



МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН “АЖ ҮЙЛДВЭР БОЛОН
ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 81 ДҮГЭЭР
КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ
ҮНЭЛСЭН ТАЙЛАН**

Улаанбаатар хот

2025 он

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН
ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ
ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ**

Гарчиг

НЭГ. Ерөнхий зүйл

ХОЁР. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон байдал

ГУРАВ. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгийг тогтоосон байдал

ДӨРӨВ. Урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн байдал

4.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;

4.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;

4.3. “Ойлгомжтой байдлыг судлах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;

4.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;

4.5. “Зардал тооцох” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;

4.6. “Харилцан уялдааг шалгах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ.

ТАВ. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгсөн байдал

5.1. Баримтжуулалт;

5.2. Дүгнэлт;

5.3. Зөвлөмж.

НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн /цаашид “ХТТХ” гэх/ 12.1.2 дахь хэсэгт заасан аргачлалын дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судалсны үндсэн дээр конвенцод нэгдэн орох тухай хуулийн төслийг шинээр боловсруулах хувилбарыг сонгон авч, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг боловсруулан Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 15.6-д заасны дагуу Гадаад харилцааны сайд, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдтай хамтран батлахаар 2025 оны 08 дугаар сарын 05-ны өдрийн 01/2538 тоот албан бичгээр хүргүүлсэн.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийг үзэл баримтлалд нийцүүлэн боловсруулсан бөгөөд тус хуулийн төсөл батлагдан хэрэгжсэнээр хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд ямар үр дагавар, үр нөлөө үзүүлэхийг тооцох, давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах, харилцан уялдааг тогтоох, хуулийн төслийг ойлгомжтой, хүлээн зөвшөөрөгдөх, практикт хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад зөвлөмж өгөх зорилгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.3 дахь заалтад заасан аргачлалын дагуу үр нөлөөний үнэлгээг хийлээ.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээг дараах үе шаттайгаар хийж гүйцэтгэлээ.

1. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгох;
2. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгээ тогтоох;
3. Шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг тооцох;
4. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгөх.

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ СОНГОСОН БАЙДАЛ

Засгийн газрын 2016 оны 159 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-д заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгохдоо хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан доорх 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо. Үүнд:

1. Зорилгод хүрэх байдал;
2. Практикт хэрэгжих боломж;
3. Ойлгомжтой байдал;
4. Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал;
5. Зардал тооцох;
6. Харилцан уялдаа.

“Зорилгод хүрэх байдал”- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцоор заасан тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэж чадах эсэх; хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлагад нийцсэн эсэх, хуулийн төслийн хүрээнд дэвшүүлсэн зорилтод хүрч чадах эсэхийг тооцох зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Практикт хэрэгжих боломж”- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн зохицуулалтыг дагаж мөрдөх буюу хэрэгжүүлэх боломжтой эсэх, хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээд байгаа эсэх, тэдгээр этгээдэд тухайн хуулийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх боломж, бололцоо (санхүү, хүний нөөц зэрэг) байгаа эсэхийг тогтоох зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Ойлгомжтой байдал”- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцыг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субъектүүдийн /ажил олгогч, ажилтан, орон нутгийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага – хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид/ хувьд чиг үүрэг нь ойлгомжтой байгаа эсэх; хуулийн төсөл, конвенц нь бүтэц, хэлбэрийн хувьд логик дараалалтай эсэх; агуулга, хэл зүй, найруулгын хувьд тодорхой, ойлгомжтой эсэхийг тогтоох зорилгоор энэ шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо.

“Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцын үр дагаварт шууд хамаарах субъектүүд /ажилтан, ажил олгогч, аж ахуй, нэгж байгууллага, Монгол Улсын Засгийн газар/ уг хуулийг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх эсэхийг үнэлэх зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Зардал тооцох”: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн болон төрийн бус байгууллага, иргэн, хуулийн этгээдэд нэмэлт зардал гарах эсэхийг үнэлэх зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.4-т заасан “хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдох гарах зардлын тооцоо”-г хийх аргачлалын дагуу нарийвчлан хийнэ.

“Харилцан уялдаа”: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцын зүйлүүд бусад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа, эсхүл зөрчилдөж байгаа эсэхэд үнэлгээ хийх шаардлагатай гэж үзэж тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

ГУРАВ. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ХЭСГИЙГ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

Сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үр нөлөөг үнэлэхэд хамруулах хэсэг, түүнийг шалгах хэрэгслийг дараах байдлаар тогтоолоо.

