



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ДАРГА САНДАГИЙН БЯМБАЦОГТ
ТАНАА

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

Төрийн ордон, Жанжин Д.Сүхбаатарын талбай,
6 дугаар хороо, Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14201
Утас: (976-51) 26 08 17, Факс: (976-51) 26 24 08,
Цахим шуудан: info@cabinet.gov.mn,
Цахим хуудас: www.mongolia.gov.mn

2026.06.18 № 3Г-1/67
танай _____-ны № _____-т

Хуулийн төсөл өргөн
мэдүүлэх тухай

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсний дагуу Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж байна.

Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдаанаар хэлэлцүүлж өгнө үү.

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙ САЙД



Н.УЧРАЛ

000264002508



**МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН
ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР**

Төрийн ордон, Жанжин Д.Сүхбаатарын талбай,
6 дугаар хороо, Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14201
Утас: (976-51) 26 08 17, Факс: (976-51) 26 24 08,
Цахим шуудан: info@cabinet.gov.mn,
Цахим хуудас: www.cabinet.gov.mn

2026.06.09 № 1187/2003
танай _____-ны № _____-т

Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлэх
хугацааг товлох тухай

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг хэлэлцэн дэмжээд, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр шийдвэрлэсний дагуу холбогдох материалын хамт хүргүүлж байна.

Хянан үзэж, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх хугацааг товлож өгнө үү.

Хавсралт ^{1/1} хуудастай.

МОНГОЛ УЛСЫН САЙД,
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ
ЭРХЛЭХ ГАЗРЫН ДАРГА



Б.ЭНХБАЯР

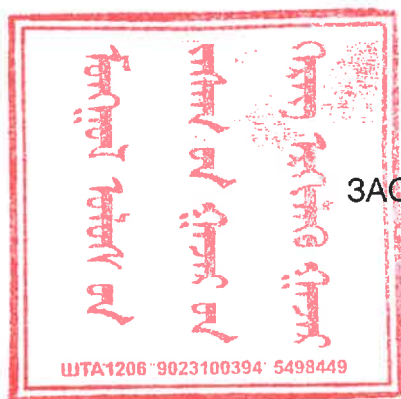
000265006930

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛЭЭС

Монгол Улсын Засгийн газрын 2026 оны 05 дугаар сарын 20-ны өдрийн 20 дугаар хуралдааны тэмдэглэлд:

“19.ХЭЛЭЛЦСЭН нь: Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл

ШИЙДВЭРЛЭСЭН нь: Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг хэлэлцэн дэмжээд зөвшилцөх, хэлэлцүүлэхээр Улсын Их Хуралд хүргүүлэхээр тогтов.” гэжээ.



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

202..оны.....дугаар
сарын-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

КОНВЕНЦ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр соёрхон баталсугай.

Гарын үсэг

БАТЛАВ.
ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД

Т.АУБАКИР

2026 оны 04 сарын 13 өдөр

БАТЛАВ.
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ
САЙД

Б.БАТЦЭЦЭГ

2026 оны 04 сарын 17 өдөр

БАТЛАВ.
ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД
ХЭРГИЙН САЙД

С.АМАРСАЙХАН

2026 оны 04 сарын 21 өдөр

**АЖ ҮЙЛДВЭР БОЛОН ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ
1947 ОНЫ 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ**

Нэг. Хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлага

1.1.Хууль зүйн үндэслэл

Монгол Улсын Их Хурлын 2011 оны 10 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын гадаад бодлогын үзэл баримтлал”-ын 12-т “Монгол Улс олон улсын эрх зүйг хүндэтгэн сахиж, гэрээ, хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлнэ.” гэж, 13-т “Монгол Улс дэлхийн хамтын нийгэмлэгийн гишүүний хувьд бүс нутгийн болон дэлхийн чанартай тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бүх нийтийн үйл хэрэгт хувь нэмэр оруулахыг чармайна.” гэж тус тус заасан.

Олон улсын гэрээний тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1-д “Монгол Улсын бүрэн эрхт байдал, аюулгүй байдал, нутаг дэвсгэр, улсын хил болон хүний салшгүй эрхтэй холбогдсон олон улсын гэрээг Улсын Их Хурал заавал соёрхон батална.” гэж заасан.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг хэлэлцэж, хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд уг асуудлыг судлан шийдвэрлүүлэхийг тухайн үеийн Монгол Улсын Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт даалгасан.

Монгол Улсын Шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 35/89 дүгээр хамтарсан тушаалаар баталсан “Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл”-д “...хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамруулах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 1947 оны Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг судалж, зохих бэлтгэлийг хангаж, шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй” талаар заасан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг Улсын Их Хурлаас 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр баталж, 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж 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 байна.

1.2.Практик шаардлага

Хууль хэрэгжих чухал механизм нь төрийн хяналтын асуудал байдаг. Төрийн хөдөлмөрийн хяналтын асуудал нь Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулиар зохицуулагдаж байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны онцлогт тохирсон хөдөлмөрийн хяналтын асуудлыг нарийвчлан тодорхойлох хэрэгцээ шаардлага байна.

Монгол Улс 1968 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагад гишүүнээр элссэнээс хойш тус байгууллагын 22 конвенцод нэгдэн орж, Засгийн газраас ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцөж, хүний эрхийг дэмжсэн хууль тогтоомж, бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, дагаж мөрдүүлэх, хяналт тавих үүрэг бүхий хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан байгууллагыг томилох үүрэг хүлээсэн.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод 151 орон нэгдэж орсон бөгөөд энэхүү конвенцод хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүрэг, байцаагчдад тавигдах шаардлага, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөц боломж, үүрэг хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан тусгай зохицуулалтыг тусгасан.

Мөн төрийн хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллагын болон хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын чиг үүрэг, онцгой эрх мэдлийн ялгаа болон төлөвлөгөөт /зөөлөн, проактив буюу урьдчилан сэргийлэх, сануулах, танин мэдүүлэх/, төлөвлөгөөт бус /хатуу, реактив буюу осол, гэмтэл, өвчлөл, хөдөлмөрийн мөлжлөг, стандартын хэрэгжилтийн мөрөөр шалгаж, засаж, залруулан сайжруулснаар илүү үр дүнд хүрдэг/ хяналт шалгалт болон эдгээр хяналт шалгалтын давтамжийг стандартын дагуу тогтоох арга зүйг томъёолсон.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын удирдах зөвлөлөөс Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцыг "нэн тэргүүнд тавигдах конвенц" гэж тодорхойлон "Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай 2008 оны тунхаглал"-ыг баталсны дараа "Засаглалын конвенц" ангилалд оруулсан нь олон улсын хэм хэмжээний тогтолцооны үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой болохыг илтгэж байна.

Иймд тус 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 боломжтой гэж үзэж байна.

Хоёр.Хуулийн төслийн зорилго, ерөнхий бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

Хуулийн төсөл нь нэг зүйлтэй бөгөөд тус зүйлд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр соёрхон батлах тухай тусгана.

Гурав.Хуулийн төсөл батлагдсаны дараа үүсэж болох эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн үр дагавар, тэдгээрийг шийдвэрлэх талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

Хуулийн төсөл батлагдсанаар манай улсад хамгийн үр дүнтэй эрсдэлд суурилсан хяналт, шалгалтуудыг төлөвшүүлэх, хүний хөдөлмөрлөх үндсэн 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.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэл хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн заалтыг сахин биелүүлэх үр дүнтэй арга хэрэгслийн талаар техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр ажил олгогч, ажилтан нарыг хангах нөхцөл бүрдэнэ гэж үзэж байна.

Дөрөв.Хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хуультай хэрхэн уялдах, хуулийг хэрэгжүүлэхэд шинээр боловсруулах, шинэчлэн найруулах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулийн талаарх санал

Хуулийн төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцсэн байх бөгөөд бусад хууль тогтоомжтой уялдсан байна.

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан бусад хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагагүй.

ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА

ОУХБ-ЫН “АЖ ҮЙЛДВЭР БОЛОН ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦОД МОНГОЛ УЛС НЭГДЭН ОРОХ ТУХАЙ

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 байдаг.

Монгол Улс 1968 онд ОУХБ-д гишүүнээр элссэнээс хойш Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 20 конвенцод нэгдэн орсон байдаг.

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.

Улмаар Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны “Мэргэжлийн хяналтын чиг үүргийг салбарын яамдад шилжүүлэх талаар авах арга хэмжээний тухай” 469 дүгээр тогтоолоор Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын чиг үүргийг салбар яамдад шилжүүлсэнтэй холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар болон харьяа аймаг, нийслэл, дүүргийн төрийн захиргааны байгууллагуудад 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 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 хяналтын чиг үүргийг улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдал, нийгэм, аж үйлдвэрийн бүтэц, хөдөлмөрийн харилцааны болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль эрх зүйн шинэчлэл, үйлдвэрлэлийн ослын шинэ хэлбэр зэрэг сорилт бэрхшээл бүхий орчинд улс орон бүхэн харилцан адилгүй хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга 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 өргөгжсөнөөр 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 тулгарсаар байна.

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

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

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд: Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Аж үйлдвэр, 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 байна.

ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод 151 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.

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцыг ОУХБ-аас нэн тэргүүнд тавигдах конвенц буюу "Засаглалын конвенц" гэж тодорхойлсон байдаг.

Түүнчлэн 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 конвенцуудыг хэрэгжүүлснээр импортын татварын хөнгөлөлтөд хамрагдах боломжтой болжээ.

Монгол Улсын хувьд чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт одоогоор нэгдээгүй ч Европын Холбооны хоёрт талт худалдааны хэлэлцээрийн хүрээнд “Олон улсын хөдөлмөрийн

стандартын нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхийг бэхжүүлэх замаар GSP-Plus статусыг тогтвортой хадгалах нь (GSP+1)” хөтөлбөрийн хүрээнд тодорхой хэмжээний татварын хөнгөлөлт эдэлжээ. Хөтөлбөрт Монгол улс өөрийн статусыг хадгалахын тулд хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрх, сайн засаглал, байгаль орчин, цаг уурын өөрчлөлтийн нийт Олон улсын 27 конвенцыг хэрэгжүүлж тайлагнах үүргийг хүлээдэг. Үүнээс 8 конвенц нь ОУХБ-ын суурь конвенц байгаа бөгөөд 2022 онд ОУХБ-ын суурь конвенцуудад нэмэлтээр хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаарх ОУХБ-ын 155, 187 дугаар конвенц нэмэгдэж орсноор нийт суурь конвенцын тоо 10 болсон байна.

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамаарах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор шинэчлэн батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулж, ажилтан хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, тэдний хөдөлмөрлөр эрхийг хангуулахад онцгой ач холбогдолтой юм.

Конвенц соёрхон батлагдсанаар манай улсад нийгэм, эдийн засгийн сөрөг үр дагавар гарахгүй бөгөөд цаашид шинээр батлах буюу хүчингүй болгох хууль, хуулийн зүйл заалт, хэсэг байхгүй болно.

_____oOo_____

ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ТАНИЛЦУУЛГА

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН “АЖ ҮЙЛДВЭР БОЛОН ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛ

Нэг: Хууль зүйн үндэслэл

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 байдаг.

Монгол Улсын Шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 35/89 дүгээр хамтарсан тушаалаар баталсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл”-д хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамруулах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 1947 оны “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг судалж, зохих бэлтгэлийг хангаж, шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй талаар тусгасан.

Мөн Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг хэлэлцэж, хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд уг асуудлыг судлан шийдвэрлүүлэхийг тухайн үеийн Монгол Улсын Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт даалгасан байна.

Монгол Улсын “Олон улсын гэрээний тухай хууль”-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1 дэх заалтад “Монгол Улсын бүрэн эрхт байдал, аюулгүй байдал, нутаг дэвсгэр, улсын хил болон хүний салшгүй эрхтэй холбогдсон олон улсын гэрээг Улсын Их Хурал заавал соёрхон батална гэж заасан байдаг.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг Улсын Их Хурлын 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдрийн чуулганаар баталж, 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж 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 байна.

Хоёр: Хэрэгцээ шаардлага

Хууль хэрэгжих чухал механизм нь төрийн хяналтын асуудал байдаг. Төрийн хөдөлмөрийн хяналтын асуудал нь Төрийн хяналт шалгалтын нийтлэг хуулиар зохицуулагдаж байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны онцлогт тохирсон хөдөлмөрийн хяналтын асуудлыг нарийвчлан тодорхойлох хэрэгцээ шаардлага байна.

Монгол Улс 1968 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагад гишүүнээр элссэнээс хойш Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 22 конвенцод нэгдэн орж, Засгийн газраас ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцөж, хүний эрхийг дэмжсэн хууль тогтоомж, бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, дагаж мөрдүүлэх, хяналт тавих үүрэг бүхий хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан байгууллагыг томилох үүрэг хүлээсэн байдаг.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод 151 орон нэгдэж орсон бөгөөд энэхүү конвенцод хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүрэг, байцаагчдад тавигдах шаардлага, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөц боломж, үүрэг хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан тусгай зохицуулалтыг тусгасан байдаг.

Мөн төрийн хяналтын байгууллагын болон хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын чиг үүрэг, онцгой эрх мэдлийн ялгаа болон төлөвлөгөөт /зөөлөн, проактив буюу урьдчилан сэргийлэх, сануулах, танин мэдүүлэх/, төлөвлөгөөт бус /хатуу, реактив буюу осол, гэмтэл, өвчлөл, хөдөлмөрийн мөлжлөг, стандартын хэрэгжилтийн мөрөөр шалгаж, засаж, залруулан сайжруулснаар илүү үр дүнд хүрдэг/ хяналт шалгалт болон эдгээр хяналт шалгалтын давтамжийг стандартын дагуу тогтоох арга зүйг томъёолсон.

Түүнчлэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын удирдах зөвлөлөөс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 конвенц нь “Нэн тэргүүнд тавигдах конвенц” гэдгийг тодорхойлсон бөгөөд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай 2008 оны тунхаглалыг баталсны дараа “Засаглалын конвенц” ангилалд орсон нь Олон Улсын хэм хэмжээний тогтолцооны үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой болохыг онцолсон байна.

Иймд 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 конвенц 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. Энэ нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцтой зайлшгүй холбогдож байгаа болно.

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 конвенц нэгдэн орох боломж бүрдсэн гэж үзэж байна.

Гурав. Хуулийн төслийн зорилго, ерөнхий бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

Хуулийн төсөлд “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенц соёрхон батлах тухай асуудлыг тусгана.

Хуулийн төслийн зорилго нь 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 институцлэх 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.

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.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэл хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн заалтыг сахин биелүүлэх үр дүнтэй арга хэрэгслийн талаар техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр ажил олгогч,

ажилтан нарыг хангах нөхцөл бүрдэнэ гэж үзэж байна.

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.

Хуулийн төсөл нь нэг зүйлтэй бөгөөд Монгол Улсын Үндсэн хууль, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай нийцсэн байх бөгөөд бусад хууль тогтоомжтой уялдсан байна.

_____ооо_____



МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙД

Засгийн газрын II байр, С.Данзангийн гудамж 5/1,
4-р хороо, Чингэлтэй дүүрэг, 15160 Улаанбаатар хот,
Утас/факс: (976-51) 26 74 68, Цахим шуудан: info@mof.gov.mn,
Цахим хуудас: <http://www.mof.gov.mn>

дддб.06.0д № 01/660д

танай дддб.05.дд ны № 01/1855 -т

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙД Т.АУБАКИР ТАНАА

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенц, “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.7 дахь хэсэгт заасны дагуу Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх зөвшөөрлийг үүгээр олгож байна.

Хүндэтгэсэн,



З.МӨНДСАЙХАН

9761000943



**МОНГОЛ УЛСЫН
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ САЙД**

Энхтайваны өргөн чөлөө 7а,
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14210
Утас: 26 21 35, Факс: (976-11) 32 21 27,
Цахим шуудан: info@mfa.gov.mn,
Цахим хуудас: www.mfa.gov.mn

2026.06.15 № 01/2819
танай _____-ны № _____-т

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД Т.АУБАКИР ТАНАА

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц болон Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх зөвшөөрлийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.9 дэх хэсэгт заасны дагуу үүгээр олгов.



