийг тодорхойлохын тулд

- Оруулах өгөгдөл: Биеийн жин ба биеийн өндөр  
$$\text{БМИ} = \frac{\text{Биеийн жин}}{\text{Биеийн өндөр}}$$
- Гаралт буюу үр дүн /Эцсийн дүн/ БМИ

Энд математикийн томъёо буюу алгоритмын тусламжтайгаар "биеийн жинд үнэлгээ" өглөө. Хэрэглэх заавар, тоглоомын дүрэм, барилга-гараар хийх зүйлсийн зааварчилгаа, Хаш # функцүүд нь алгоритмын жишээ юм.

Алгоритмууд нь дараах онцлог шинж чанаруудтай байх ёстой.

1. Нэг тодорхой утгатай байх. Алгоритм зөрчилтэй байж болохгүй.
2. Гүйцэтгэх боломжтой байх: Бичгийн тэмдэгт бүрийг машин таних, гүйцэтгэх боломжтой байх ёстой.
3. Хязгаартай байх: Алгоритмын тодорхойлолт хязгаартай байх ёстой.
4. Хугацаа заасан байх: Тодорхой тооны олон алхам хийсний дараагаар алгоритм төгсөж үр дүн нийлүүлэх ёстой.
5. Хөдөлшгүй байдал: Алгоритм нөхцөл өөрчлөөгүй байхад ижил үр дүн нийлүүлэх ёстой.
6. Дараагийн алхам тодорхой байх: Гүйцэтгэл дуусахад үргэлжлүүлэх боломж нэгээс илүүгүй байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл дараагийн алхмыг ойлгомжтой тодорхойлсон байх ёстой.

## Зохиогчдын тухай

**Викториа Васаудо** нь шинжлэх ухаан, технологийн судалгааны үндэсний зөвлөл (CONICET), Аргентины нийгмийн шинжлэх ухааны факултетийн (FLACSO) судлаачаар ажилладаг. Тэрбээр Аргентины хөдөлмөрийн харилцааны шилжилт, үйлдвэрчний эвлэлийн стратегиуд, Латин Америкийн 20-р зууны 2-р хагасаас өнөөг хүртэл сэдвээр голлон судалгаа явуулдаг.

**Хюуго Диас** нь Бразилын үйлдвэрчний эвлэлүүд, хөдөлмөрийн эдийн засгийн судалгааны төвд (CESIT) судлаач, Кампинасын их сургуулийн эдийн засгийн шинжлэх ухааны хүрээлэнд (UNICAMP) профессороор ажилладаг.

**Мирко Херберг** нь Фридрих-Эбертийн Сангийн Берлин дэх төвд "Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлүүд" төслийн зохицуулагчаар ажилладаг. Өмнө нь тэрбээр Камерун, Филиппин улсад Фридрих-Эбертийн сангийн төлөөлөгчөөр ажиллаж байсан.

**Штефан Шмалц** нь Эрфуртийн их сургуулийн соёл-нийгмийн шинжлэх ухааны Макс Бэбер коллежид судалгааны багийн ахлагчаар ажилладаг. Тэрбээр үйлдвэрчний эвлэлүүд, хөдөлмөрийн харилцаа, улс төрийн эдийн засаг, хөгжлийн судалгаа сэдвүүдээр голлон судалгаа хийдэг.

**Мелиза Р. Серрано** нь Филиппиний их сургуулийн хөдөлмөр, хөдөлмөрийн харилцааны сургуулийн профессор (SOLAIR) Тэрбээр стандартгүй, албан бус хөдөлмөрийн харилцаанд ажилчдын хамтын төлөөллийн байгууллагууд, үйлдвэрчний эвлэлүүдийн шинэчлэл, дахин сэргэлт, азийн үйлдвэрчний эвлэлүүдэд хүйсийн тэгш байдлын хэрэгжилт, хөдөлмөрийн нийгэм-эдийн засгийн парадигмын хувтлбарууд сэдвээр голлон судалдаг.

**Курт Вандаело** нь Брюсселийн европын үйлдвэрчний хүрээлэнд ахлах судлаачаар ажилладаг. Тэрбээр үйлдвэрчний эвлэлийн шинэчлэл, платформын ажиллагсдын хамтын үйл ажиллагааны урын сан, Бельги, Нидерландын платформын эдийн засаг ба улс төрийн эдийн засаг сэдвээр голлон судалдаг.

**Ута Дирксен** нь хөгжлийн эдийн засагч мэргэжилтэй бөгөөд өдгөө ФЭС-гийн Өмнөд Африкийн Йоханнесбург хот дахь салбарын даргаар ажиллаж байна. Өмнө нь ФЭС-гийн Уругвайд төвтэй Латин Америкийн бүсийн үйлдвэрчний эвлэлүүдийн бодлого төслийн удирдагчаар ажиллаж байсан.







## Импрессум

© 2021 Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дахь  
Суурин төлөөлөгчийн газар

Ландмарк төв  
Сүхбаатар дүүрэг 1-р хороо  
Чингисийн өргөн чөлөө 13  
Шуудангийн хайрцаг 831  
14251 Улаанбаатар  
Монгол Улс

Агуулгын хариуцлагыг:  
Бенедикт Ивановс | Монголыг хариуцсан суурин төлөөлөгч

Фэйсбүүк: [facebook.com/fesmongolia](https://facebook.com/fesmongolia)  
Цахим хуудас: <https://mongolia.fes.de/>  
Цахим шуудан: [info@fes-mongolia.org](mailto:info@fes-mongolia.org)



ФЭС-ээс эрхлэн гаргасан бүтээлийг тус сангаас бичгээр олгосон  
зөвшөөрөлгүйгээр арилжааны зорилгоор ашиглахыг хориглоно.

- 1925 онд байгуулагдсан Фридрих-Эбертийн сан нь Германы хамгийн ууган уламжлалт улс төрийн сан юм. Манай сан Германы эзэнт улсын анхны ардчилсан ерөнхийлөгч Фридрих Эбертийн гэрээслэлийн дагуу байгуулагдаж түүний нэрээр нэрлэгдсэн юм. Фридрих-Эбертийн сангийн улс төрийн өв, гүйцэтгэж буй үүрэг нь түүний үзэл санаа, гэрээслэлээс эхтэй.

ФЭС нь Монгол Улс 1990 онд Ардчилсан тогтолцоонд шилжсэн цагаас эхлэн тус улсад ардчилал, нийгмийн шударга ёсыг дэмжин ажиллаж байна.



Фридрих-Эбертийн сан нь үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед төслийн хүрээнд үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хүчний нөөцийн онолыг боловсруулсан. Энэхүү бүтээлд хүчний нөөцийн онол дээр суурилан аж үйлдвэрийн 4-р хувьсгал, технологийн шинэчлэлд ҮЭ-үүд стратегийн ямар хариулт өгч, хүчний нөөцөө хэрхэн ашиглаж байгааг улс орнуудын тэргүүн туршлагын жишээн дээр харуулсан.