Хүснэгт 1

Д/д	Шалгуур үзүүлэлт	Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг	Шалгах хэрэгсэл
1	Зорилгод хүрэх байдал	Конвенц, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг бүхэлд нь хамруулах.	Конвенц, хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тавьсан зорилгод хүрэх боломжтой байдлаар томъёологдож чадсан эсэх, хуулийн төслийг боловсруулах болсон үндэслэл, шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг шалгах.
2	Практикт хэрэгжих боломж	Конвенц, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг бүхэлд нь хамруулах.	Конвенц, хуулийн төслийн зохицуулалтыг дагаж мөрдөх, хэрэгжүүлэх боломж, бололцоо /санхүү, хүний нөөц/ зэрэг асуудлыг шалгаж тогтоох.
3	Ойлгомжтой байдал	Конвенц, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг бүхэлд нь хамруулах.	Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.1 дэх заалтад заасан аргачлалын дагуу хүн болгонд ойлгомжтой, мэргэжлийн нэр томъёо, ойлголтыг хоёрдмол, давхар утга агуулаагүй энгийн логик дараалалтай ойлгомжтой байгаа эсэхийг шалгах.
4	Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал	Конвенц, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг бүхэлд нь хамруулах.	Конвенц, хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх байгууллага /Монгол Улсын Засгийн газар/, иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажил олгогч, ажилтан/ хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх боломжтой эсэхийг шалгах.
5	Зардал тооцох	Конвенц, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг бүхэлд нь хамруулах.	Хуулийн төсөл батлагдан конвенцыг хэрэгжүүлснээр улсын төсвөөс нэмэлт хөрөнгө шаардах эсэх, иргэн, хуулийн этгээд нэмэлт зардал гарах эсэхийг шалгах.
6	Харилцан уялдаа	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	“Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ын 4.10-д

			заасан шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгах.
--	--	--	--

ДӨРӨВ. УРЬДЧИЛАН СОНГОСОН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТЭД ТОХИРОХ ШАЛГАХ ХЭРЭГСЛИЙН ДАГУУ КОНВЕНЦ, ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ

Энэ тайлангийн 3 дугаар бүлэгт сонгосон хэсгүүдэд дээрх шалгуур үзүүлэлтүүдийн хүрээнд дараах байдлаар үнэлгээ хийлээ.

4.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Улсын Их Хурлын 2011 оны 10 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын гадаад бодлогын үзэл баримтлал”-д Монгол Улс Олон Улсын эрх зүйг хүндэтгэн сахиж, гэрээ, хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, дэлхийн хамтын нийгэмлэгийн гишүүн орны хувьд бүс нутгийн болон дэлхийн чанартай тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бүх нийтийн үйл хэрэгт хувь нэмэр оруулах хүчин чармайлт гаргах талаар заасан юм.

Монгол Улс 1968 онд ОУХБ-д гишүүнээр элссэнээс хойш Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 22 конвенцод нэгдэн орсон байдаг.

Хөдөлмөрийн хяналт нь урьдчилсан, явцын шинжтэй, өргөн хүрээ бүхий, тухай бүр зайлшгүй хийгдэх шаардлагатай хяналт учраас бусад салбарын хяналтаас өвөрмөц салбар дундын хяналтыг хэрэгжүүлдэг онцлогтой юм. Өөрөөр хэлбэл өмчийн хэлбэр үл харгалзан Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж буй иргэн, хуулийн этгээд буюу ажилтан, ажил олгогчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн харилцаанд хяналт тавьж, ажилтан хүний хөдөлмөрлөх эрх, амь нас эрүүл мэндийг хамгаалах зорилгоор хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулахад чухал ач холбогдолтой.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга¹ УИХ-ын 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдрийн УИХ-ын чуулганаар батлагдаж, 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөгдөж эхэлсэн.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохистой хөдөлмөрийн үзэл санааг үндэсний хэмжээнд хангах зорилго, зорилт бүхий зохицуулалтууд хуульчлагдан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээ өргөжсөнөөр ажил олгогч, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэний хөдөлмөрийн харилцаан дахь зохистой, тэнцвэрт байдал бий болж, тэдний хөдөлмөрлөх суурь эрх хангагдах хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн.

Энэхүү хөдөлмөрийн харилцааны зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангаж, хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн чиг үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж,

¹ Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021 он)

олон улсын жишиг, хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлага тулгарсаар байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн чиг үүргийг ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцын чиг хандлагад нийцүүлэн холбогдох хэм хэмжээг хуульчилж өгсөн юм.

Хуулийн төсөлд “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох тухай асуудлыг тусгана.

Хуулийн төслийн зорилго нь аж үйлдвэр, худалдаа, хөдөө аж ахуй зэрэг салбарт ажлын байрны нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалах зорилгоор ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгох, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад холбогдох асуудлаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажлын байрыг тогтмол хянаж, шалгаснаар ажилтны эрхийг хамгаалж, хуулийн хэрэгжилтийг хангахад чиглэгдэнэ.

Хөдөлмөрийн хяналтад хамаарах дараах асуудлуудыг зохицуулна. Үүнд:

-Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх нь төрийн болон хувийн хэвшил, орон нутаг, албан болон албан бус эдийн засгийн салбаруудын бүх ажилтан, ажлын байранд адил тэгш үйлчилнэ.

-Хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын бүтэц, түүний шууд хяналтад байж түүний зохицуулалт, хяналтын үүрэг нь улсын нутаг дэвсгэрийг бүхэлд нь хамарсан хяналт шалгалтын нэгдсэн бодлого, тогтолцоог бий болгон ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлнэ.

-Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд болон төрийн бусад алба, ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн болон хувийн байгууллагуудын үр дүнтэй хамтын ажиллагаа нь байнгын, тогтмол байх, харилцан ойлголцлын протокол, санамж бичиг зэрэг хэрэгслүүдийг ашиглан, олон нийтэд нээлттэй байна.

-Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцооны эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлэх ажлыг нийгмийн түншлэгч талуудтай хамтран хэрэгжүүлнэ.

-Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, тайлагнах, үр дүнг тооцдог, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний асуудлыг журамлана.

-Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад аюул заналхийлэл, хүчирхийлэл, аливаа нэгэн өөрчлөлтөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх баталгаа нь хангагдаж, тэдний авч буй цалин хөлс нь үүрэг хариуцлагад нь тохирсон, мэдлэг, мэдээлэл олж авах, туршлага хуримтлуулан мэргэжлийн зохих түвшинд сургаж бэлтгэгдсэн хүний нөөцийн зохистой бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагын урьдчилсан тандан судалгаа тандан судалгаа² болон хуулийн үзэл баримтлалд туссан зорилгод тулгуурлан боловсруулсан хуулийн төсөл, конвенцын зохицуулалт бүрд дүн шинжилгээ хийхэд тухайн зохицуулалт, арга хэмжээ нь зорилгод хүрэх боломжтой гэж дүгнэж байна.

4.2. "Практикт хэрэгжих боломж" шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалын 2.4 –т заасны дагуу практикт хэрэгжих боломжийг хүний нөөц болон санхүү талаас хангаж байгаа эсэхийг шалгасан.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургаадугаар зүйлд Монгол Улсын иргэний баталгаатай эдлэх эрх, эрх чөлөөг, Арван есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт "Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна." гэж тус тус заасан. Үндсэн хуулийн эдгээр тулгуур зарчим, хэм хэмжээг хангах нэг үндэс нь Улсын Их Хурлаас батлан гаргаж буй хууль тогтоомж болон хууль тогтоомжоос бусад эрх зүйн актын хэрэгжилтийг улс орон даяар хэлбэрэлтгүй хангах явдал юм. Үүний тулд төрийн зүгээс явуулах хяналт шалгалтын механизм бүрдүүлэн ажилладаг.

Монгол Улсын иргэн нь эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх, өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах, сурч боловсрох, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх, эрэгтэй, эмэгтэй тэгш эрх эдлэх, төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх зэрэг үндсэн эрх, эрх чөлөөний баталгааг эдэлдэг. Эдгээр эрх, эрх чөлөөний баталгааг зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсөн тохиолдолд эрхийг нь хамгаалах нь хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын үндсэн чиг үүрэг юм.

Хөдөлмөрийн хяналт 1921 онд Засгийн газрын дэргэдэх Хянан байцаах хэлтэс хэмээх хяналтын бие даасан алба, 2002 оноос Монгол Улсын Их Хурлын 58, Засгийн газрын мөн оны "Засгийн газрын тохируулагч, хэрэгжүүлэгч агентлаг байгуулах тухай" 162 дугаар тогтоолоор "Улсын мэргэжлийн хяналтын газар"-ыг байгуулж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хяналтын асуудал хариуцсан газартай болсон.

Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн 2022 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдрийн нэмэлт, өөрчлөлт, Монгол Улсын Их Хурлын 2022 оны 72, Засгийн газрын 2022 оны 417, 469 дүгээр тогтоолуудаар 2023 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс

² ОУХБ-ын "Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1947 оны 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагын урьдчилсан тандан судалгаа (2025 он)

төрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг салбарын яамдад шилжсэнээр Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын чиг үүргүүд шилжин ирсэн. Өнөөдрийн байдлаар Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдаас эрх авсан нийт 110 гаруй улсын байцаагч салбарын хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналт нь засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн харьяалал, үйлдвэрлэл үйлчилгээний салбар, чиглэл, аж ахуйн нэгж байгууллагын том, жижгийг үл харгалзан өмчийн бүх хэвшилд хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний амь нас, эрүүл мэнд, хууль ёсны ашиг сонирхлын хуулийн хүрээнд хамгаалах, олон улсын нийтлэг хэм хэмжээнд тулгуурласан төрийн хяналтын нэг онцгой чиг үүрэг юм.

Мөн энэхүү хяналт нь ажил олгогч болон ажилтны хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөнддөг тул гагцхүү төрийн чиг үүрэгт хадгалагдах шинжээрээ онцлогтой байдаг.

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцтой Монгол Улсын хууль тогтоомжтой хэрхэн нийцэж байгааг тандан судалгаанаас харьцуулан үзэхэд конвенцын зарчим, хэм хэмжээтэй нийцэж байна гэж дүгнэсэн.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд: Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод Монгол улс нэгдэн орох асуудлыг судлан шийдвэрлэхийг тухайн үед үүрэг гүйцэтгэж байсан Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт тус тус даалгасан.

ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод 151 гаруй улс орон нэгдэж орсон нь хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах, хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүргүүд, ажилтныг сонгон авахад тавигдах шаардлага, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын нөөц боломж, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан зохицуулалтууд тусгагдсантай холбоотой байна.