Б.БАТЦЭЦЭГ

117260595



**МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ЗҮЙ,
ДОТООД ХЭРГИЙН САЙД**

Засгийн газрын V байр, Б.Ширэндэвийн гудамж 8/4,

Чингэлтэй дүүрэг, Улаанбаатар хот, 15160

Утас/Факс: (976-51) 26 75 33,

Цахим шуудан: info@mojha.gov.mn,

Цахим хуудас: www.mojha.gov.mn

2026.06.05 № 1/3034

танай _____-ны № _____-т

**ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД Т.АУБАКИР ТАНАА**

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.8 дахь хэсэгт заасны дагуу Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх нь зүйтэй гэж үзэв.



С.АМАРСАЙХАН

ХЗДХЯ-ны А5

152641163



**ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН (ОУХБ)-ЫН

**“АЖ ҮЙЛДВЭР БОЛОН ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ”
1947 ОНЫ 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ**

**КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРОХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫН
УРЬДЧИЛСАН ТАНДАН СУДАЛГАА**

**Улаанбаатар хот
2025 он**

ТОВЧИЛСОН ҮГС

АҮ	Аж үйлдвэр
ГБХНХЯ	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ДЭМБ	Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага
ЕХ	Европын холбоо
ИНБ	Иргэний нийгмийн байгууллага
МХЕГ	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар
МШӨ	Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
НҮБ	Нэгдсэн үндэсний байгууллага
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ҮО	Үйлдвэрлэлийн осол
ҮЭ	Үйлдвэрчний эвлэл
ҮОМШӨ	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХАБЭМ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХҮТ	Хэрэгжилтийн үндэсний төлөвлөгөө
ЭМЯ	Эрүүл мэндийн яам

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1. Хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд
- Хүснэгт 2. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зорилт, зорилго
- Хүснэгт 3. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх логик хүрээ
- Хүснэгт 4. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд ба тэдгээрийг харьцуулсан байдал
- Хүснэгт 5. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон талаарх олон улсын туршлага
- Хүснэгт 6. Зорилгод хүрэх байдал
- Хүснэгт 7. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зардал–үр өгөөжийн харьцуулалт
- Хүснэгт 8. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын шаардлага, нийцлийн үнэлгээ
- Хүснэгт 9. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход үзүүлэх эерэг нөлөө
- Хүснэгт 10. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход үзүүлж болох сөрөг нөлөө

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо (2023-2024)

Table of Contents

НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ.....	6
НЭГ. АСУУДЛЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ	7
1.1. Асуудлын мөн чанар, цар хүрээ.....	7
1.2. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хуулийн этгээд.....	10
1.3. Өнөөгийн нөхцөл байдал, асуудлыг үүсгэж буй шалтгаан	12
1.3.1. Хууль эрх зүйн орчин.....	12
1.3.2. Монгол Улсын нэгдэн орсон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн чиглэлээрх ОУХБ-ын конвенц.....	14
1.3.3. Хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн нөхцөл байдал	14
1.4. Конвенцод нэгдэн орох бэлэн байдал, үндэслэл, шаардлага.....	17
1.4.1. Сөрөг тал	17
1.4.2. Давуу тал, боломж.....	18
1.4.3. Учирч болзошгүй хүндрэл бэрхшээл	18
ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ	20
2.1. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг тодорхойлох	20
2.2. Ерөнхий ба тодорхой зорилго.....	20
2.3. Зорилгыг асуудлыг хэрэгжүүлэх логик хүрээ	21
3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбар	22
3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын харьцуулалт, олон улсын туршлага, оновчтой хувилбарын сонголт	23
3.2.1. Зохицуулалтын хувилбарын ерөнхий харьцуулалт	23
3.2.2. Олон Улсын туршлага	24
3.3. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарыг сонгох шаардлага, үндэслэл	25
3.4. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар	26
3.4.1. Зорилгод хүрэх байдал	26
Зорилгод хүрэх байдал.....	26
3.4.2. Үр өгөөж ба зардал.....	27
3.4.3. Зардлын талаарх дүн шинжилгээ	28
ДӨРӨВ. СОНГОСОН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨ.....	28
4.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө	28
4.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө.....	29
4.3 Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө	31
4.4. Байгал орчинд үзүүлэх үр нөлөө	32
4.5. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хууль тогтоомжид нийцэж байгаа эсэх талаар	33
4.6. Зохицуулалтын хувилбараар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь аливаа байдлаар хөндөгдөх этгээдүүдэд үзүүлэх нөлөөлөл	35
ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫГ ХАРЬЦУУЛЖ ДҮГНЭЛТ ХИЙСЭН БАЙДАЛ.....	38

ЗУРГАА. ТУХАЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ЧИГЛЭЛЭЭРХ ОЛОН УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, БУСАД ОРНЫ ТУРШЛАГЫН ТАЛААРХ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА.....	39
6.1. Тухайн зохицуулалтын чиглэлээрх олон улсын эрх зүйн зохицуулалт	39
6.2. Тухайн зохицуулалтын чиглэлээрх бусад улс орнуудын туршлага	42
6.3. Тухайн зохицуулалтын талаарх бусад улсын адил төстэй хууль тогтоомжийн харьцуулсан судалгаа.....	43
6.4. Тухайн зохицуулалтын талаар сайн туршлагыг хэрэгжүүлж, илүү дэвшилттэйгээр зохицуулж байгаа улс орнуудын талаар	45
ДОЛОО. ОУХБ-ЫН АҮ, ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРОХ ҮР ДҮНТЭЙ ХУВИЛБАРЫН ТАЛААРХ САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	47
7.1. Хэрэгжилтийг хангах чиглэл.....	47
7.2. Хамгийн үр дүнтэй хувилбар: “Үе шаттайгаар нэгдэн орох” загвар.	48
I. Шат 1: Бэлтгэл хангах үе шат (0–12 сар)	48
1.1. Эрх зүйн орчны уялдаа, нөлөөллийн үнэлгээ хийх.....	48
1.2. Шаардлагатай хууль, дүрэм, журмын төслийг боловсруулах	48
1.3. Нийгмийн түншлэлийн хүрээнд олон талт хэлэлцүүлэг зохион байгуулах.....	48
II. Шат 2: Нэгдэн орох ба баталгаажуулах үе шат (12–24 сар)	48
2.1. Конвенцод албан ёсоор нэгдэн орох	48
2.2. Хэрэгжилтийн үндэсний төлөвлөгөө (ХҮТ) боловсруулах	48
2.3. Чадавх бэхжүүлэх, сургалт зохион байгуулах.....	48
III. Шат 3: Хэрэгжилтийн тогтолцоог бүрдүүлэх үе шат (2–4 жил)	49
3.1. Байгууллагын бүтэц, хяналтын тогтолцоог шинэчлэх	49
3.2. Цахим хяналтын мэдээллийн систем нэвтрүүлэх.....	49
3.3. Олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэх хөтөлбөр ба сургалт.....	49
IV. Шат 4: Үр дүн, тогтвортой байдлыг хангах шат (4-өөс дээш жил)	49
4.1. Бодлогын дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх	49
4.2. Олон улсын сайн туршлага нутагшуулах	49
4.3. Санхүүжилтийн тогтвортой эх үүсвэр бий болгох.....	49
V. Дүгнэлт	50
НАЙМ. АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	50
Хавсралт 1	51
ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	51
Хавсралт 2	52
ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	52
Хавсралт 3	54
НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	54
Хавсралт 4	56
БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	56

НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналт нь ажилтанд хөдөлмөрлөх аятай боломж нөхцөлийг бий болгох, тэдний эрхийг хамгаалах үндсэн баталгаа бөгөөд үндэсний хэмжээнд, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлыг хангах, нийгмийн хамгааллыг зохистой бодлогыг хэрэгжүүлэхэд үр нөлөө бүхий, төрийн бодлогын салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналт нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг бодитой хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаан дахь зөрчлийг багасгах үндсэн механизм бөгөөд зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн гол тулгуур багана юм. Гэсэн хэдий ч, Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн тогтолцоо нь (i)хүний нөөц, санхүүгийн хувьд хомсдолтой, (ii)байцаагчийн хараат бус байдал дутмаг, (iii)цахим тайлагнал, мэдээллийн систем хангалттай түвшинд хөгжөөгүй, (iv)хөдөө аж ахуй болон албан бус салбарт хяналт хэрэгжих боломж сул байгаа зэрэг бодлогын болон зохион байгуулалтын түвшинд хүндрэлтэй асуудалтай тулгарсан хэвээр байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо хангалттай түвшинд хүрч хөгжөөгүй байгаа нь үйлдвэрлэлийн сул зогсолт, үйлдвэрлэлийн осол, хөдөлмөрийн маргааны тоо хэмжээг нэмэгдүүлэх улмаар даатгалын зардлыг өсгөхөд нөлөөлж байна. Мөн түүнчлэн, гадаадын хөрөнгө оруулалтын орчин, бизнесийн найдвартай байдал, НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилт (SDG 8.8)-ын хэрэгжилтэд сөрөг нөлөө үзүүлэхээс гадна, албан бус болон хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийг зарим талаар зөрчихөд хүргэж байна.

Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал зохих түвшинд хангагдаагүйтэй холбоотой зөрчил, дутагдал болон үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо харьцангуй нэмэгдсээр байгаа нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог шинэчлэх, түүнийг олон улсын жишигт нийцүүлэх шаардлага зайлшгүй тулгарсаар байна.

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 олон улсын хэмжээнд тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бүх нийтийн үйл хэрэгт хувь нэмэр оруулах энэ талаар тодорхой хүчин чармайлт гаргах шаардлагатайг заасан байдаг.

Монгол Улс 81 дүгээр конвенцод хараахан нэгдээгүй байгаа хэдий ч эдгээр конвенцыг судлан үзэхэд түүнд нэгдэн орох дараах нөхцөл байдал, асуудлыг шийдвэрлэх шаардлага бий болж байна: тухайлбал, Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хүн эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллаж, амьдрах эрхийг тунхагласан; Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162 дугаар зүйлд тусгагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг нь эдгээр конвенцын зарчимтай нийцэж байгаа явдал юм. Нөгөө талаас, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн нийгэм, эдийн засгийн үр дагавар улам бүр ихсэж байгаа; албан бус салбарт ажиллагчдын хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэж, улмаар хяналтгүй, шаардлага хангаагүй хөдөлмөрийн нөхцөлд ажиллаж буй ажиллагчдын эрх тодорхой хэмжээнд зөрчигдөж байгаа зэрэг нь эдгээр конвенцод нэгдэх орох суурь нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Монгол Улсын Шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 35/89 дүгээр хамтарсан тушаалаар баталсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл”-д хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамруулах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага /цаашид ОУХБ гэнэ/-ын 1947 оны “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг судалж, зохих бэлтгэлийг

хангаж, шийдвэрлүүлэх талаар тусгасан явдал нь уг конвенцод нэгдэн орох бас нэгэн үндэс суурийг тавьж байгаа юм.

НҮБ, ОУХБ, бусад донор байгууллагуудын зүгээс хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийг стратегийн чухал зорилт хэмээн үзэж, олон улсын хамтын ажиллагаанд итгэл хүлээсэн гишүүн орон болохын хувьд конвенцод нэгдэн орохыг уриалж буй үндэслэлийг харгалзан конвенцод нэгдэн орох шаардлагын судалгааг хийх зайлшгүй хэрэгцээ бий болсон юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенц нь (цаашид ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц гэнэ) гишүүн орнуудын хөдөлмөрийн хяналтыг хүний эрх, зохистой хөдөлмөрийн хүрээнд олон улсын нийтлэг зарчимд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндэс болдог. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 100 жилийн ойн хүрээнд Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаар ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг хэлэлцэж, хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд уг асуудлыг судлан шийдвэрлүүлэхийг Монгол Улсын Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт тус тус даалгасан байна.

Хөдөлмөрийн харилцааны зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангаж, хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн чиг үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж, олон улсын жишиг, хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлага бий болсон байна. Мөн түүнчлэн, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын түвшинд нийцүүлэн шинэчлэх, хяналтын байгууллагын хараат бус байдлыг хангаж, урьдчилан сэргийлэх, хөдөө аж ахуйн салбар болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн орчныг хамарч чадахуйц хүрээг өргөтгөх шаардлага ч зүй ёсоор тавигдаж байна.

Иймд, Монгол Улсын зүгээс ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц (Аж үйлдвэр, худалдаанд хөдөлмөрийн хяналтын тухай) -д нэгдэн орох хэрэгцээ шаардлагыг тандан судаллаа.

Энэхүү конвенцод нэгдэн орох 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 бүрдэх юм.

Тандан судалгааг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1 дэх заалт, Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”-ын дагуу хийж гүйцэтгэв.

Энэхүү судалгаагаар Монгол Улс дээрх конвенцод нэгдэн орох хууль эрх зүйн уялдаа холбоо, институцийн зохион байгуулалт, бодлогын хэрэгжилтийн нөхцөл байдалд дүгнэлт хийх, нэгдэн орох хамгийн үр дүнтэй хувилбарыг тодорхойлох, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх шат дараалал, эрсдэл, үр нөлөөг харьцуулан дүгнэх, холбогдох санал зөвлөмжийг боловсруулах зорилготой юм.

Судалгааг хийж гүйцэтгэснээр, дээрх конвенцод Монгол Улсын нэгдэн орох стратеги, үе шат, шаардлагатай бодлогын саналыг зохих түвшинд хүргүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх юм.

НЭГ. АСУУДЛЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

1.1. Асуудлын мөн чанар, цар хүрээ

Монгол Улс 1997 онд ОУХБ-ын “Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн 155 дугаар конвенцод нэгдэн орсноор хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр хууль эрх зүй, бодлогын түвшинд томоохон өөрчлөлтүүдийг хийсэн. 1991 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг уг хуулийн 12 дугаар бүлэгт багтаан

ерөнхий хүрээнд тусгасан байсан бол 2008 онд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” бие даасан хууль батлагдаж, хуулиар ажил олгогчийн үүрэг, ажилтны эрх, эрсдэлийн үнэлгээ болон үйлдвэрлэлийн ослын бүртгэл, хяналт зэрэг харилцааг илүү нарийвчлан зохицуулах боломжийг бүрдүүлсэн.

Монгол Улс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг Улсын Их Хурлын 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдрийн чуулганаар баталж, уг хууль 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалыг үндэсний хэмжээнд ханган хэрэгжүүлэх 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. Одоо, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулан, батлуулахаар бэлтгэл ажлыг ханган ажиллаж байна.

Түүнчлэн, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлтэй холбоотой үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын тогтолцоог шинэчлэх, төрийн хяналт шалгалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийг нийгмийн эрүүл мэндийн тогтолцоотой уялдуулах зэрэг эрх зүйн шинэчлэлүүдийг үе шаттай хийж гүйцэтгэж байна. Цаашид энэхүү тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн, хяналтын бүтэц, хүний нөөцийн чадавх, мэргэжлийн удирдлагын тогтолцоог бий болгон хөгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Монгол Улс 1968 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагад гишүүнээр элссэнээс хойш ОУХБ-ын 22 конвенцод нэгдэн орж, Засгийн газраас ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцөж, хүний эрхийг дэмжсэн хууль тогтоомж, бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, дагаж мөрдүүлэх, хяналт тавих үүрэг бүхий хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан байгууллагыг томилох үүрэг хүлээсэн юм. Монгол Улс нь ОУХБ-ын гишүүн орны хувьд, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн чиглэлээрх үндсэн конвенц болох 155 дугаар конвенцод нэгдэн орж, бодлогын шинэчлэл хийх суурь нөхцөлийг бүрдүүлсэн. Үүний үр дүнд, үндэсний бодлого хөтөлбөр боловсруулах, эрсдэлийн үнэлгээ, химийн бодистой ажиллах зохицуулалт бий болгох, удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх чиглэлээр эрх зүйн болон үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн түвшинд нааштай өөрчлөлтүүд бий болсон гэж үзэж байна.

Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг үе шаттайгаар шинэчилж ирсэн боловч хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь олон улсын жишигт бүрэн дүүрэн нийцэхгүй байгаа, институцийн хувьд чадавх хангалттай түвшинд хүрээгүй, хүний нөөцийн болон санхүүгийн нөөц хомс, хяналтын үр нөлөө хангалтгүй байгаа зэрэг асуудал нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг бүрэн дүүрэн хамгаалж чадахгүй байгааг харуулж байна.

Ялангуяа байцаагчийн хараат бус байдал, эрх хэм хэмжээ, хамрах хүрээ, тайлагналын ил тод байдал хангалттай биш байгаа нь ажилтны эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлж байна. Түүнчлэн хөдөө аж ахуй, жижиг, дунд үйлдвэрлэл, албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн орчинд хяналт төдийлөн сайн хүрч очдоггүй, орон нутгийн хүрээнд чадавх хангалттай түвшинд бий болоогүй хэвээр байна.

Дээр дурдсанчлан, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хараат бус байдал, хүний нөөцийн хүртээмж, орон нутгийн хяналтын үйл ажиллагааны хамрах хүрээ, тайлагнал, мэдээллийн ил тод байдал зэрэг үндсэн хүчин зүйлсийн үзүүлэлт нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын шаардлагатай төдийлөн сайн нийцэхгүй байгаа хэдий ч хууль эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд конвенцын зарчмыг баримтлан хуулийн төслийг боловсруулж байна.

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хараат бус, мэргэжлийн, урьдчилан сэргийлэх чиглэлд суурилсан, үр нөлөөтэй тогтолцоо болгон төлөвшүүлэх олон улсын

суурь стандарт, зарчмыг тогтоосон эрх зүйн баримт бичгүүд юм. Эдгээр конвенцод хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах, хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцоо, чиг үүрэг, байцаагчдад тавигдах шаардлага, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөц боломж, үүрэг хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан тусгай зохицуулалтыг тусгасан байдаг. Мөн төрийн хяналтын байгууллагын болон хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын чиг үүрэг, онцгой эрх мэдлийн ялгаа болон төлөвлөгөөт /зөөлөн, проактив буюу урьдчилан сэргийлэх, сануулах, танин мэдүүлэх/, төлөвлөгөөт бус /хатуу, реактив буюу осол, гэмтэл, өвчлөл, хөдөлмөрийн мөлжлөг, стандартын хэрэгжилтийн мөрөөр шалгаж, засаж, залруулан сайжруулснаар илүү үр дүнд хүрдэг/ хяналт шалгалт болон эдгээр хяналт шалгалтын давтамжийг стандартын дагуу тогтоох арга зүйг томьёолсон байдаг.

Монгол Улс дээрх конвенцод хараахан нэгдэн ороогүй байгаа нь хяналтын тогтолцооны шинэчлэлийг гүнзгийрүүлэх, олон улсын туршлагад тулгуурлах боломжийг тодорхой хэмжээнд хязгаарлахад хүргэж байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо буурахгүй хэвээр, хяналтын үр нөлөө хангалттай түвшинд бий болохгүй байгаа зэрэг нь тухайн салбарт эрсдэлд суурилсан, тогтвортой, үр дүнтэй хяналтын тогтолцоог төлөвшүүлэх шаардлагыг улам бүр нэмэгдүүлж байна.

Асуудлын цар хүрээ нь зөвхөн аж үйлдвэр, худалдааны салбараар хязгаарлагдаад зогсохгүй хөдөө аж ахуй, барилга, уул уурхай, жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбар, мөн албан бус салбар дахь хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг эрсдэл өндөртэй бүхий л салбар, түүнчлэн улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж буй бүх аж ахуйн нэгж, байгууллага, хөдөлмөр эрхлэгч иргэн, хувь хүнийг хамаарч байна. Хяналт шалгалтын тогтолцооны сул тал, хүртээмжгүй байдал нь орон нутгийн алслагдсан бүс нутагт ажиллаж буй иргэд, нийгмийн хамгаалал багатай бүлгүүдийн эрх ашиг, аюулгүй байдалд сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Асуудлын цар хүрээнд дараах үндсэн агуулгуудыг багтааж болно:

1. Хамрагдах салбарууд:
 - Аж үйлдвэр, худалдаа
 - Хөдөө аж ахуй
 - Жижиг, дунд үйлдвэрлэл
 - Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт
2. Нөлөөлөлд өртөж буй хүн амын бүлэг
 - Ажил, хөдөлмөр эрхлэгчид (нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо)
 - Хөдөө орон нутгийн болон алслагдсан бүсийн ажилтнууд
 - Эрсдэлтэй салбарт ажил, хөдөлмөр эрхлэгчид (барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуй гэх мэт)
3. Газар зүйн байрлал болон институцийн хамрах хүрээ
 - Нийт улсын хэмжээнд
 - Аймаг, нийслэл, сумын түвшний байгууллагууд
 - Төрийн хяналтын байгууллага, ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл
4. Нөлөөллийн чиглэл
 - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
 - Нийгмийн даатгал, үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөр
 - Бүтээмж, аж ахуйн нэгжийн хариуцлага

Монгол Улсад 60 мянга гаруй аж ахуйн нэгж, байгууллага, 1.2 сая орчим ажилтан хөдөлмөр эрхэлж байгаагийн тал орчим хувь нь жижиг, дунд үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуй, албан бус секторт ажиллаж буй бөгөөд эдгээр нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах чадавх муу, хяналт шалгалтад хамрагддаггүй, эрсдэл өндөртэй бүлэгт багтаж байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын хүрээ, хүртээмж ийнхүү хязгаарлагдмал байгаа нь зарим ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалалтын гадна орхигдуулахад хүргэж байна. Энэхүү нөхцөл байдал нь тогтолцооны хувьд шинэчлэл хийх бодит хэрэгцээ байгааг харуулж байна.

1.2. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хуулийн этгээд

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох асуудал нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт хөдөлмөр эрхэлж буй нийт ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах хууль ёсны эрх болон амь нас, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх ашигтай шууд холбоотой.

Энэхүү конвенцод нэгдэн орсноор, ажиллагчид, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын бодлого боловсруулагч, хэрэгжүүлэгч, төрийн байгууллагууд, нийгмийн түншүүд, ҮЭ, Ажил олгогч эздийн байгууллагууд, иргэний нийгмийн байгууллагууд болон холбогдох этгээдүүдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөндөхөд хүргэж байна (Хүснэгт 1). Нөлөөлөлд өртөж буй хүн амын бүлэгт нийт ажил, хөдөлмөр эрхлэгчид, тэр дундаа орон нутаг болон алслагдсан бүс нутгийн ажилтнууд, мөн барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуй зэрэг эрсдэл өндөртэй салбарын ажиллагчид багтаж байна. Ялангуяа барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуй, жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ зэрэг хөдөлмөрийн орчны эрсдэл өндөртэй салбарт ажиллаж буй, мөн гэрээт, түр хугацааны болон албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид энэ асуудалтай хамгийн ихээр холбогдож байна.

Ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хууль тогтоомжийн биелэлтийг хангах, үйлдвэрлэлийн осол, өвчлөлийг бууруулах, нийгмийн даатгалын ачааллыг хуваалцах үүрэгтэй бөгөөд хяналтын тогтолцоо хангалттай түвшинд хүрээгүй байгаа өнөөгийн нөхцөл байдал нь эдгээр байгууллагын хууль ёсны үйл ажиллагаа, санхүүгийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлөхөд хүргэж болно.

Түүнчлэн, хөдөлмөрийн хяналтын бодлого боловсруулагч болон хэрэгжүүлэгч (хэрэгжүүлж байсан) төрийн захиргааны төв болон холбогдох байгууллагууд тухайлбал, Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ГБХНХЯ), Эрүүл мэндийн яам (ЭМЯ), нийгмийн даатгалын байгууллага, эрүүл мэндийн байгууллага, Үйлдвэрчний эвлэл, Ажил олгогч эздийн байгууллага болон Иргэний нийгмийн байгууллагууд (ИНБ) зэрэг институцийн оролцогчдын хууль ёсны эрх ашиг ч энэ асуудалтай шууд хамааралтай юм. Зарим институцийн хувьд үйлдвэрлэлийн орчин болон ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангуулах, хяналт шалгалт, зөвлөн туслах, урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохих түвшинд хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал байгаа нь төрийн үйлчилгээний чанар, иргэдийн итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлөх магадлалтай юм.

Нийгмийн түншүүд болох Үйлдвэрчний эвлэл (ҮЭ) болон Ажил олгогч эздийн байгууллагын хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохицуулалт, хяналтын тогтолцоо хангалттай түвшинд хөгжиж чадаагүй байгаа нь нь тэдгээрийн үндсэн үүргээ хэрэгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж байгаа юм. ҮЭ-ийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажиллах орчин нөхцөл, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, гомдол маргааныг төлөөлөн шийдвэрлүүлэх зэрэг ажилтны эрхийг хамгаалах үүрэг бүхий байгууллага хэдий ч, хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий тогтолцоо сул байгаагаас үүргээ хэрэгжүүлэх боломж нь хумигдмал байгаа талаар дээр дурдсан. Өөрөөр хэлбэл, ҮЭ-ийн байгууллагын дуу хоолой, оролцоо нь хууль эрх зүйн үндэслэл, нотолгоо, хяналт шалгалтын дүн мэдээлэл дээр суурилах боломжгүй нөхцөл байдалтай байгаа нь харилцан тэгш бус хэлэлцээр байгуулах, маргаан үүсэх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна.

Ажил олгогч эздийн байгууллагын хувьд гишүүн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хууль ёсны үйл ажиллагааг дэмжих, зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн орчныг төлөвшүүлэх, үйлдвэрлэлийн зардлыг бууруулах, эздийн байгууллагын нэр хүндийг хадгалах зэрэг ашиг сонирхол хөндөгдөж байна.

Хөдөлмөрийн хяналт хангалтгүй байснаар аж ахуйн нэгж, байгууллагад үйлдвэрлэлийн осол гарах, зөрчилд өртөх магадлал нэмэгдэж, ажил ологчийн хувьд нөхөн төлбөрийн дарамтад өртөх, нийт салбарын нэр хүнд, хөгжлийн тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлөх нөхцөл байдлыг бий болгоход хүргэж байна.

Иймд ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох нь ҮЭ болон ажил олгогч эздийн байгууллагын оролцоо, хариуцлага, мэргэжлийн хяналт, үйлдвэрлэлийн орчин, ажлын байрны нөхцөлийн талаарх мэдээллийн ил тод байдлыг сайжруулж, тэдгээрийн хууль ёсны үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх юм.

Иргэний нийгмийн байгууллагууд (ИНБ) нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлаарх олон нийтийн дуу хоолойг төлөөлөх, бодлого боловсруулах, хяналт тавих, иргэдийг мэдээ мэдээллээр хангах чиглэлээр чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Тухайлбал, тэд үйлдвэрлэлийн орчин, ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах, ажилчдын эрхийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, зөрчлийн талаар мэдээлэл цуглуулах, хяналт тавих, иргэдийн санал хүсэлт, гомдлыг төрд уламжлах үйл ажиллагаа явуулдаг.

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо хангалттай түвшинд хүрч хөгжөөгүй, ил тод бус байгаа нь иргэний нийгмийн байгууллагын дуу хоолойг үл ойшоох, нийгмийн оролцоог хязгаарлах нөхцөл үүсгэж байна. Иймд хөдөлмөрийн хяналтын тухай олон улсын конвенцод нэгдэн орох нь ИНБ-уудын мэдээлэлд суурилсан хяналт, нөлөөллийн үйл ажиллагааг бэхжүүлж, төр-иргэн-байгууллагын гурван талт түншлэл дээр тулгуурласан хөдөлмөрийн хяналтын хариуцлагын тогтолцоог дэмжих суурь нөхцөл болно.

Хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд

Хүснэгт 1.

Төрөл	Хууль ёсны ашиг сонирхол
Хөдөлмөр эрхлэгч	Эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрх, үйлдвэрлэлийн ослоос сэргийлүүлэх, амь нас, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх ашиг
Аж ахуйн нэгж, байгууллага	Хөдөлмөрийн болон ХАБЭА-н хууль, тогтоомжийн биелэлтийг хангах, хариуцлага, санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангах
Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого боловсруулагч, хэрэгжүүлэгч төрийн байгууллагууд	Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бэхжүүлэх, үйлдвэрлэлийн орчин, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангуулах, хяналт шалгалт, зөвлөн туслах, урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохих түвшинд хэрэгжүүлэх
Нийгмийн түншүүд, ҮЭ, Ажил олгогч эздийн байгууллага	Хууль тогтоомжид заасны дагуу ажилтны эрх ашгийг хамгаалах, Ажил олгогчийн эрх, үүргийг биелүүлэх
Иргэний нийгмийн байгууллагууд	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар олон нийтийн дуу хоолойг төлөөлөх, бодлого боловсруулах, хяналт тавих, иргэдийг мэдээ мэдээллээр хангах

Нийгмийн хамгаалал багатай зарим бүлэг нь хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаарх мэдлэг, хамгаалах хэрэгсэл, эрүүл мэндийн хяналт, даатгалд хамрагдах боломжоор хязгаарлагдмал байдаг

бөгөөд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн эрсдэл хамгийн өндөртэй орчинд ажилладаг гэж үзэж болно.

Мөн хяналтын хүртээмж хангалтгүй байгаа явдал нь ажил олгогчийн хариуцлага сулрах, хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчигдөх нөхцөлийг бий болгодог. Мөн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд ч байгууллагын нэр хүндэд зохих хэмжээнд нөлөөлөх, санхүүгийн эрсдэлд орох болон хүний нөөцийн тогтворгүй байдал бий болох зэрэг асуудал хөндөгдөж байдаг. Энэхүү асуудал нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, нийгмийн даатгал, үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрийн тогтолцоо, байгууллагын бүтээмж ба хариуцлагын тогтолцоонд нөлөөлөхүйц өргөн хүрээг хамарч байна.

Иймд ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц (Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай, 1947 он)-д нэгдэн орох асуудал нь Монгол Улсад хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын шаардлагад нийцүүлэн сайжруулах, үйлдвэрлэлийн орчин, ажлын байрны орчны эрсдэлийг бууруулах, ажилтны амь нас, эрүүл мэнд, эрхийг хамгаалах улмаар нийгмийн хамгааллын үр нөлөөг дээшлүүлэх улс төр, эдийн засаг, нийгмийн ач холбогдол бүхий чухал асуудал юм.

1.3. Өнөөгийн нөхцөл байдал, асуудлыг үүсгэж буй шалтгаан

1.3.1. Хууль эрх зүйн орчин

Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн харилцааг эрх зүйн зохицуулалтаар хангах оролдлого 1990-ээд оноос эхлэлтэй гэж үзэж болно. 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг зөвхөн нэг бүлэгт (XII дугаар бүлэгт) багтаан зохицуулж байсан бөгөөд энэ нь ерөнхий байдлаар ажил олгогч, ажилтны үүрэг хариуцлага, аюулгүй нөхцөлийг хангах шаардлагыг тусгасан хязгаарлагдмал зохицуулалттай байв.

Улмаар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл, эрсдэл нэмэгдэж, олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, хандлагад нийцсэн илүү нарийвчилсан зохицуулалт шаардлагатай болсон тул 2008 онд "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай" бие даасан хуулийг анх удаа батлан хэрэгжүүлсэн.

Монгол Улсын "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль" нь ажилтан хүний эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг хангах, ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үндэсний хэмжээнд мөрдөгдөх суурь хууль юм. Уг хууль нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын дараах үндсэн харилцааг зохицуулж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндсэн зарчим, баримтлах бодлого;
 - Хуульд эрүүл, аюулгүй орчинд хөдөлмөр эрхлэх нь ажилтны үндсэн эрх болохыг тодорхойлж, төрөөс хэрэгжүүлэх бодлого, дэмжлэгийн чиглэлийг тусгасан.
2. Ажил олгогчийн үүрэг, хариуцлага:
 - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, аюултай хүчин зүйлсийг илрүүлж, арилгах, ажлын байрны орчинд үнэлгээ хийх;
 - ХАБЭА-н дотоод хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэх;
 - Ажилтанд зааварчилгаа өгөх, сургалтад хамруулах, хамгаалах хэрэгсэл олгох үүрэгтэй.
3. Ажилтны эрх, үүрэг:

- Эрүүл, аюулгүй нөхцөлд ажиллах, учирч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, ХАБЭА-н зөрчлийг мэдээлэх;
 - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журмыг дагаж мөрдөх, хамгаалах хэрэгсэл зөв хэрэглэх.
4. Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн нөхцөлийн ангилал:
- Ажил олгогч нь ажлын байранд хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэж, эрсдэлийн ангилалд үндэслэн зохих арга хэмжээ авах.
5. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн бүртгэл, тайлагнал, шинжилгээ:
- Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг судлан бүртгэх, мэдээлэх, дүн шинжилгээ хийх тогтолцоог хуульчилсан.
6. Хяналт шалгалт ба хариуцлага:
- Төрийн хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллагаар дамжуулан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагын хэрэгжилтэд хяналт тавих эрх зүйн үндсийг тодорхойлсон;
 - Хууль зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх зөрчлийн болон эрүүгийн хариуцлага тогтоосон.

Хууль нь ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийг тэнцвэртэйгээр зохицуулахыг зорьсон ч хяналтын хараат бус байдал, байцаагчийн тусгай эрх, тайлагналын тогтолцоо зэрэг зарим зохицуулалт зарим талаар учир дутагдалтай байгаа гэж хэлж болно.

Энэхүү хууль нь ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангах, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг бодитой хамгаалах үндэс суурь болж байгаа хэдий ч, олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, тэр дундаа ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын зарчимтай бүрэн нийцээгүй байгаа хэдий ч хууль эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд конвенцын зарчмыг баримтлан хуулийн төслийг боловсруулаад байна.

Харин, Монгол Улс сүүлийн жилүүдэд хөдөлмөрийн харилцаа, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, хяналт шалгалтын чиглэлээр эрх зүйн тогтолцоогоо үе шаттай шинэчлэн боловсронгуй болгож байгаа нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 дүгээр (1947) дүгээр конвенцод нэгдэн орох эрх зүйн суурийг бүрдүүлж, шаардлагыг хангуулах боломжийг бүрдүүлж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль (2022 он):
 - 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.
 - Ажил олгогч, ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар баримтлах зарчим, үүргийг шинэчлэн тодорхойлж, хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын үндэс, зайлшгүй шаардлагатай нөхцөлүүдийг тусгасан.
 - Конвенцын заалтуудтай уялдаж болох эрх зүйн зохицуулалт бий болсон.
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008 он):
 - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтыг төрийн хяналтын нэгэн бүрэлдэхүүн хэсэг болгон зохицуулж, байцаагчийн эрх хэмжээ, хариуцлагын хүрээг тогтоосон.
 - Гэвч хяналтын хараат бус байдал, байцаагчийн тусгай статус зэрэг нь конвенцын шаардлагад бүрэн нийцэхгүй байгаа тул сайжруулах шаардлагатай.
3. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль (2003 он):
 - Хяналт шалгалтын нэгдсэн зарчим, давтамж, эрсдэлд суурилсан хандлага зэрэг олон улсын чиг хандлагатай нийцсэн зохицуулалт бий болгосон.
 - Хөдөлмөрийн хяналтыг урьдчилан сэргийлэх, зөвлөмж өгөх чиглэлд хөгжүүлэх суурь болж чадна.
4. Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль (2017 он):

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын техникийн зохицуулалт, стандарт, тохирлын үнэлгээ, итгэмжлэлийн механизмыг хуульчилсан.
 - Конвенцын шаарддаг тодорхой шалгуур, хэмжүүртэй хяналтын тогтолцоо бүрдүүлэхэд суурь үндэс болж байна.
5. Нийгмийн даатгалын багц хууль (2023 он):
- Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын эрх зүйн орчныг шинэчлэн сайжруулж, ажилтны хөдөлмөрийн чадвар алдалтад суурилсан хамгаалалтын тогтолцоог бэхжүүлсэн.
 - Конвенцын зорилго болох хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд даатгалын сангийн үүрэг нэмэгдэж, уялдаа хангагдаж байна.
6. Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль (2024 он):
- Ажилтай холбоотой өвчлөл, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийг урьдчилан сэргийлэх тусламж үйлчилгээг нийгмийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний нэг хэсэг болгон тусгасан.
 - Энэ нь хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн асуудлыг зөвхөн мэргэжлийн өвчин биш, өргөн хүрээтэй нийгмийн эрүүл мэндийн асуудал гэж үзэх хандлагатай нийцэж байна.

Дээрх хууль тогтоомжуудын шинэчлэл нь Монгол Улсад хөдөлмөрийн хяналтыг олон улсын стандарт, тэр дундаа ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын шаардлагад нийцүүлэн хөгжүүлэхэд эрх зүйн суурь бүрдэж байгааг харуулж байна. Иймд эдгээр конвенцод нэгдэн орох нь үндэсний хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх үр нөлөөг нэмэгдүүлж, олон улсын жишигт нийцсэн хяналт шалгалтын тогтолцоо бүрдүүлэхэд бодит дэмжлэг болж байна.

1.3.2. Монгол Улсын нэгдэн орсон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн чиглэлээрх ОУХБ-ын конвенц:

Монгол Улс нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлэх зорилтын хүрээнд дараах Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) конвенцод нэгдэн орсон:

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай үндсэн зарчмуудын тухай конвенц (№155, 1981)
 - Монгол Улс 1997 онд нэгдэн орсон.
 - Энэ конвенц нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний бодлого боловсруулах, хяналтын тогтолцоог төлөвшүүлэх, эрсдэлийн үнэлгээ хийх, ажил олгогч, ажилтны хамтын оролцоог хангах суурь зарчмуудыг тодорхойлсон.
 - Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг төрийн бодлогын түвшинд авч үзэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн.
2. Барилгын аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай конвенц (№167, 2020)
 - Монгол Улс 2020 онд нэгдэн орсон.
 - Энэхүү конвенц нь барилгын инженер, барилга угсралт, буулгалт, түүнчлэн барилгын талбай дахь бүх үйл явц, үйл ажиллагаа, тээвэрлэлт болон талбай дахь бэлтгэл ажлаас төсөл дуусах хүртэлх барилгын бүхий л үйл явцад хэрэглэгдэнэ.
3. Уул уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай конвенц (№176, 2015)
 - Монгол Улс 2015 онд нэгдэн орсон. Уул уурхай дахь ХАБЭА-н тухай конвенц нь уул уурхайн салбарт үйлдвэрлэлийн осол аюулаас сэргийлэхэд олон талын оролцоог хангахад чиглэдэг байна.

1.3.3. Хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн нөхцөл байдал

Монгол Улсад хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь 2002-2022 онд Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар (МХЕГ) болон аймаг, нийслэлийн мэргэжлийн хяналтын газруудаар дамжуулан хэрэгждэг байсан. Эдгээр байгууллагууд нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтыг төрийн хяналт шалгалтын ерөнхий хүрээнд багтаан хэрэгжүүлж байсан боловч хөдөлмөрийн хяналтыг дангаар нь төвлөрүүлсэн, хараат бус бүтэц байгаагүй.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны “Мэргэжлийн хяналтын чиг үүргийг салбарын яамдад шилжүүлэх талаар авах арга хэмжээний тухай” 469 дүгээр тогтоолоор Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын салбарын хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлэх 162 улсын байцаагч манай яаманд шилжин ирсэн.

Үүнээс хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын улсын байцаагч, эрсдэлийн удирдлага, төлөвлөлт болон зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагааны бүртгэл хариуцсан 18 улсын байцаагч яаманд, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар болон харьяа аймаг, нийслэл, дүүргийн төрийн захиргааны байгууллагад хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын 82, нийгмийн хамгааллын хяналтын 42 улсын байцаагч томилогдон ажиллаж байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас төрийн захиргааны хяналтын чиг үүргийг салбарын яамдад шилжүүлсэнтэй холбогдуулан Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар болон харьяа төрийн захиргааны байгууллага нь салбарын хяналт шалгалтыг хэрэгжүүлэх Төрийн хяналт шалгалтын тухай, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай, Зөрчлийн тухай хуулийн хүрээнд Хөдөлмөрийн тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай, Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн халамжийн тухай болон холбогдох хууль, тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан дүрэм, журам, стандартын хэрэгжилтэд салбар дундын хяналт тавих чиг үүргийг хэрэгжүүлэх юм.

Хяналтын нэгдсэн тогтолцооны үед Монгол Улсын шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 35/89 тоот хамтарсан тушаалаар “Монгол улсын хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл”-ийг ОУХБ-ын “Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлал”, “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай” тунхаглал, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” 155 дугаар конвенцын үзэл санаанд тулгуурлан иргэний хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх эрх зүй, эдийн засгийн таатай орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилт дэвшүүлж тодорхойлж байсан байна.

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 конвенцуудын 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.

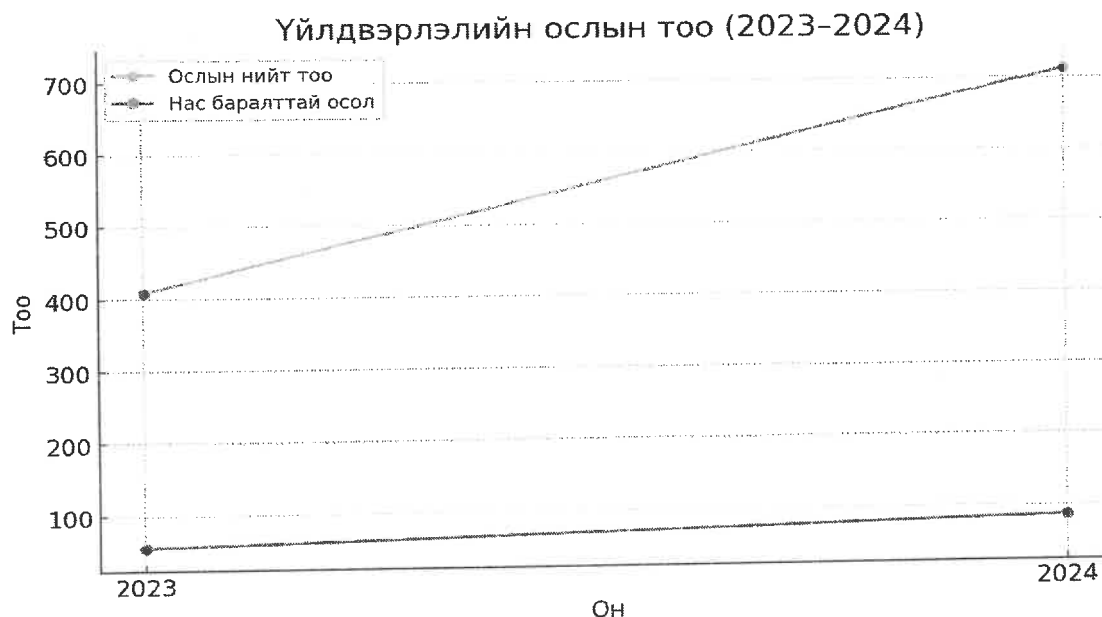
Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний үзүүлэлт тогтвортой буурахгүй, харин ч зарим талаар нэмэгдэх хандлагатай байгааг албан ёсны статистик мэдээлэл болон практик нөхцөл харуулж байна.

Монгол Улсад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо 2023 онд 408, 2024 оны эхний улирлын байдлаар 712 болж, огцом өссөн бөгөөд эдгээрийн дотор нас баралттай осол 2023 онд 57, 2024 онд 87 бүртгэгдсэн байна. Ийнхүү үйлдвэрлэлийн ослын тоо өмнөх жилтэй харьцуулахад 49 хувиар өссөн нь асуудал ноцтой байдалд хүрснийг илтгэнэ.

Үйлдвэрлэлийн ослын тоо буурахгүй байгаа нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтын тогтолцоо, бүртгэл мэдээлэл, хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг тодорхой хэмжээнд харуулж байна. 2024 оны байдлаар улсын хэмжээнд 1.2 сая гаруй ажиллах хүч байгаа бөгөөд үүний 40% орчим нь хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхэлж байна. Жижиг, дунд үйлдвэр нь нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын 86%-ийг эзэлдэг ч хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээнд бүрэн хамрагдаж чадахгүй байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь Монгол Улсад хууль зүйн зохицуулалттай хэдий ч, нэгдмэл бодлого, институцийн уялдаа холбоо, санхүү, хүний нөөцийн хүрэлцээ, хяналтын хамрах хүрээ, арга зүй, стандартын дагаж мөрдөлт зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж нь энэхүү системийн үйл ажиллагаа сул байгаа нь ажиглагдаж байна. НҮБ, ОУХБ зэрэг байгууллагын зөвлөмжөөр 10,000 ажилтан тутамд 1 хяналтын байцаагч байх стандартыг баримталдаг бол Монгол Улсад энэ үзүүлэлт дунджаар 1 байцаагчид 30,000–40,000 ажилтан ногдож байна.

Зураг 1.



2023–2024 оны үйлдвэрлэлийн ослын болон нас барсан ослын тооны өсөлтийг харуулсан шугаман график нь: Асуудал тодорхой хэмжээнд хурцдаж буйг (ослын тоо, нас баралт нэмэгдэж буйг), Төрийн захиргааны хяналт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тогтолцоонд анхаарах шаардлагатайг бодит тоо баримт, дүрслэлээр нотлон харуулж байна гэж үзэж болно.

Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд, Хөдөлмөрийн тухай хууль (2022), Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль зэрэг нь хяналтын ерөнхий зарчим, хүрээг тодорхойлдог боловч ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын шаардлагыг бүрэн тусгаагүй байна. Тухайлбал, байцаагчдын хараат бус байдлыг хангах, тогтмол сургалтад хамруулах, тайлагнах тогтолцоог олон нийтэд нээлттэй болгох зэрэг зарчим нь эрх зүйн хүрээнд хангалттай түвшинд тусгалаа олж чадаагүйг илтгэж байна.

Хүний нөөцийн хувьд, 2023 оны байдлаар улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр ажилладаг улсын ахлах байцаагч, байцаагч нийтдээ 82 хүн байна (эх сурвалж: ГБХНХЯ). Үүний 50 гаруй хувь нь Улаанбаатар хотод төвлөрсөн бөгөөд хөдөө орон нутгийн хяналт, хамрах хүрээ харьцангуй сул хэвээр байна. Нэг байцаагчид дунджаар 1000-2000 аж ахуйн нэгж, байгууллага ногдож байгаа нь хяналтын үр нөлөөг бууруулж, ажлын ачаалал өндөр байгааг харуулж байна. Байцаагчдын мэргэшүүлэх сургалт жилд 1–2 удаа хийгддэг боловч санхүү, багшлах чадавхын хомсдолоос шалтгаалан агуулгын чанар, олон улсын жишигт нийцэх байдал хангалтгүй хэвээр байна.

Санхүүгийн нөхцөл байдлын хувьд, ХХҮЕГ-ын 2023 оны төсөв нь нийтдээ 48.7 тэрбум төгрөг байсан бөгөөд үүний 70 гаруй хувь нь цалин, үйл ажиллагааны зардалд зарцуулагдаж байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр тоног төхөөрөмж, сургалт, судалгаа, мэдээллийн тогтолцоог сайжруулахад зориулсан тусгайлсан хөрөнгө оруулалт хангалттай түвшинд хүрэхгүй байна. Орон нутагт хяналтын автомашин, багаж хэрэгслийн хомсдол, мэдээллийн системийн холболт муу зэрэг материаллаг баазын дутагдал нийтлэг хэвээр байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо хангалттай түвшинд хүрч хөгжөөгүй нөхцөл байдал нь бага, дунд хэмжээний үйлдвэрлэл, орон нутгийн болон албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлтэд илүү мэдрэгдэж, цагийн ажилтан, гэрээт ажилчид зэрэг нийгмийн хамгаалал харьцангуй сул бүлгүүдийн эрх, ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйд ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

1.4. Конвенцод нэгдэн орох бэлэн байдал, үндэслэл, шаардлага

1.4.1. Дутагдалтай тал

1. Хууль эрх зүйн зохицуулалт хангалттай түвшинд хүрээгүй:
 - Хөдөлмөрийн хяналт нь ерөнхий хяналтын тогтолцооны хүрээнд хамаардаг бөгөөд хөдөлмөрийн чиглэлийн тусгайлсан, бие даасан хууль эрх зүйн орчин сул байна.
 - Байцаагчийн хараат бус байдал, хамгаалалт, үр чадвар, тайлагнал зэрэг ОУХБ-ын шаардлагуудыг хангах шууд зохицуулалт дутмаг.
2. Хүний болон техник чадавхын хомсдол:
 - Байцаагчдын тоо хязгаарлагдмал, хөдөө орон нутагт хүрэлцээгүй, ажлын ачаалал хэт өндөр;
 - Орчин үеийн хяналтын техник, программ хангамж, зөөврийн төхөөрөмж, автомашин дутагдалтай;
 - Сургалтын тогтолцоо тогтмол бус.
3. Мэдээлэл, тайлагнал, хяналтын ил тод байдал сул:
 - Хяналтын үр дүн, тайланг нийтэд ил тод, хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэлбэрээр мэдээлдэг тогтолцоо тогтоогүй;
 - Албан бус салбар, өөртөө ажлын байр бий болгогч иргэдийн хөдөлмөрийн нөхцөлийг хамарсан мэдээлэл, хяналт дутмаг.