Монгол Улсын УИХ-аас (2016 онд) баталсан “Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030” нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн хуульд тусгагдсан дээд хэмжээний урт хугацааны хөгжлийн бодлогын бичиг баримт гэж тодорхойлогдсон бөгөөд энэхүү үзэл баримтлал нь “Эдийн засгийн тогтвортой хөгжил”, “Нийгмийн тогтвортой хөгжил”, “Байгаль орчны тогтвортой хөгжил”, “Тогтвортой хөгжлийн засаглал” гэсэн 4 үндсэн салбарт хөгжлийн зорилтыг тодорхойлж, тогтвортой өсөж буй эдийн засгийн олон салбартай улс болох зорилт тавьж, нэгдүгээрт Хөдөө аж ахуйн салбарыг онцлон авч үзсэн байна. Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенц чухал ач холбогдолтой юм.

Дээрх Конвенц соёрхон батлагдсанаар манай улсад нийгэм, эдийн засгийн сөрөг үр дагавар гарахгүй бөгөөд хэрэгжилтийг ханган ажиллах хөдөлмөр, нийгмийн

хамгааллын хяналтын улсын байцаагчийн хүний нөөц ГБХНХЯ, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар болон 21 аймаг, 9 дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар хэлтэст хангалттай ажиллаж байна гэж үзэж байна.

4.3. “Ойлгомжтой байдлыг судлах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.1 дэх заалтад заасан “Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлал”-ын Хоёрдугаар бүлэг “Хуулийн төсөл боловсруулахад тавигдах нийтлэг шаардлага”-г заасан шаардлагыг дараах байдлаар хангаж байна.

Хүснэгт 2

Хуулийн төслийн эх бичвэрийн асуулгад тавигдах шаардлага		
1	Монгол Улсын үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцсэн бусад хууль, үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан байх;	Уг шаардлагыг хангасан.
2	Тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх;	Уг шаардлагыг хангасан.
3	Тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцааны хүрээнээс хальсан асуудлыг тусгахгүй байх;	Уг шаардлагыг хангасан.
4	Зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо зөрчилгүй байх.	Уг шаардлагыг хангасан.
5	Хэм хэмжээ тогтоогоогүй, тунхагласан шинжтэй буюу нэг удаа хэрэгжүүлэх заалт тусгахгүй байх	Уг шаардлагыг хангасан.
Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавигдах шаардлага		
6	Хуулийн төслийн үг хэллэг өгүүлбэрийг хэл зүйн, найруулга, өгүүлбэр зүйн монгол хэл бичгийн дүрэмд нийцүүлэн хоёрдмол утгагүй, товч тодорхой, ойлгоход хялбар	Уг шаардлагыг хангасан.
7	Бичвэр нь үндсэн агуулгаас хоёрдогч ач холбогдол бүхий ерөнхийгөөс тусгай руу, нийтлэг журмаас тусгай руу гэсэн хэлбэртэй байна	Уг шаардлагыг хангасан.
Хуулийн төслийн эх бичвэрт хэрэглэх арга ажиллагаа		
8	1.Нэр томьёо хэрэглэх 2.Хуулийн төслийн үг хэллэг сонгох 3.Товчлол хийх 4.Ишлэл хийх	Уг шаардлагыг хангасан.
Хуулийн төслийн эх бичвэрийг компьютерт боловсруулахад тавих шаардлага		

9	Эх бичвэрийг компьютерт боловсруулахад холбогдох эрх зүйн баримт бичиг баримталсан эсэх	Хуулийн төслийг боловсруулахад Засгийн газрын 2020 оны 246 дугаар тогтоолоор баталсан “Албан хэрэг хөтлөлтийн нийтлэг журам”, Стандартчилал, хэмжил зүйн үндэсний Зөвлөлийн 2021 оны “Баримт бичгийн стандарт MNS 5140-1:2021”-ыг баримталсан болно.
---	---	--

4.3. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх субъект нь Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, орон нутгийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага – хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид болон хуульд заасан бодлогын арга хэмжээний үр шимийг хүртэгсэд юм.

Төрийн хяналт шалгалт бол хууль, журмын хэрэгжилтийг хангуулах чухал механизм бөгөөд аливаа эрсдэлтэй үйл ажиллагааны улмаас үүсч болзошгүй хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх зорилготой “үр дагавар үүсэхээс өмнөх хяналт” (ex ante regulation), зөрчил болон гэмт хэргийг шалган шийдвэрлэж, буруутай этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх “үр дагавар үүссэний дараах хяналт” (ex post liability) гэж 2 хуваагддаг.

Монгол Улсын Их Хурлаас баталсан хууль, бусад шийдвэр, Засгийн газар болон бусад эрх бүхий байгууллагаас нийтээр дагаж мөрдүүлэхээр гаргасан хэм хэмжээний актуудын хэрэгжилтэд хяналт тавих тогтолцоонд Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль чухал үүрэгтэй байдаг. Хяналт шалгалтын хамрах хүрээг тогтоохдоо аюулгүй байдал, нийтийн ашиг сонирхол, эрх зүйн тэгш бус харилцаанд оролцогч эмзэг талын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгыг чухалчлан, нөхөж баршгүй хохирол учруулах эрсдэлтэй үйл ажиллагааг илүүтэй анхаарч чухалчилдаг.

Төрийн хяналт шалгалтын явцад иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгддөг тул Захиргааны ерөнхий хуульд нийцүүлэн эрх зүйн баримт бичгүүдийг үйлдэж, илэрсэн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх, шийтгэл оногдуулах ажиллагаа нь Зөрчлийн тухай, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулиар зохицуулагдаж байна.