1.4.2. Давуу тал боломж

Боломжууд:

1. ОУХБ-ын конвенцод нэгдсэнээр олон улсын хамтын ажиллагаа өргөжих:
 - Техник туслалцаа, төсөл хөтөлбөрийн дэмжлэг авах, хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх боломж бүрдэх;
 - Нийгмийн түншүүд (ХАҮТ, Ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл, ТББ)-тэй хамтын ажиллагаа өргөжих.
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, мэндийн бодлого, хяналтын бодлог, арга зүйг шинэчлэх боломж:
 - Эрх зүйн орчныг конвенцын зарчимд нийцүүлэн шинэчлэх замаар хөдөлмөрийн хяналтын чанарыг дээшлүүлэх;
 - Бүс нутгийн болон олон улсын сайн туршлагыг судалж нэвтрүүлэх үндэс суурь бүрдэх.
3. Нийгмийн хамгааллын үр нөлөө нэмэгдэнэ:
 - Хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдлыг сайжруулах замаар осол, өвчлөлийг бууруулах;
 - Ажил олгогчийн хариуцлага, ажилтны мэдлэг дээшлүүлэх замаар тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих боломж бий болно.

1.4.3. Учирч болох хүндрэл бэрхшээлүүд

1. Санхүүгийн болон хүний нөөцийн дутагдал нь хэрэгжилтийн явцыг сааруулах эрсдэлтэй:
 - Конвенцын шаардлагыг хангахын тулд зохих хэмжээний хөрөнгө оруулалт шаардлагатай бөгөөд улсын төсвийн хүрээнд санхүүжилтийн хязгаарлалт байж болзошгүй.
2. Хуулийн шинэчлэл, байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтын шинэчлэл удаашрах:
 - Хууль тогтоомж шинэчлэх, байгууллагын бүтэц өөрчлөх ажлыг хэрэгжүүлэхэд удаашрал үүсэх магадлалтай.
3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын эсэргүүцэл:
 - Хяналт шалгалт нэмэгдэхтэй холбоотойгоор зарим хувийн хэвшлийн зүгээс дарамт, зардал нэмэгдэнэ гэж үзэн эсэргүүцэх, дотоод эсэргүүцэлтэй тулгарах магадлалтай.

Монгол Улс хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх үндэсний хууль эрх зүйн орчин, хяналтын тогтолцоог сайжруулах, олон улсын жишигт нийцүүлэх зорилтын хүрээнд ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байгааг бид өмнө дурдсан.

Эдгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хараат бус байдал, байцаагчийн эрх хэмжээ, мэргэжлийн чадавх, шалгалт, зөвлөмж, тайлагналын ил тод байдал зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын үр нөлөөг сайжруулахад зайлшгүй хэрэгтэй суурь зарчмуудыг агуулдаг. Монгол Улсад өнөөгийн байдлаар хөдөлмөрийн хяналт нь бусад чиг үүрэгтэй хамт багтаасан бүтэцтэй, байцаагчийн ачаалал өндөр, хөдөө орон нутгийн байцаагчдын хүртээмж сул, албан бус салбарт хяналт хүрдэггүй зэрэг олон хүндрэл байсаар байна.

Иймээс дээрх конвенцод нэгдэн орох нь:

- Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог шинэчлэн бэхжүүлэх;
- Ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг сайжруулах, ажил олгогчид учирч болох хуулийн болон санхүү, эдийн засгийн эрсдэлээс хамгаалах;
- Олон улсын байгууллага, доноруудтай хамтран ажиллах, чадавх бэхжүүлэх дэмжлэг авах суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх зэрэг чухал ач холбогдолтой юм.

Түүнчлэн, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд болох ажил олгогч, ажилтан, үйлдвэрчний эвлэл, нийгмийн түншүүдийн оролцоо, хариуцлагын тогтолцоо хангалтгүй байна. Ялангуяа барилга, уул уурхай, хөдөө аж ахуй, үйлчилгээ, жижиг дунд үйлдвэрлэл зэрэг салбарт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэдлэг, соёл, хандлага сул, ажилтнуудын эрхийг зөрчих, осол гэмтлийг нуух, мэдээлэхгүй байх зэрэг сөрөг үзэгдэл түгээмэл байгаа нь нөхцөл байдлыг улам бүр дордуулахад хүргэж байна.

Энэ бүхэн нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын нийтлэг жишиг, тэр дундаа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 (аж үйлдвэр, худалдаа) дугаар конвенцын шаардлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох зайлшгүй хэрэгцээ, шаардлага үүссэнийг харуулж байна. Энэхүү конвенцод нэгдэн орох нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтын эрх зүйн орчин, хэрэгжилт, институцийн чадавхыг сайжруулах, олон улсын жишигт нийцсэн урьдчилан сэргийлэх, мэдээлэлд суурилсан, үр дүнд чиглэсэн хяналтын тогтолцоог төлөвшүүлэх боломжийг нээх юм.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн тогтолцоо нь ОУХБ-ын конвенцын зарим шаардлагатай нийцэж байгаа бөгөөд институцийн хувьд шинэчлэл хийх, олон улсын стандартыг нэвтрүүлэх, ажилтны аюулгүй байдлыг хамгаалах чиглэлээр бодитой арга хэмжээг авах хэрэгцээ шаардлага байгаа. Улмаар үүнийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд аливаа гарч болох эрсдэлийг урьдчилан тооцоолж, үе шаттай авч хэрэгжүүлэх бодлого, арга хэмжээг урьдчилан боловсруулж төлөвлөх шаардлагатай юм.

Монгол Улс хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль эрх зүйн орчныг үе шаттай шинэчилж, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх чиглэлд ахиц гаргаж байгаа хэдий ч хөдөлмөрийн хяналтын үр нөлөө, байцаагчдын хүртээмж, мэргэжлийн түвшин олон улсын жишигт хүрээгүй хэвээр байна. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын бүтэц нь хараат бус байдлаар зохион байгуулагдаагүй, байцаагчийн эрх хэмжээ хязгаарлагдмал, алслагдсан орон нутагт хамрах хүрээ сул, тайлагнал ил тод бус зэрэг институцийн түвшний олон сул тал хэвээр байгааг олон талт үнэлгээ харуулсан байна.

Сүүлийн жилүүдэд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021), Нийгмийн даатгалын багц хууль (2023), Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль (2024), Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль (2017) зэрэг эрх зүйн шинэчлэлүүд нь хөдөлмөрийн нөхцөл, эрүүл мэнд, хяналтын үр нөлөөг сайжруулах эрх зүйн үндэс бүрдүүлсэн хэдий ч хөдөлмөрийн хяналтын бодлогогүй Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн хүрээнд хяналт шалгалт хийж байгаа нь хязгаарлагдмал байна.

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хараат бус байдал, байцаагчийн мэргэжлийн эрх хэмжээ, хяналт шалгалтын зохион байгуулалт, тайлагналын ил тод байдал, хөдөө аж ахуйн салбар дахь хяналтын хүртээмжийг олон улсын түвшинд шийдвэрлэсэн, шилдэг туршлага дээр суурилсан баримт бичгүүд юм. Энэ конвенцод нэгдэн орсноор Монгол Улсад хөдөлмөрийн хяналтыг урьдчилан сэргийлэх, зөвлөмж өгөх чиглэлд хөгжүүлэх, олон улсын хамтын ажиллагаа, техникийн туслалцаанд хамрагдах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бууруулах, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах тогтвортой, үр нөлөөтэй тогтолцоог бий болгох боломж бүрдэнэ.

Иймээс дээрх конвенцод нэгдэн орох нь зөвхөн олон улсын өмнө үүрэг хариуцлага хүлээх асуудал бус, харин үндэсний хэмжээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах, ажилтан, иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийг бодитой хамгаалах бодлогын чухал алхам болж байна

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

2.1. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг тодорхойлох

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 (Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орох замаар Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын нийтлэг жишигт нийцүүлэн боловсронгуй болгож, хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрүүл, аюулгүй нөхцөлд ажиллах эрхийг хангах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналтын институцийн чадавхыг бэхжүүлэх зорилгыг тодорхойлон гаргах нь энэхүү тандан судалгааны үндсэн зорилго (Хүснэгт 2) юм.

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зорилт, зорилго

Хүснэгт 2.

№	Зорилт	Зорилгын SMART тодорхойлолт
1	Хөдөлмөрийн хяналтын талаарх хууль эрх зүйн орчинг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчлэх	Specific – Хууль эрх зүйн шинэчлэлийг тодорхойлох, олон улсын стандартад нийцүүлэх
2	2026 он гэхэд хяналтын байцаагчдын тоог НҮБ-ын зөвлөмжид ойртуулах (10,000 ажиллагч тутамд 1 байцаагч)	Measurable, Time-bound – Тоон зорилттой, тодорхой хугацаанд биелэгдэх
3	Орон нутгийн хөдөлмөрийн хяналтын хүртээмжийг сайжруулж, 21 аймагт хяналтын тогтолцоог бүрэн хэрэгжүүлэх	Achievable, Realistic – Нөөц, бүтцийн боломжид нийцсэн зорилт
4	Үйлдвэрлэлийн осол, нас баралтын түвшинг 3 жилийн дотор 30%-иар бууруулах	Measurable, Realistic, Time-bound – Тоон үзүүлэлттэй, хугацаа тодорхой, хэрэгжихүйц
5	ҮЭ, ажил олгогч, ИНБ-ын оролцоог нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн хяналт дахь түншлэлийн механизмыг бий болгох	Specific, Achievable – Оролцогч талуудын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх тодорхой зорилт

2.2. Ерөнхий ба тодорхой зорилго

Ерөнхий зорилго:

Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын нийтлэг жишиг, тэр дундаа ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын шаардлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгож, ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бууруулах, хяналтын хүртээмж, үр нөлөөг сайжруулах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино.

Тодорхой зорилго:

- ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын агуулгыг үндэсний хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичигт тусгах:
 - Эрх зүйн шинэчлэлийг судалгаа, олон нийтийн оролцоонд тулгуурлан төлөвлөх
 - Холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмыг шинэчлэх
- Хөдөлмөрийн хяналтын хүний нөөцийн чадавх, орон тоог нэмэгдүүлэх:
 - 2026 он гэхэд НҮБ-ын зөвлөмжид хүргэх зорилт тавих (10,000 ажиллагч тутамд 1 байцаагч)

3. Хяналтын хүртээмжийг нэмэгдүүлж, орон нутагт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог төлөвшүүлэх:
 - 21 аймаг, 9 дүүрэгт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх
4. Мэдээлэлд суурилсан, урьдчилан сэргийлэх зорилт бүхий хяналтын аргачлалыг нэвтрүүлэх:
 - Үйлдвэрлэлийн осол, зөрчлийн мэдээллийг цахим хэлбэрээр бүртгэх, шинжлэх
5. Нийгмийн түншлэл, хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх:
 - ҮЭ, ажил олгогч эздийн байгууллага, иргэний нийгмийн оролцоог нэмэгдүүлэх

2.3. Зорилгыг асуудлыг хэрэгжүүлэх логик хүрээ

Энэхүү судалгаагаар тодорхойлсон зорилго нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн сайжруулах, ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах үндсэн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн бөгөөд нийтлэг зорилгын хүрээнд бодитой, хэрэгжих боломжтой дэд зорилтуудаар дамжин хэрэгжинэ. Үүнийг Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хэрэгжүүлэх Логик хүрээ (Хүснэгт 3)-нээс харж болно.

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх логик хүрээ

Хүснэгт 3.

Зорилтын түвшин	Тодорхойлолт	Үзүүлэлт (Indicator)	Эх сурвалж
Ерөнхий зорилго	ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орж, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн сайжруулах	Конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж; хяналтын шинэчлэлтэй холбоотой хууль, журам батлагдсан эсэх	Засгийн газрын тогтоол, албан ёсны бүртгэл
Тусгай зорилго 1	Хөдөлмөрийн хяналтын талаарх хууль эрх зүйн орчныг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчлэх	Шинэчлэн батлагдсан хууль тогтоомжийн тоо, дагалдах журмын тоо	ХЗДХЯ, ГБХНХЯ-ийн баримт, хууль тогтоомж
Тусгай зорилго 2	2026 он гэхэд хяналтын байцаагчдын тоог НҮБ-ын зөвлөмжид ойртуулах (10,000 ажиллагч тутамд 1 байцаагчтай болох)	Хяналтын байцаагчдын тоо/ажиллагчдын тооны харьцаа	ГБХНХЯ, ҮСХ, ХХҮЕГ, НДЕГ
Тусгай зорилго 3	Орон нутгийн хөдөлмөрийн хяналтын хүртээмжийг сайжруулж, 21 аймагт тогтолцоог бүрэн хэрэгжүүлэх	Аймгийн байцаагчдын тоо	Аймаг, сумдын хөдөлмөрийн хяналтын тайлан
Тусгай зорилго 4	Үйлдвэрлэлийн осол, нас баралтын түвшинг 3 жилийн дотор 30%-иар бууруулах	Үйлдвэрлэлийн ослын бууралт (%), нас баралтын тоо	ХХҮЕГ-ын статистик, ҮСХ, ГБХНХЯ
Тусгай зорилго 5	ҮЭ, ажил олгогч, ИНБ-ын оролцоог нэмэгдүүлж, хөдөлмөрийн хяналт дахь түншлэлийн механизмыг бий болгох	Оролцсон ҮЭ, ажил олгогчийн байгууллагын тоо, хамтарсан хяналт, сургалтын тоо	МҮЭХ, МАОЭНХ, ИНБ-ын хамтын ажиллагааны гэрээ, тайлан

Зорилгыг хэрэгжүүлэх нөхцөл дараах байдлаар илэрхийлэгдэж байна:

Ерөнхий зорилго нь тодорхой дэд зорилт, хэрэгжилтийн индикатор, үр дүнтэй нягт уялдаатайгаар томъёологдсон.

- Зорилтыг хэрэгжүүлэх хууль эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээ, салбар хоорондын хамтын ажиллагаа, төсөв, хөрөнгө оруулалтын эх үүсвэр тодорхойлогдсон байна.
- Хяналтын тогтолцоо, ГБХНХЯ, МҮЭХ, ажил олгогч эздийн байгууллага, ИНБ зэрэг гол оролцогч талуудын оролцоо, чадавх хангагдсан тохиолдолд энэхүү зорилго нь бодит байдалд хэрэгжих бүрэн боломжтой.
- Зорилго биелснээр үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн тоо тогтвортой буурах, хяналт шалгалтын хүртээмж, үр нөлөө нэмэгдэх, ажилтны эрх зөрчигдөх асуудал буурах зэрэг тодорхой хэмжигдэхүйц эерэг өөрчлөлтүүд гарна.

Иймд зорилго нь тухайн асуудлыг бодитойгоор шийдвэрлэх үндэс болох бөгөөд хэрэгжилтийн явцад дэд зорилтууд, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хяналт шалгалтын үзүүлэлтүүдээр дамжин биелэх боломжтой юм.

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАР

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 (Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орох асуудлын хувилбарыг (Хүснэгт 4) тогтооно. Дээрх конвенцод нэгдэн орох асуудал нь үндэсний хууль, бодлогын баримт бичгүүдэд тодорхой зохицуулалт шаарддаг, олон улсын эрх зүйн үүрэг хүлээхтэй холбоотой тул “зохицуулалтын” тодорхой хэлбэр шаардлагатай. Бидний судалгааны хүрээнд дараах хувилбаруудыг онцлон авч үзэх шаардлагатай¹ гэж үзэв:

1. “Тэг” хувилбар – Шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах

Эерэг тал: Зардал гарахгүй, одоо байгаа тогтолцоонд өөрчлөлт орохгүй.

Сөрөг тал: Олон улсын жишигт нийцэхгүй хэвээр үлдэнэ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудал шийдэгдэхгүй, конвенцод нэгдэх боломжгүй.

2. Олон нийтийг соён гэгээрүүлэх асуудал

Эерэг тал: Богино хугацаанд олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлнэ.

Сөрөг тал: Зохицуулалтын эрх зүйн орчин, хэрэгжилт өөрчлөгдөхгүй, асуудлыг цогцоор шийдвэрлэхгүй.

3. Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх

Эерэг тал: Санхүүгийн дэмжлэгээр хяналтын чадавхыг нэмэгдүүлж болно.

Сөрөг тал: Хууль, зохицуулалт шинэчлэгдэхгүй тохиолдолд үр нөлөө бага.

4. Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр чиг үүрэг гүйцэтгүүлэх

Эерэг тал: Түншлэлийг хөгжүүлэх, оролцоог нэмэгдүүлэх боломжтой.

Сөрөг тал: Хууль эрх зүйн үндэс дутмаг, хариуцлагын тогтолцоо сул, ажилтны эрх ашиг зөрчигдөх магадлалтай эрсдэлтэй.

✓ 5. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах (сонгож буй үндсэн хувилбар)

¹ Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан Аргачлалд санал болгосон 7 хувилбараас тухайн судалгааны онцлог нөхцөл байдалтай уялдуулан 5-ыг нь сонгосон.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 (Аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орохын тулд Хуулийн төсөл боловсруулан батлуулах ёстой. Энэ нь бидний сонгон авч буй үндсэн хувилбар юм. Гэхдээ конвенцод нэгдэн орох нь бидний үндсэн гол зорилго юм. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд өнөөгийн мөрдөгдөж буй хууль эрх зүйн орчны хүрээнд конвенцод нэгдэх орох тухай хуулийн төслийг боловсруулан өргөн барьж батлуулах явдал нэн тэргүүний зорилт юм.

3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын харьцуулалт, олон улсын туршлага, оновчтой хувилбарын сонголт²

3.2.1. Зохицуулалтын хувилбаруудын ерөнхий харьцуулалт

“Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах” хувилбар нь хамгийн оновчтой бөгөөд бодит үр дүнд хүргэх үндсэн хувилбар юм. Энэхүү хувилбарыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд олон нийтийн соён гэгээрүүлэх, санхүүгийн дэмжлэг болон оролцогч талуудын хамтын ажиллагааг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Өмнө дурдаж байсанчлан, Үүний:

Эерэг тал: Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог үндсээр нь шинэчилж, ОУХБ-ын конвенцын шаардлагад нийцүүлэх боломжтой; эрх зүйн хувьд тодорхой, хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ.

Сөрөг тал: Цаг хугацаа, нөөц шаардана. Гэхдээ урт хугацаанд тогтвортой, системийн өөрчлөлтөд хүргэнэ. Асуудал тус бүрийн эерэг болон сөрөг талыг харьцуулан харъя (Хүснэгт 4).

Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд ба тэдгээрийг харьцуулсан
байдал

Хүснэгт 4.

Зохицуулалтын хувилбар	Гарах өөрчлөлт	Дутагдалтай тал
3.1.1. “Тэг” хувилбар – Шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах	Зардал гарахгүй, одоо байгаа тогтолцоонд өөрчлөлт орохгүй.	Олон улсын жишигт нийцэхгүй хэвээр үлдэнэ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудал шийдвэрлэхгүй, конвенцод нэгдэх боломжгүй.
3.1.2. Олон нийтийг соён гэгээрүүлэх	Богино хугацаанд олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлнэ.	Зохицуулалтын эрх зүйн орчин, хэрэгжилт өөрчлөгдөхгүй, асуудлыг цогцоор шийдвэрлэхгүй.
3.1.3. Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх	Санхүүгийн дэмжлэгээр хяналтын чадавхыг нэмэгдүүлж болно.	Хууль, зохицуулалт шинэчлэгдэхгүй тохиолдолд үр нөлөө бага.
3.1.4. Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр чиг үүрэг гүйцэтгүүлэх	Түншлэлийг хөгжүүлэх, оролцоог нэмэгдүүлэх боломжтой.	Хууль эрх зүйн үндэс дутмаг, хариуцлагын тогтолцоо сул байх эрсдэлтэй.
✓ 3.1.5. Конвенцод нэгдэн орох, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах (сонгож буй үндсэн хувилбар)	Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог үндсээр нь шинэчилж, ОУХБ-ын конвенцын шаардлагад нийцүүлэх боломжтой;	Цаг хугацаа, хүний нөөц шаардана. Гэхдээ урт хугацаанд тогтвортой, системийн өөрчлөлтөд хүргэнэ.

² Бидний тохиолдолд дээрх 2 конвенцод нэгдэх орох, түүнийг Хуулийн төсөл хэлбэрээр өргөн барьж, батлуулах үйл явц нэгэнт тодорхой тул, хувилбар тус бүрээр харьцуулалт хийх шаардлагагүй. Иймд зөвхөн сонгосон хувилбараар харьцуулалт хийсэн болно. Уг харьцуулалт болон олон улсын туршлагын дэлгэрэнгүйг 4, 5 дугаар бүлгээс харна уу.

	хууль эрх зүйн хувьд тодорхой, хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ.	
--	---	--

Дээр дурдсаны дагуу "конвенцод нэгдэн орох хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах" хувилбар нь олон улсын хууль эрх зүйн шаардлагад нийцэх, системийн шинэчлэл хийх, тогтвортой өөрчлөлт бий болгох бодит үндэс суурь болдог. Энэ нь олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн, үр нөлөө нь батлагдсан, хэрэгжих боломжтой, хэмжигдэхүйц үр дүн авчрах үндсэн хувилбар юм.

3.2.2. Олон Улсын туршлага

Зарим орны, тухайлбал, Гүрж, Киргизстан, Камбож, Перу, Филиппин, Молдова зэрэг орнуудын хувьд ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээс хойш хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоондоо хууль эрх зүйн өөрчлөлт оруулж, хяналтын хүртээмж, ил тод байдал, үйлдвэрлэлийн ослын бууралтын хувьд ахиц гаргасан. Зарим орны хувьд конвенцын хэрэгжилтийг хангахын тулд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдыг нэмэгдүүлж, тогтолцооны цахим шилжилт хийсэн нь сайн туршлагад тооцогдож байна. Орон тус бүрийн сайн туршлагыг Хүснэгт 5-д үзүүлэв.

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон талаарх олон улсын туршлага

Хүснэгт 5

Улс	Конвенцод элссэн огноо	Гол туршлага, үр нөлөө
Гүрж	C81 – 1996 он	Хөдөлмөрийн хяналтын шинэ алба байгуулсан. Анхны жилд хяналт хийгдэх ажил олгогчдын тоо 3 дахин өссөн. Тайлагналын цахим тогтолцоо нэвтрүүлсэн.
Киргизстан	C81 – 2003 он	Байцаагчдын сургалтын тогтолцоог бий болгосон. ХАА-н салбарт хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээгээр дамжуулан олон зөрчлийг илрүүлж, ослын түвшинг 25%-иар бууруулсан.
Камбож	C81 – 2001 он	Better Factories Cambodia хөтөлбөр хэрэгжүүлж, хувцас үйлдвэрлэлийн салбарын хөдөлмөрийн стандарт сайжирсан. Хөдөлмөрийн хяналт нь гадаадын хөрөнгө оруулагчдад итгэл төрүүлдэг хүчин зүйл болсон.
Перу	C81 – 1947 он	Хяналтын байцаагчийн бие даасан байдлыг хуулиар баталгаажуулсан. Орон нутгийн түвшинд хөдөлмөрийн хяналт хэрэгжүүлэх дэд бүтэц, явуулын нэгж байгуулсан.
Филиппин	C81 – 1953 он	"Labor Laws Compliance System" (LLCS) нэвтрүүлж, сургалт-зөвлөмж ба хяналт хосолсон хандлагаар хяналтыг хэрэгжүүлдэг болсон.
Молдова	C81 – 2005 он	Хөдөө орон нутагт хөдөлмөрийн хяналт хийх явуулын баг байгуулж, ХАА-н аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хамруулах хүрээг өргөтгөсөн.

Элссэн орнуудын нийтлэг алхмууд:

- Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагыг шинэчлэн зохион байгуулах

- Хяналтын байцаагчдын эрх зүйн статус, хараат бус байдлыг баталгаажуулах
- Ажил олгогчдод сургалт, зөвлөмжтэй хосолсон урьдчилан сэргийлэх хяналт хийх
- Цахим тайлагнал, нээлттэй мэдээллийн систем бий болгох

Эерэг үр дагавар:

- Үйлдвэрлэлийн ослын тоо буурсан
- Хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулагдсан хөдөлмөрийн харилцаа нэмэгдсэн
- Олон улсын хөрөнгө оруулалт, худалдааны нөхцөл сайжирсан

Сорилт, саад бэрхшээл:

- Хүний нөөц, төсөв хязгаарлагдмал
- Орон нутгийн түвшинд хяналтын хүртээмж сул
- Шинэ систем нэвтрүүлэхэд тодорхой цаг хугацаа, чадавх бэхжүүлэх сургалт шаардагдсан.

Монгол Улсын нөхцөлд тохирсон, олон улсын туршлагатай уялдуулсан хамгийн оновчтой хувилбар нь хууль тогтоомжийн шинэчлэл хийх замаар хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог шинэ шатанд гаргах явдал гэж үзэж байна.

3.3. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарыг сонгох шаардлага, үндэслэл

Монгол Улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 (Аж үйлдвэр болон худалдааны хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орох асуудлыг шийдвэрлэхдээ холбогдох хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах буюу шинэчлэн боловсруулах замаар эрх зүйн зохицуулалт хийх шаардлагатайг өмнө дурдсан. Энэхүү хувилбарыг сонгох нь дараах эрх зүйн үндэслэл, нөхцөл байдалд бүрэн нийцэж байна:

1. Дээрх конвенц нь хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй шууд холбоотой бөгөөд энэ нь Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хүний эрх, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг хангахад тодорхой хэмжээнд нөлөөлөх тул хүний салшгүй эрхийг хязгаарлахгүй байх зарчим шаардлагатай.
2. Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалт, хариуцлагын тогтолцоо нь зөвхөн хууль тогтоомжийн түвшинд зохицуулагдах учир Үндсэн хуулийн холбогдох заалтад нийцүүлэн зохицуулах шаардлагатай.
3. Монгол Улс эдгээр олон улсын конвенцод нэгдсэн тохиолдолд конвенцын хэрэгжилтийг хангах зорилгоор дотоодын хууль тогтоомжоо нийцүүлэх чиглэлээр олон улсын өмнө үүрэг хүлээх ба энэ нь Монгол Улсын олон улсын гэрээний тухай хууль болон ОУХБ-ын конвенцын заалтуудаар тусгайлан заагдсан.
4. Хөдөлмөрийн хяналтын эрх зүйн орчны хэрэгжилт, үр дагаврын үнэлгээ, тулгамдаж буй бодит нөхцөл байдлыг харгалзан үзэхэд, "Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хийх аргачлал"-аар хийсэн дүгнэлтэд үндэслэн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах нь зайлшгүй шаардлагатай болох нь тодорхой байна.

Иймд Монгол Улс дээрх конвенцод нэгдэн орох асуудлыг шийдвэрлэхдээ ОУХБ-ын "Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал (Хавсралт 5) болон хуулийн төслийг боловсруулж, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж, батлуулах замаар шийдвэрлэх нь зүйтэй. Энэ нь Үндсэн хууль, олон улсын гэрээний хэрэгжилтийг хангах, хүний эрхийг хамгаалах, төрийн хяналтын үр нөлөөг дээшлүүлэх эрх зүйн үндэслэлтэй, институцийн хувьд бүрэн зохицсон шийдэл юм.

3.4. Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар

3.4.1. Зорилгод хүрэх байдал

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын стандартад нийцүүлэн шинэчлэх, хяналт шалгалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, сайжруулах үндсэн зорилгод бүрэн нийцэж байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын хууль эрх зүйн орчныг системтэй шинэчилснээр үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоог бууруулах түүнээс урьдчилан сэргийлэх боломж нэмэгдэнэ. Конвенцын хэрэгжилтийн хүрээнд хяналтын байгууллагын чадавхыг сайжруулах, хяналтын хүрээг өргөжүүлэх, орон нутагт хяналтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд төрөөс чиглэсэн бодлого, санхүүжилт, хариуцлагын механизм бүрдэх нөхцөл бүрдэнэ. Монгол Улс хөдөлмөрийн хяналтын талаарх олон улсын тайлагнал, хяналтын ил тод байдал, ажилтны эрхийг хамгаалах үүрэг хүлээснээр иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хөрөнгө оруулагчдын итгэл нэмэгдэх эерэг үр нөлөөтэй.

Нөгөөтэйгүүр, конвенцын хэрэгжилтийг бүрэн хангахын тулд хууль эрх зүйн шинэчлэл, институцийн чадавх, хүний нөөц, санхүүгийн дэмжлэг шаардлагатай бөгөөд энэ нь тодорхой хугацаа шаардах бөгөөд, зарим талаар санхүүгийн зохицуулалт хийх зайлшгүй шаардлагатай тулгарна. Шинэчлэлийн явцад оролцогч талуудын зохицуулалт, тогтолцоонд дасан зохицох шилжилтийн үеийн хүндрэл бэрхшээлүүд тулгарах нь гарцаагүй. Эцэст нь дүгнэн хэлэхэд, Конвенцод нэгдэн орох нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын зорилго, бодлогын чиглэлтэй бүрэн нийцэх бөгөөд урт хугацаанд тогтвортой, хүртээмжтэй, үр дүнтэй үр нөлөөг бий болгох зорилгод хүрэх өндөр чадамжтай хувилбар (Хүснэгт 6) гэж дүгнэж байна.

Зорилгод хүрэх байдал

Хүснэгт 6.

Шалгуур үзүүлэлт	Эерэг тал	Сөрөг тал	Дүгнэлт
Зорилгод хүрэх байдал	• Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын стандарттай нийцүүлж, системийн шинэчлэл хийнэ. • Хяналтын хүртээмж, үр нөлөө нэмэгдэж, үйлдвэрлэлийн осол, ажлын байрны эрсдэлийг бууруулах нөхцөл бүрдэнэ. • Иргэд, ААНБ, хөрөнгө оруулагчдын итгэл нэмэгдэнэ. Олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдөх эерэг орчин бүрдэнэ.	• Хууль эрх зүйн шинэчлэл, байцаагчдын чадавх бэхжүүлэхэд тодорхой хугацаа, хөрөнгө шаардлагатай. • Шилжилтийн үед шинээр зохицуулалт хийх, дасан зохицох бэрхшээл үүсэх, зарим эсэргүүцэлтэй тулгарч болзошгүй.	Конвенцод нэгдэн орох нь зорилгод хүрэх өндөр боломжтой, тогтвортой үр нөлөө бүхий хувилбар юм.

3.4.2. Үр өгөөж ба зардал

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 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 төлөвшинэ (Хүснэгт 7).