Хяналт шалгалтын төлөвлөлтийг эрсдэлд суурилан Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн зарчимд нийцүүлэн тухайн объектын эрсдэлийн ангиллыг үндэслэн гүйцэтгэж, Засгийн газрын 2023 оны 479 дүгээр “Хяналт шалгалт хийх нийтлэг журам”, 195 дугаар “Хяналт шалгалтын объектыг эрсдэлийн ангилалд хамааруулах шалгуур, үзүүлэлт батлах тухай” тогтоолуудыг үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж байна.

Сүүлийн 5 жилд хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын чиглэлээр нийт 15369 объектод хяналт шалгалт хийсэн нь идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын 15,8 хувийг хамаарч байна.

Тиймээс өнөөгийн хууль тогтоомжийн хүрээнд хүний амь нас, эрүүл мэндэд эрсдэл тулгарсан, хөдөлмөрлөх эрх нь зөрчигдсөн байж болзошгүй тохиолдолд хяналт шалгалт хийх боломж нөхцөл хязгаарлагдмал байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагын тандан судалгаанаас гарсан зөвлөмжийн дагуу хуулийн төсөл батлагдаж, конвенцод нэгдэн орсноор иргэдийн хууль ёсны эрх ашиг хөндөгдөхгүй төдийгүй тэдний хөдөлмөрлөх эрх хангагдахад чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

4.4. “Зардлыг тооцох” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Эдгээр конвенцод нэгдэх нь Ази, Номхон далайн бүс нутагтаа хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийг дээдлэгч үлгэр жишээ орнуудын нэг болж Монгол Улсын нэр хүндийг Олон Улсад дээшлүүлэх боломжтойгоос гадна шинэчлэн батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулах боломж өргөжнө гэж үзэж байна.

Орчин үед Олон улсын түвшинд чөлөөт худалдааны хэлэлцээрүүд нь хүний эрхийг хангах, байгаль орчныг хамгаалах, зохистой хөдөлмөр, сайн засаглалыг бэхжүүлэх нэн чухал арга хэрэгсэл гэж тооцогдох болсон. Тухайлбал Европын Холбооны хөнгөлөлтийн ерөнхий системд хөгжиж буй орнууд хөдөлмөрийн хүрээний суурь конвенцыг хэрэгжүүлснээр импортын татварын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломжтой болсон.

Манай улс эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн хүрээнд Хөдөө аж ахуйн салбарыг онцолж, хөдөө аж ахуйн салбар төдийгүй аж үйлдвэр, дэд бүтэц зэрэг бусад салбарыг зэрэгцүүлэн хөгжүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162 дугаар зүйлд тусгагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцын зарчимтай нийцэж байгаа тул эдгээр конвенцод нэгдэн орох боломж бүрдсэн гэж үзэж байна.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар манай улсад хамгийн үр дүнтэй эрсдэлд суурилсан хяналт, шалгалтуудыг төлөвшүүлэх, хүний үндсэн хөдөлмөрлөх эрхийг хангах, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтныг ажиллах явцад нь хамгаалахад хамаарах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг баталгаажуулах, Олон Улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.

Түүнчлэн Төрийн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх илүү үр дүнтэй “зөөлөн буюу идэвхтэй” урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог дэмжих ба хяналтын

байгууллагуудын хувьд ч албадлагаас үр дүнд суурилсан, урьдчилан сануулах танин мэдүүлэх чиг үүргийг илүү онцлох болно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162 дугаар зүйлийн 162.2.1-д “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгт: “хяналт шалгалт явуулах, аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх” гэж хуульчилсан. Энэ нь Монгол Улс Олон Улсын конвенцод нэгдэн ороогүй хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад гэнэтийн шалгалтыг хийхээр тусгасан нь ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийг хангах, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоос урьдчилан сэргийлэхэд маш дэвшилттэй зохицуулалт болсон юм.

ГБХНХЯ-наас дээрх 2 конвенцын хүрээнд “Хөдөлмөрийн хяналтын бодлогын баримт бичгийн төсөл”-ийг 2024 онд боловсруулж холбогдох талуудад танилцуулсан байна.

Олон Улсад хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний бодлогоор хяналтын зарчим, засаглал ба удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг, хуулиар олгогдсон эрх мэдэл зэрэг суурь асуудлуудтай холбоотой хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чиг үүрэг, тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлдог.

Дээрх конвенцод зарчимд нийцүүлэн МУ-ын хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний бодлогыг тодорхойлсноор ажлын байранд ажилтан хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, хөдөлмөрлөх эрхийг хангуулах, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, салбарын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Мөн энэ оны 2024 онд Удирдлагын академийн 2 багшийг Итали улсын Турин хот дахь ОУХБ-ын сургалтын төвд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо, бодлого, төлөвлөлт, хамтын ажиллагаа, хөдөлмөрийн харилцаан дахь хяналт, шалгалт, нийгэм сэтгэл зүйн эрсдэлт нөхцөлд хяналт шалгалт хийх, эмзэг бүлгийн ажилтнуудтай харилцах, хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд зөөлөн ур чадварыг ашиглах зэрэг онол, практик хосолсон сургагч багшийн сургалтад ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр хамруулсан.