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зардал–үр өгөөжийн харьцуулалт

Хүснэгт 7

Үзүүлэлт	Зардал (шууд болон шууд бус)	Үр өгөөж (тогтвортой үр нөлөө)
1. Эрх зүйн зохицуулалт	- Хөдөлмөрийн тухай хууль, -Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль -Төрийн хяналтын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах - Шинэ журам, стандарт боловсруулах	+ Эрх зүйн орчин олон улсын стандарттай нийцнэ + Хөдөлмөрийн хяналт эрх зүйн үндэслэлтэй, ил тод болно
2. Институцийн шинэчлэл	- Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй байгууллагын бүтэц, орон тоог нэмэгдүүлэх - Орон нутагт хяналтын байцаагчдын тоог нэмэгдүүлэх - Техник, программ хангамж худалдан авах	+ Хяналтын хүртээмж сайжирна + Хяналтын байцаагчийн хараат бус байдал, мэргэжлийн чадвар дээшилнэ
3. Сургалт, хүний нөөц	- Хяналтын байцаагчийг олон улсын модуль хөтөлбөрөөр сургах - Шинэ шалгуур, аргачлал эзэмшүүлэх	+ Хяналтын чанар, үнэн зөв байдал нэмэгдэнэ + Урьдчилан сэргийлэх хандлага нэмэгдэж, зөрчил буурна
4. Цахим систем, мэдээллийн менежмент	- Тайлагнал, бүртгэлийн систем шинэчлэх	+ Ил тод байдал, бодит цагийн хяналт бүрдэнэ + Үр дүнг дүн шинжилгээ хийх,

	- Интернэт болон мэдээллийн платформ хөгжүүлэх	бодлого боловсруулах боломж нэмэгдэнэ
5. Нийгэм, эдийн засгийн дэмжих зардал	- Ажил олгогчийн зардал (аюулгүй орчин бүрдүүлэх, хамгаалах хэрэгсэл, стандарт хангах) - Шинэ шаардлагад нийцүүлэн дотоод дүрэм, журам өөрчлөх	+ Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин буурч, эрүүл мэндийн зардал хэмнэгдэнэ + Үйлдвэрлэлийн тасалдал буурч, бүтээмж дээшилнэ + Гадаадын хөрөнгө оруулалт, худалдааны боломж нэмэгдэнэ
6. Урт хугацааны хяналтын зардал	- Тогтмол хяналт хийх зардал (тээвэр, урамшуулал, хэмжилт, үнэлгээ)	+ Ажилтны эрх хамгаалагдаж, хөдөлмөрийн харилцаа тогтвортой болно + Олон улсын хамтын ажиллагаа идэвхжиж сайжирна

3.4.3. Зардлын талаарх дүн шинжилгээ³

1. Улсын төсвөөс дараах үндсэн зардлууд гарна: хяналтын байгууллагын бүтэц, хүний нөөц нэмэгдүүлэх; хяналтын багаж, техник, программ хангамж; сургалт, чадавх бэхжүүлэх үйл ажиллагаа.

2. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хяналтын шинэ стандартад нийцүүлэх чиглэлд нэмэлт зардал гаргах боловч энэ нь үйлдвэрлэлийн ослоос үүдэх алдагдлыг бууруулах замаар нөхөгдөнө.

3. Иргэд, ажилтнуудын хувьд шинэ хяналтын тогтолцооны хүрээнд илүү аюулгүй орчинд ажиллах, эрхээ хамгаалуулах боломж нэмэгдэх тул захиргааны ачаалал бага зэрэг өсөх ч урт хугацааны үр өгөөж өндөр байна.

Дүгнэлт: Энэхүү зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлэхэд тодорхой хэмжээний зардал гарах хэдий ч түүгээр бий болох нийгмийн болон эдийн засгийн үр өгөөж нь үүнийг нөхөх, даван гарах боломжтой гэж үзэж байна. Иймд харьцуулсан үнэлгээгээр энэхүү хувилбарыг нь үр дүнтэй гэж дүгнэв.

ДӨРӨВ. СОНГОСОН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨ

4.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 (Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор хөдөлмөр эрхлэгчдийн хүний үндсэн эрх, эрх чөлөө (Хавсралт 1) болон хөдөлмөрлөх эрхийг бодитойгоор хамгаалах нөхцөл бүрдэнэ. Энэ нь дараах үндсэн чиглэлүүдээр илэрнэ:

1. Эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийн баталгаажуулалт

³ ГБХНХЯ нь ОУХБ-ын "Аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зардлын тооцооллыг "Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог хийх аргачлал"-ын дагуу тусгайлан гүйцэтгэх тул зардлын талаарх мэдээллийг уг судалгаанд тоймлон үзүүлэв.

- Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16.4-т заасан “эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрх”-ийг хангах механизм сайжирна.
- Хөдөлмөрийн хяналт нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх суурь арга хэмжээ болж, амьд явах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрхийг хамгаална.

2. Тэгш байдал ба ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрх

- Хяналтын тогтолцоонд эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хөдөө аж ахуйн хөдөлмөр эрхлэгчид зэрэг эмзэг бүлгийн оролцоо, нөхцлийг хамгаалсан стандарт хэрэгжих боломжтой болно.
- Хөдөлмөрийн хяналтаар ажлын байрны хүйсийн ялгаварлалыг илрүүлэх, арилгах арга хэмжээ авах боломж бүрдэнэ.

3. Хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэх бодит нөхцөл бүрдэнэ

- Хөдөлмөрийн гэрээ, амралт, цалин хөлс, ажлын цаг зэрэг хөдөлмөрийн хуулиар олгогдсон эрхүүд мөрдөгдөж буй эсэхийг хянах боломжтой болно.
- Албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгчид эрхээ хамгаалуулах нөхцөлтэй болж, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээнд хамрагдах боломж нэмэгдэнэ.

4. Зөрчил, хүчирхийлэл, албадлагын эсрэг хамгаалалт

- Хөдөлмөрийн хяналт нь хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, бэлгийн хүчирхийлэл зэрэг хүний эрхийн ноцтой зөрчлийг илрүүлэх, таслан зогсоох чадавхыг нэмэгдүүлнэ.
- Ялангуяа ХАА-н салбарт хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлснээр хөдөө орон нутагт ажиллаж буй иргэдийн эрх зүйн хамгаалалт нэмэгдэнэ.

5. Төрийн үүрэг, хариуцлага илүү тодорхой болно

- Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаа олон улсын жишигт нийцсэнээр төрийн хүний эрх хамгаалах үүрэг үр дүнтэй хэрэгжинэ.
- Хяналт, тайлагналын ил тод байдал нь иргэдийн итгэлцэл, оролцоог нэмэгдүүлж, төр-иргэний харилцааг бэхжүүлнэ.

Дүгнэлт: ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр Монгол Улс:

- Хөдөлмөрлөх эрхийг бодитойгоор хамгаалах,
- Хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах,
- Ажилтны тэгш байдал, нийгмийн хамгааллыг нэмэгдүүлэх,
- Хүний эрхийн зөрчлийг урьдчилан илрүүлэх, бууруулах,
- Хүний эрхийн олон улсын стандарттай нийцсэн тогтолцоо бүрдүүлэх эрх зүйн суурь нөхцөлийг бий болгоно.

4.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 (аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай) конвенцод нэгдэн орох нь зөвхөн хүний эрхийг хамгаалахаас гадна эдийн засгийн тогтвортой хөгжил, бүтээмж, хөрөнгө оруулалтын орчинд шууд эерэг нөлөө (Хавсралт 2) үзүүлнэ.

1. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас үүдэн гарах зардал буурна

- Монгол Улсад жил бүр олон зуун ажлын байранд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас үйлдвэрлэлийн зогсолт, нөхөн төлбөр, эмчилгээний зардал гардаг.
- Конвенц хэрэгжсэнээр хөдөлмөрийн хяналт сайжирч, осол, гэмтлийн тоо буурах тул эдгээр шууд болон шууд бус зардал хэмнэгдэнэ.

2. Үйлдвэрлэлийн бүтээмж дээшилнэ

- Эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нь ажилтны сэтгэл ханамж, бүтээмж, ажлын үр дүнг нэмэгдүүлдэг.
- Хөдөлмөрийн хяналтын дор хөдөлмөрийн дэг журам, ачаалал, амралтын зохицуулалт сайжирснаар ажилчдын эрүүл мэнд, ажлын үр дүн сайжирна.

3. Ажил олгогчийн хариуцлага, дотоод хяналт нэмэгдэнэ.

- Конвенцын дагуу ажил олгогч нар ажлын байрны орчноо сайжруулах, дотоод хяналтын систем нэвтрүүлэх шаардлагатай болно.
- Энэ нь үйлдвэрлэлийн чанар, аюулгүй байдлын соёл хөгжих суурь нөхцөл болдог.

4. Албан бус эдийн засгийг хумих, төсвийн үр нөлөөг тэлнэ.

- Хяналтын тогтолцоо сайжирснаар албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийг ил гаргаж, албан ёсны эдийн засагт шилжих үйл явцыг түргэсгэнэ.
- Энэ нь татвар, НДШ-ийн орлогыг нэмэгдүүлж, төсвийн тэнцлийг дэмжинэ.

5. Гадаадын хөрөнгө оруулалт, худалдааны нэр хүнд нэмэгдэнэ.

- Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт мөрдөж буй улс орны хувьд Монгол Улс хариуцлагатай, тогтвортой түнш хэмээх үнэлэмжийг хүртэх.
- Ялангуяа хүнс, хөнгөн үйлдвэрлэл, уул уурхай, ХАА-н салбарт хөрөнгө оруулалт татах боломж нэмэгдэнэ.
- Олон улсын худалдааны гэрээ, Хөгжлийн түншлэлүүдийн (EU GSP+, CPTPP, ESG зэрэг) шаардлагыг хангах нөхцөл бүрдэнэ.

6. Эдийн засгийн тэгш байдал, нийгмийн тогтвортой байдалд хувь нэмэр оруулна.

- ХАА, жижиг бизнес, алслагдсан бүс нутагт хяналтын хүртээмж нэмэгдсэнээр эдийн засгийн тэгш байдал дэмжигдэнэ.
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн чанар, тэгш байдал нэмэгдсэнээр ядуурал буурч, эдийн засагт урт хугацааны эерэг хандлага бий болно.

Дүгнэлт: Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр:

- Үйлдвэрлэлийн осол болон эдийн засгийн зардал буурна.
- Үйлдвэрлэлийн үр ашиг, бүтээмж нэмэгдэнэ.
- Татвар, даатгалын орлого нэмэгдэнэ.
- Хөрөнгө оруулалт татах орчин нөхцөл сайжирна.
- Эдийн засгийн тэгш хүртээмж нэмэгдэнэ гэсэн эдийн засгийн суурь үр өгөөжийг хүртэх боломжтой болно.

4.3 Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Монгол Улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) 81 (аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тогтолцоо сайжирч, нийгмийн хамгаалал, ажиллах орчны чанар дээшлэх үндсэн нөхцөл бүрдэнэ. Энэ нь нийгмийн түвшинд дараах эерэг үр нөлөөг (Хавсралт 3) үзүүлнэ:

1. Ажилтны амь нас, эрүүл мэнд хамгаалагдана.

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангуулах хяналт сайжирснаар ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг эрсдэлээс хамгаалах үндсэн баталгаа бүрдэнэ.
- Энэ нь ажилтны болон түүний гэр бүлийн гишүүдийн амьдралын баталгаанд шууд нөлөөлж, нийгмийн итгэлцлийг бэхжүүлнэ.

2. Хөдөлмөрийн харилцаанд тэгш шударга нөхцөл байдал бий болно.

- Конвенцын хэрэгжилт нь хөдөлмөрийн гэрээ, цалин, ажлын цаг, нийгмийн хамгаалал зэрэг асуудалд ажилтны эрхийг хамгаалах хяналтыг боловсронгуй болгоно.
- Ингэснээр шударга, зохистой хөдөлмөр эрхлэлт дэмжигдэж, ажил олгогч–ажилтан хоёрын итгэлцэл сайжирна.

3. Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт буурна.

- Хөдөө аж ахуй болон жижиг бизнесүүдэд хөдөлмөрийн хяналт хүрэх болсноор албан бус хөдөлмөр эрхлэлт ил болох, түүнийг албажуулах нөхцөл бүрдэнэ.
- Үүний үр дүнд ажилчид нийгмийн даатгалд хамрагдах боломж нэмэгдэж, нийгмийн тэгш байдал илүү хангагдана.

4. Эмзэг бүлгийн хамгаалалт нэмэгдэнэ.

- Хөдөлмөрийн хяналт нь эмэгтэйчүүд, залуучууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хөдөө орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамгаалах чухал хэрэгсэл болно.
- Энэ нь нийгмийн оролцоог тэлэх, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг бэхжүүлнэ.

5. Хөдөлмөрийн соёл төлөвшинө.

- Эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах шаардлага нийт ажлын байранд хэвшиж, хөдөлмөрийн дэг журам, хариуцлага, соёл төлөвшинө.
- Ажилтны эрхээ мэдэх, хамгаалах мэдлэг нэмэгдэж, иргэний оролцоо идэвхэжнэ.

6. Нийгмийн зардал буурна.

- Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх замаар эрүүл мэндийн зардал, нийгмийн даатгалын тэтгэмжийн дарамт буурна.
- Энэ нь улсын төсвийн дарамтыг бууруулж, үр ашигтай нийгмийн хамгаалал хөгжүүлэхэд хувь нэмэр болно.

Дүгнэлт: ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн чанар, тэгш байдал дээшилнэ.

- Иргэдийн эрх зүйн хамгаалалт нэмэгдэнэ.
- Эмзэг бүлгийн оролцоо дэмжигдэнэ.
- Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо буурч, нийгмийн даатгалын хамрах хүрээ тэлнэ.
- Хөдөлмөрийн соёл, хариуцлага төлөвшинэ гэсэн нийгмийн тогтвортой, хүртээмжтэй хөгжилд чиглэсэн үр дүн гарах боломжтой.

4.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Монгол Улс ОУХБ-ын 81 (аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт) дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор зөвхөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, хүний эрхийн хамгаалалтад төдийгүй байгаль орчны тогтвортой байдалд эерэг нөлөө (Хавсралт 4) үзүүлнэ. Энэ нь дараах үндсэн чиглэлүүдээр илэрнэ:

1. Ажлын байрны орчны сөрөг, хорт хүчин зүйлсийг бууруулна.

- Хөдөлмөрийн хяналтаар үйлдвэрийн орчин, ажлын байран дахь химийн бодис, хог хаягдал, утаа, тоосжилт, дуу чимээ зэрэг хүчин зүйлсийг зохистой хэмжээнд байлгах шаардлага тавигдана.
- Үүний үр дүнд эдгээр хорт нөлөөтэй хүчин зүйлсийн орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл буурна.

2. Химийн болон аюултай бодисын хадгалалт, хэрэглээнд стандарт тогтоно.

- Конвенцын хэрэгжилтийн хүрээнд ажил олгогчид аюултай бодисын менежмент, тээвэрлэлт, хаяглалт, устгалын журам баримтлах үүрэгтэй болно.
- Энэ нь хөрс, ус, агаарын бохирдлоос сэргийлэх, хөдөө аж ахуйн гаралтай хүнсний аюулгүй байдлыг хангахад чухал ач холбогдолтой.

3. Ажлын байрны эрүүл ахуйн нөхцөл сайжирснаар хаягдал багасна.

- Тоног төхөөрөмжийн засвар үйлчилгээ, техник ашиглалтын хугацааг баримтлах, эрүүл ахуйн шаардлага хангах үйлдлүүд нь үргүй зардал, энерги, түүхий эдийн зарцуулалтыг багасгаж, эко үр ашиг авчирна.
- Хяналтын шаардлагаар дахин ашиглах, ангилан ялгах, хэмнэлттэй хэрэглээ нэвтрэх боломж нэмэгдэнэ.

4. Байгаль орчны нийгмийн хамгаалалт сайжирна.

- Байгальд ойр, хөдөө орон нутагт хөдөлмөр эрхэлдэг малчин, тариаланчид, бичил үйлдвэрлэл эрхлэгчид, хөдөлмөрийн нөхцөлөөрөө байгаль орчны өөрчлөлтөд өртөмтгий байдаг. Хөдөлмөрийн хяналт, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ нь байгаль орчинд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлийг багасгаж, орон нутгийн оролцоог нэмэгдүүлнэ.