Энэхүү арга зүйгээр 2024 онд ОУХБ, Удирдлагын академитай хамтран 30 улсын байцаагчийг ОУХБ-ын “Орчин үеийн Хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцоог бүрдүүлэх нь” сургалтын модуль хөтөлбөрийн хүрээнд сургагч багшаар бэлтгэн төгсгөөд байна.

Цаашид ГБХНХЯ-наас энэхүү модуль хөтөлбөрөөр зохион байгуулж буй онол, практик хосолсон сургалтыг Удирдлагын академитай хамтран үе шаттай, тасралтгүй зохион байгуулж, нийт байцаагчдаа бүрэн хамруулж, хяналт шалгалтын нэгдсэн арга зүйтэй болох зорилт тавин ажиллаж байна. Тиймээс хүний нөөцийг чадавхжуулахад улсын төсөв болон ОУ-ын байгууллагын тусламж, дэмжлэгийг ашиглаж улсын байцаагчдын чадавхыг сайжруулахад анхаарах шаардлагатай юм.

Мөн улс орны эдийн засагт бий болж буй сорилт бэрхшээлүүдийг даван туулахын тулд Хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй хяналтын тогтолцоог бий болгох,

шаардлагатай тохиолдолд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас техникийн дэмжлэг туслалцаа авах боломжтой болно.

Хүний эрх, эрх чөлөө, өрсөлдөөнийг хязгаарласан аливаа заалт байхгүй бөгөөд хууль хэрэгжсэнээр ажлын байранд ажилтан, иргэний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүл, аюулгүй байр, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулахад дэвшил гарна гэж үзэж байна. Иргэн, хуулийн этгээдэд ямар нэгэн нэмэлт хөрөнгийн дарамт үүсэхгүй болно.

Улмаар ҮОМШӨ-нөөс урьдчилан сэргийлэх, бага түвшинд байлгах үүднээс хохирлыг бууруулахад чиглэгдсэн үйл ажиллагааны процесс сайжруулалт, сургалт сурталчилгаа, хяналт шалгалтын системийг сайжруулж, технологийн шийдэлд хөрөнгө зарснаар оролцогч талуудад хэмнэлт гарах боломжтой юм.

4.5. “Харилцан уялдааг шалгах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөө үнэлэх аргачлалд заасан дараах стандарт асуултад хариулах замаар конвенц, хуулийн төслийн уялдаа холбоог бүхэлд нь шалгахыг зорилоо.

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомжид нийцсэн эсэхийг судалсан.

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалын 4.10-т заасан шаардлага, шалгуурын дагуу үнэллээ:

Асуулт 1:Хуулийн төслийн зохицуулалт тухай хуулийн зорилттой нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм.

Асуулт 2. Конвенц, хуулийн төслийн “Хууль тогтоомж” гэсэн хэсэгт заасан хуулиудын нэр тухайн харилцаанд хамаарах хууль мөн эсэх?

Хариулт: Тийм.

Судалгаа шинжилгээ: Дээрх конвенц, хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль³, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

Асуулт 3. Конвенц, хуулийн төсөлд тодорхойлсон нэр томьёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хууль тогтоомжийн нэр томьёотой нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм

Судалгаа шинжилгээ: Конвенц, хуулийн төслийн нэр томьёо нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн зөрчилдөөгүй болно.

³Монгол Улсын Үндсэн хууль -“Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 1992 оны 1 дугаарт нийтлэгдсэн.

Асуулт 4: Хуулийн төслийн зүйл, заалт тухайн хуулийн төсөл болон бусад хууль тогтоомжийн зүйл, заалттай нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм

Судалгаа шинжилгээ: Конвенц, хуулийн төслийн зүйл заалт нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн зөрчилдөөгүй болно.

Асуулт 5: Хуулийн төслийн зүйл, заалт тухайн хуулийн төслийн болон бусад хууль тогтоомжийн заалттай давхардсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 6: Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Судалгаа шинжилгээ: Конвенц, хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх Хөдөлмөрийн хяналтын 81, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 35, нийгмийн хамгааллын 41, нийт 162 байцаагчийн орон тоотойгоор Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын чиглэлээр төрийн хяналт шалгалтын чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллага, бүх шатны Засаг дарга, мөн аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажил олгогч, ажилтан, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэн хэрэгжүүлнэ.

Асуулт 7. Конвенц, хуулийн төсөлд шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Судалгаа шинжилгээ: Конвенц, хуулийн төслөөр зохицуулах шаардлагатай бүх харилцааг зохицуулсан бөгөөд орхигдуулсан зохицуулалт байхгүй.

Асуулт 8. Конвенц, хуулийн төсөлд төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан тусгасан эсэх;

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 9.Төрийн байгууллагын чиг үүргийг төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодоор гүйцэтгүүлэх боломжтой эсэх;

Хариулт: Тийм

Асуулт 10: Татварын хуулиас бусад хуулийн төсөлд албан татвар, төлбөр, хураамж тогтоосон эсэх?

Хариулт:Үгүй

Асуулт 11: Тухайн хуулийн төсөлд тусгасан тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой зохицуулалтыг Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуульд тусгасан эсэх?

Хариулт: Үгүй. /Хуулийн төсөлд тусгай зөвшөөрлийн зохицуулалт байхгүй болно./

Асуулт 12: Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт тусгасан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 13: Конвенц, хуулийн төслийн зүйл, заалт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Судалгаа шинжилгээ: Конвенц, хуулийн төслийн үйлчлэх хүрээг хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.6 дахь хэсэгтэй уялдуулах тодорхойлж, энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд тодорхой заасан. Мөн хуулийн төсөлд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, гадаад төрх, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодлоор ялгаварлаагүй болно.

Асуулт 14: Хуулийн төсөлд шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэсэн заалт тусгагдсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 15: Хуулийн төсөлд авлига, хүнд суртлыг бий болгоход чиглэсэн заалт тусгагдсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 16: Хуулийн төсөлд тусгасан хориглосон хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тодорхой тусгасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Судалгаа шинжилгээ: Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Зөрчлийн тухай хуулиар⁴ хүлээлгэх хариуцлага болон маргаан шийдвэрлэх асуудлыг тодорхой тусгасан.

Монгол Улс дээрх конвенцод нэгдэн орсноор хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтын тогтолцоог олон улсын стандартад нийцүүлэн шинэчлэх, хяналтын үр нөлөөг бодитоор дээшлүүлэх дараах ач холбогдол, үр өгөөжийг хүртэх боломжтой. Үүнд: Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хараат бус байдал, тогтолцоог бэхжүүлэх үүний дотор, байцаагчийн статус, мэргэжлийн бэлтгэл, эрх хэмжээ тодорхой болж, улс төрөөс ангид, мэргэжлийн хяналтыг төлөвшүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.

Байгууллагын бүтэц, санхүүгийн тогтвортой байдлыг хуульчилсан суурь үүснэ. Хяналтын хамрах хүрээ тэлж, үр нөлөө нэмэгдэж, одоогийн төвлөрсөн, хүртээмж хязгаарлагдмал хяналтаас хөдөө орон нутаг, жижиг аж ахуйн нэгж, албан бус салбарыг хамарсан үр дүнтэй, хүртээмжтэй хяналтын тогтолцоо руу шилжинэ. Урьдчилан сэргийлэх болон зөвлөн туслах үйл ажиллагаа нэмэгдэж, конвенцын

⁴ Зөрчлийн тухай хууль, (шинэчилсэн найруулга 2017 он)

зарчимд нийцүүлэн хяналтыг зөвхөн “шийтгэх” бус, урьдчилан сэргийлэх, сургалт, зөвлөгөө чиглэлээр илүү ажиллах нөхцөл боломж бий болно.

Мөн түүнчлэн, олон улсын хамтын ажиллагаа, хөрөнгө оруулалтад нээлттэй болж, ОУХБ болон бусад донор байгууллагуудаас техникийн туслалцаа, төсөл хөтөлбөрийн дэмжлэг авах эрх зүйн үндэс, итгэлцэл бий болно. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо буурч, хяналтын тогтолцооны үр нөлөө сайжирснаар ослын тоо, өвчлөлийн эрсдэл буурч, нийгмийн эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн бүтээмжид эерэг нөлөө үзүүлнэ. Нийгмийн түншлэлийн оролцоог нэмэгдүүлж, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч, эздийн байгууллагууд, төрийн бус байгууллагын хяналт, оролцоог дэмжсэн ил тод, хамтрагчтай хяналтын загвар төлөвшинө гэж үзэж байна.

ТАВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

5.1.Баримтжуулалт

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхэд дараах баримт бичиг, мэдээлэл, тоо баримтыг ашиглалаа.

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомж;
2. Холбогдох хуулийн хүрээнд Хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээр гарсан дүрэм, журам болон бусад тогтоол, шийдвэр, стандартууд;
3. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.2-т заасан аргачлалын дагуу хийсэн хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгааны тайлан;
4. Олон улсын байгууллагын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 155 дугаар конвенцын тайлан;
5. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын цахим <https://inspection.hudulmur.halamj.gov.mn/> бүртгэлийн мэдээлэл;
6. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр гарсан бусад судалгаа, тайлан;
7. Конвенцод нэгдэн орох тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал;
8. Үзэл баримтлалд нийцүүлэн боловсруулсан танилцуулга.

5.2. Дүгнэлт

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийг боловсруулах болсон хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлд нийцэж байгаа бөгөөд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.1 дэх хэсэгт заасан “Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлал”-ын Хоёрдугаар бүлэг “Хуулийн төсөл боловсруулахад тавих нийтлэг шаардлага”-т заасныг бүрэн хангаж байна гэж үзэж байна.

Мөн конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ шаардлагын урьдчилсан тандан судалгааны үр дүнг танилцуулах, хэлэлцүүлэх уулзалтаар оролцогчдын байр суурь

Монгол улс НҮБ, ОУХБ-д гишүүн орноор элссэн тул энэхүү конвенцод нэгдэн орж, олон улсын чиг хандлагыг нэвтрүүлэн хэрэгжүүлэх нь зөв гэж үзэн дэмжсэн байдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн стандартаар тодорхойлсон хөдөлмөрийн үндсэн зарчим, үндсэн эрхийг хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөр эрхлэлтийн цогц бодлого, бүхий л үйл явцад нийгмийн түншүүдийг оролцуулсан хүчирхэг, үр дүнтэй, үр ашигтай хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэхэд мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлж, техникийн туслалцааны төслүүдийг хэрэгжүүлэн, ОУХБ-ын холбогдох хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих үйл ажиллагааг явуулж байна.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын зөвлөх, доктор Рихтхофен Вольфгангаар ахлуулсан олон улсын аудитын баг 2005 онд Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд аудит хийж, Монгол дахь Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг системчлэн сайжруулах Замын Зураг хэмээх зөвлөмжийг боловсруулан ирүүлсэн байна. Уг зөвлөмжид бэлтгэл ажлыг хангасны үндсэн дээр Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох нь зүйтэй гэж зөвлөсөн байна.

Эдгээр конвенц нь ажлын байран дээр хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон хөдөлмөрийн бодлогын зарчмуудыг хэрэгжүүлж, удирдах үүрэг бүхий Хөдөлмөрийн удирдлагын системийн гол багана болох хөдөлмөрийн хяналтын асуудлыг авч үздэг. Ялангуяа 1947 оны Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81-р конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын үр ашигтай тогтолцоог боловсруулах, хянах тухай маш хэрэгтэй удирдамж чиглэлийг өгдөг.

Энэ цаг үеэс хойш салбарын яам болон тухайн үеийн мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь ОУХБ-ын дэмжлэгтэйгээр 2 конвенцын албан ёсны орчуулгыг хийлгэж, харьцуулсан судалгааг 2 удаа, нэгдэн орох хуулийн үзэл баримтлалыг мөн 2 удаа боловсруулан Гадаад хэргийн яам болон Хууль зүйн яаманд хүргүүлэн ажилласан байна.

Монгол Улсын Шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 37/89 тоот хамтарсан тушаалаар баталсан “Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл” бодлогын баримт бичгийг ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамж”-д нийцүүлэн өөрчлөн найруулж шинэчлэн, төслийг ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (LABGOV) хэлтэст хүргүүлэн зөвлөгөө авсан байна. Уг байгууллагаас ирүүлсэн зөвлөмжид “Монгол Улсад 2023 онд хэрэгжүүлсэн бүтцийн өөрчлөлтийн үр дүнд “хөдөлмөрийн харилцаа,” “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд,” “нийгмийн хамгаалал”-тай холбоотой хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүргийг буцаан Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд харьяалуулж, “салбарын” төвлөрсөн хөдөлмөрийн хяналтын газар байгуулсныг сайшаан дэмжиж, үндэсний хөдөлмөрийн хяналтын тууштай бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны удирдан чиглүүлж, уялдуулан зохицуулах үүрэг маш чухал болохыг, мөн

Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд явцын хяналт хийх, үнэлгээ хийх бүхий л шатанд нийгмийн түншүүдтэй зөвлөлдөх, тэдний оролцоог хангахын ач холбогдлыг онцлон дурдсан байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцын төслийн харилцан уялдааг хангах шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.3-т заасан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ын 4.10-т заасан 16 асуултад хариулах байдлаар шалгахад “харилцан уялдаа”-г бүрэн хангаж байна гэж үзсэн.

Иймд Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон батлагдсан аргачлалын дагуу эдгээр конвенц, хуулийн төсөлд үр нөлөөний үнэлгээ хийхэд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох бүрэн боломжтой юм.

5.3. Зөвлөмж

Хөдөлмөрийн салбарын хууль тогтоомжид аливаа эрсдэлтэй үйл ажиллагааны улмаас үүсэж болзошгүй хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх зорилготой “үр дагавар үүсэхээс өмнөх хяналт” (ex ante regulation) -ыг хэрэгжүүлэх олон субъектийг зааж өгсөн боловч хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд зөвхөн хяналтын байгууллага, улсын байцаагч хяналт тавина гэсэн уламжлалт ойлголт өнөөдрийг хүртэл өөрчлөгдөхгүй байна.

Тиймээс хууль батлагдсанаар эрсдэлд суурилсан хяналт шалгалтын төлөвлөлтийг ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын стратеги төлөвлөлтийн аргачлалтай уялдуулан, салбарын хяналтын онцлогт нийцсэн төлөвлөлтийн аргачлал бий болгох, тодорхой зорилтот бүлэг/салбарын хүрээнд хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг сайжруулахад тогтвортой нөлөө үзүүлж чадах төрийн болон хувийн хэвшлийн олон оролцогч талуудыг ашиглах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар баримтлах хамгийн үр дүнтэй, тогтвортой мөрдөх стратегийг боловсруулах шаардлагатай байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохистой хөдөлмөрийн үзэл санааг үндэсний хэмжээнд хангах зорилго, зорилт бүхий зохицуулалтууд хуульчлагдан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээ өргөжсөнөөр ажил олгогч, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэний хөдөлмөрийн харилцаан дахь зохистой, тэнцвэрт байдал бий болж, тэдний хөдөлмөрлөх суурь эрх хангагдах хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн.

Энэхүү хөдөлмөрийн харилцааны зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангаж, хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн чиг үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж, олон улсын жишиг, хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлага тулгарч байгаа учраас дээрх конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ нь зүйтэй юм.