Дүгнэлт: ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор Монгол Улсад:

- Ажлын байрны орчны хорт нөлөөлөл буурна.
- Химийн болон аюултай бодисын хэрэглээ зохицуулагдана.
- Эрүүл ахуй, хаягдлын менежмент сайжирна.
- ХАА-н салбар дахь байгальд ээлтэй дадал төлөвшинэ.
- Байгальд ойр амьдардаг иргэдийн эрх, эрүүл мэнд хамгаалагдана гэсэн байгаль орчны тогтвортой хөгжил, эко үйлдвэрлэлийг дэмжих эерэг үр нөлөө бий болно.

4.5. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хууль тогтоомжид нийцэж байгаа эсэх талаар

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын 81 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орсноор хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийг хангах, ажлын байрны эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэх чиглэлээр олон улсын стандарттай нийцсэн эрх зүйн орчныг төлөвшүүлэхэд хувь нэмэр оруулах бөгөөд Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хууль тогтоомжид бүрэн нийцэж байгаа болно.

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль

- Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4-т: “Хүн бүр ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аюулгүй, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангасан орчинд ажиллах эрхтэй” гэж заасан.
- 16.6-д: “Амьд явах, эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхтэй” гэж тодорхойлсон.

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бэхжүүлэх нь эдгээр заалтын бодит хэрэгжилтийг хангах үндэс суурь болно.

2. Монгол Улсын олон улсын гэрээ

- Монгол Улс нь ОУХБ-ын гэрээ конвенцуудад шат дараалалтайгаар нэгдэх бодлого баримталж ирсэн.
- Олон улсын гэрээний тухай хууль (1993)-д зааснаар Монгол Улс нь нэгдэн орсон олон улсын гэрээний дагуу дотоодын хууль тогтоомжийг нийцүүлэн шинэчлэх үүрэгтэй.
- 81 дүгээр конвенц нь Монгол Улсын гишүүнчлэл, НҮБ болон ОУХБ-ын өмнө хүлээсэн үүрэг амлалтуудтай нийцэх төдийгүй хүний эрхийн үндсэн баримт бичгүүдийн зорилготой тухайлбал, НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилт (8.8)-той уялдаж байна.

2. Монгол Улсын бусад хууль тогтоомж

Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021 он):

- Ажлын байрны дарамт, албадан хөдөлмөр, ялгаварлан гадуурхалтын талаар хуульчилж өгсөн.

Эдгээр заалтууд нь ОУХБ-ын конвенцод туссан суурь хяналтын зарчимтай нийцэж, олон улсын шаардлагыг хангах боломжтойг харуулна.

Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль (2020 он):

- Хяналт хэрэгжүүлэгч байгууллагын чиг үүрэг, бүрэн эрх, хариуцлагын зохицуулалт агуулсан.

ОУХБ-ын конвенцод заасан хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан байдал, нээлттэй байдалтай нийцүүлэн сайжруулах боломжтой.

Зөрчлийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль:

- Хөдөлмөрийн харилцаан дахь зөрчлийг шийдвэрлэх, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчинд нөхөн олговор олгох механизм агуулсан.

Конвенц хэрэгжих үед эдгээр хуульд зохих нэмэлт, өөрчлөлт оруулснаар эрх зүйн нэгдмэл тогтолцоо бий болно.

Дүгнэлт: Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр:

- Үндсэн хуульд заасан хөдөлмөрлөх, амьд явах, эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийн хэрэгжилтийг хангана;
- Олон улсын гэрээний үүргээ биелүүлж, гишүүн орны хувьд хүлээсэн хариуцлагаа баталгаажуулна;
- Дотоодын хууль тогтоомжийн агуулгатай зөрчилдөхгүй бөгөөд харин ч хэрэгжилтийг сайжруулах эрх зүйн шинэчлэл хийх боломж бүрдүүлнэ.

5. Конвенцын шаардлагууд ба нийцлийн үнэлгээ

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц (1947) – “Аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай”

Гол шаардлагууд:

- Хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлдэг байгууллага нь хараат бус байх;
- Улсын байцаагчид тусгай эрх, үүрэгтэй, мэргэжлийн өндөр ур чадвартай байх;
- Байцаагчид нь аж ахуйн нэгж, байгууллагад чөлөөтэй нэвтрэх эрхтэй, шалгалт явуулах, зөвлөмж өгөх, хууль зөрчсөн тохиолдолд арга хэмжээ авах эрхтэй байх;
- Хяналтын тайлан, мэдээллийг тогтмол гаргаж, олон нийтэд болон Засгийн газарт ил тод тайлагнадаг байх;
- Хяналт нь урьдчилан сэргийлэх, зөвлөгөө өгөх, чиглүүлэхэд суурилсан байх.

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын шаардлага, нийцлийн үнэлгээ

Хүснэгт 8.

Конвенцын шаардлага	Монгол Улсын өнөөгийн байдал	Нийцлийн үнэлгээ
Хараат бус хяналтын байгууллага	ГБНХЯ, ХХҮЕГ, аймаг, дүүргийн ХХҮГ, хэлтэст байгаа хөдөлмөрийн хяналт хараат бус биш	Дунд зэрэг
Байцаагчийн эрх, үүрэг	Хууль, журмаар тодорхойлсон боловч эрх мэдэл, хэрэгжүүлэх чадамж сул	Хязгаарлагдмал
Хяналт шалгалтын хамрах хүрээ	Улаанбаатарт ихэнхдээ төвлөрсөн, алслагдсан орон нутаг хамрах хүрээ сул	Сул
Байцаагчийн тоо, ур чадвар	Байцаагчийн тоо хангалтгүй (82 байцаагч), сургалт, ур чадвар тогтмол биш	Сул
Тайлагнал, ил тод байдал	Засгийн газарт тайлагнадаг ч олон нийтэд нээлттэй тайлан хомс	Хязгаарлагдмал
Хөдөө аж ахуйн хяналтын хамрах хүрээ	Хөдөө аж ахуйд чиглэсэн тусгай хяналтын бүтэц, арга зүй сул	Сул
Гэрээт, албан бус ажил эрхлэгчдэд хяналт	Албан бус секторт хяналт хүрч чадахгүй, эрх зүйн зохицуулалт дутмаг	Сул

Дүгнэлт: ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын агуулга, зарчим нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог дэлхийн жишигт нийцүүлэн шинэчлэхэд суурь болох чухал эрх зүйн баримт бичгүүд юм. Гэвч одоогийн нөхцөл байдал нь дээрх шаардлагуудтай хязгаарлагдмал буюу нийцэл нь харьцангуй сул байгаа бөгөөд конвенцод нэгдэн орохын тулд:

- Эрх зүйн шинэчлэл хийх (хууль, журам);
- Байгууллагын бүтэц, хараат бус байдлыг хангах;
- Хүний болон санхүүгийн нөөцийн чадавхыг нэмэгдүүлэх;
- Байцаагчийн сургалт, стандарт, тайлагналын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай.

4.6. Зохицуулалтын хувилбараар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь аливаа байдлаар хөндөгдөх этгээдүүдэд үзүүлэх нөлөөлөл

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор зарим этгээдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд нөлөөлөх магадлалтай. Доорх байдлаар хамаарал бүхий этгээдүүдийг бүлэглэн авч үзэж болно:

1. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд (ажил олгогчид)

Нөлөөлөх байдал:

- Хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй байдлын шаардлага нэмэгдэнэ: Илүү өндөр стандартын дагуу хөдөлмөрийн орчин бүрдүүлэх үүрэг үүснэ.
- Хяналт шалгалт нэмэгдэнэ: Хөдөлмөрийн байцаагчдын хяналт илүү тогтмол, үр дүнтэй болно.
- Зөрчил илэрсэн тохиолдолд хариуцлага тооцох байдал нэмэгдэнэ: Эрх зүйн үр дагавар, торгууль, үүрэг илүү тодорхой болно.

Ашиг сонирхлын зөрчил үүсэж болох байдал:

- Зардал нэмэгдэх (төхөөрөмжийн шинэчлэл, сургалт, нөхцөл сайжруулалт)
- Хуучин арга барил, стандарттайгаа үл нийцэх байдал

2. Төрийн захиргааны байгууллагууд (ялангуяа хяналтын чиглэлээр ажилладаг байгууллага)

Нөлөөлөх байдал:

- Байцаагчдын хараат бус байдал, эрх мэдэл, үүрэг илүү нарийвчлагдаж, олон улсын стандарттай нийцэх шаардлага тавигдана.
- Шалгалтын давтамж, тайлагналын хэлбэр өөрчлөгдөнө.

Ашиг сонирхлын зөрчил үсч болох байдал:

- Төсөв, хүний нөөцийн хязгаарлалттай нөхцөлд нэмэлт үүрэг хүлээх
- Хууль тогтоомжийн зөрчлийг ил гаргахгүй өнгөрөх нь олон улсын гэрээний өмнө хүлээсэн үүргээ зөрчихөд хүрэх

3. Үйлдвэрчний эвлэл, ажилчдын төлөөллийн байгууллага

Нөлөөлөх байдал:

- Ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийн хамгаалалт сайжирна.
- Гомдол, маргааныг хөдөлмөрийн хяналтаар дамжуулан шийдвэрлэх боломж нэмэгдэнэ.

Магадлалтай ашиг сонирхлын зөрчил:

- Үйлдвэрчний эвлэлийн олон нийтийн хяналттай уялдах
- Төрийн захиргааны хөдөлмөрийн хяналттай давхцаж болох ажил үүргийн хуваарилалтыг тодорхой болгох

4. Ажилтан, ялангуяа албан бус салбарт ажиллагчид

Нөлөөлөх байдал:

- Хөдөлмөрийн нөхцөл сайжирна, эрх зүйн хамгаалалт нэмэгдэнэ.

Гарч болох зарим эрсдэл:

- Аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаас зайлсхийх
- Хуулийн дагуу ажиллуулахад зөрчил үүсэж болно, албан бус байдлыг нэмэгдүүлэх эрсдэл үүсэж болно.

Дүгнэлт: 81 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход зарим ашиг сонирхол хөндөгдөж болзошгүй этгээдүүдийг дараах байдлаар тоймлов:

Этгээд	Ашиг сонирхлын хөндөгдөх байдал
Аж ахуйн нэгж, байгууллага	Хяналт, зардал нэмэгдэх
Жижиг, өрхийн аж ахуйн нэгж	Албан бус байдалтай зөрчилдөх
Төрийн хяналтын байгууллагууд	Чадавхын ачаалал нэмэгдэх
Үйлдвэрчний эвлэл	Эрх хэмжээ тодорхой бус болох
Ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч (албан бус)	Ажлын байрны эрсдэл нэмэгдэх

Энд бидэнд илүү ойлгомжтой болгох үүднээс хоёр зүйлийг тодруулъя:

Яагаад албан бус салбарт ажиллагчдын ажлын байрны эрсдэл нэмэгдэж болзошгүй вэ?

1. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн харилцааг ил тод, албан ёсны болгохыг шаарддаг.

- Энэ нь ажил олгогчийн зүгээс албан ёсны хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн даатгалын бүртгэл шаардах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.
- Харин олон ажил олгогч, ялангуяа жижиг, дунд бизнесүүд болон ХАА-н салбарын ажил олгогчид ийм шаардлагыг биелүүлэхээс зайлсхийх хандлагатай байж болзошгүй.
- Үүний үр дүнд тэд албан бус салбарт ажилчдыг халж, ажиллахгүй байх эсвэл гэрээгүйгээр ажиллуулахыг зогсоох магадлалтай байж болох юм.

2. Албан бус салбарт ажиллагчид хяналт шалгалтаас "болж" илүү "ил гарч", эрсдэлд орно.

- Байцагчид хяналт шалгалт хийх явцад албан бус ажил эрхлэгчдийг илрүүлж, ажил олгогчид хариуцлага хүлээлгэх нөхцөл үүснэ.
- Зарим ажил олгогч ийм эрсдэлээс зайлсхийхийн тулд албан бус ажилтныг халах, түр ажиллуулахгүй байх сонголт хийх магадлалтай.

3. Албан бус салбарт ажиллагчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал харьцангуй доогуур түвшинд байж болох тул тэд хамгийн түрүүнд эрсдэлд ордог.

- Хэрэв байгууллага өөрчлөлт хийж, зардлаа бууруулах шаардлагатай бол хамгийн түрүүнд гэрээгүй хөдөлмөр эрхлэгчээ халдаг.
- Иймээс хөдөлмөрийн хяналтын шаардлага нэмэгдэхийн хэрээр ажил олгогчдын хариуцлага нэмэгдэж, тэд энэ ачааллыг ажилтны тоог цомхотгох замаар бууруулах нөхцөл байдал үүсэх магадлалтай.

Дүгнэлт: ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь ажилчдын эрхийг хамгаалах зорилготой ч албан бус, гэрээгүй ажил эрхлэгчдэд шууд хамгаалалт олгохоос өмнө ажлын байрны хүртээмж буурах эрсдэл үүсэж болзошгүй. Тиймээс энэ эрсдэлийг урьдчилан тооцож, албан бус салбарт дэмжлэг үзүүлэх бодлоготой хамт хэрэгжүүлэх нь чухал юм.

Хоёр дахь асуулт, яагаад үйлдвэрчний эвлэлийн эрх хэмжээ тодорхойгүй болох вэ?

1. ОУХБ-ын конвенцын дагуу хөдөлмөрийн хяналтыг төрийн мэргэжлийн байгууллага бие даан хэрэгжүүлнэ.

- ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтыг зөвхөн төрийн хараат бус, тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.
- Монголд үйлдвэрчний эвлэл хөдөлмөрийн нөхцөлд олон нийтийн хяналт тавих, ажилтны эрх ашиг хамгаалахад оролцдог.

2. Үйлдвэрчний эвлэлийн хяналт хуульд тусгагдсан ч олон улсын стандартад нийцэхгүй байж болзошгүй.

- Монголын Хөдөлмөрийн тухай хуульд үйлдвэрчний эвлэл ажил олгогчийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих, шаардлага тавих, зөвшөөрөл шаардах эрхтэй.
- Харин ОУХБ-ын конвенц нь ийм төрлийн хяналтыг тусгай бэлтгэгдсэн, эрх бүхий улсын байцаагч хэрэгжүүлэхийг шаарддаг тул давхцал үүсэх магадлалтай.
- Иймд үйлдвэрчний эвлэлийн өнөөгийн эрх хэмжээ өөрчлөгдөх шаардлагатай болж болзошгүй.

3. Ажлын байранд хяналт хэрэгжүүлэх субъектийн уялдаа, зохицуулалт хангагдаагүй.

- Хөдөлмөрийн хяналт, ажилтны эрхийг хамгаалах хосолсон механизм тодорхойгүй, үүргийн хуваарилалтыг тодорхой гаргаж өгөөгүй тохиолдолд ажил олгогч болон ажилтан аль алинд нь тодорхой бус байдал үүснэ.
- Энэ нь иргэдийн хуулиар хамгаалуулах итгэлийг сулруулах, хариуцлагын цоорхой үүсгэх эрсдэлтэй.

Дүгнэлт: Үйлдвэрчний эвлэл ба хөдөлмөрийн хяналтын төрийн байгууллага хоёул хяналт тавих эрхтэй ч хэн нь ч бүрэн хариуцахгүй байдал үүсэж болзошгүй. Иймд ОУХБ-ын конвенцод нэгдэн орохтой зэрэгцэн, Үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг, чиг үүргийг шинэчлэн тодорхойлох, Хяналт, хамгааллын чиг үүрэгтэй байгууллагуудын уялдаа, ялгаа, хамтын ажиллагааны чиглэлээр журам боловсруулах шаардлагатай байж болох юм.

ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫГ⁴ ХАРЬЦУУЛЖ ДҮГНЭЛТ ХИЙСЭН БАЙДАЛ

Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг урьдчилан тандаж судалсны үр дүнд илрүүлсэн зохицуулалтын хувилбар тус бүрийн эерэг болон сөрөг үр нөлөөг хооронд нь харьцуулж дүгнэлт хийнэ.

Монгол Улс нь ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор дараах эерэг болон сөрөг нөлөө үүсэж болзошгүй юм. Үүнд үндэслэн харьцуулалт болон дүгнэлтийг дор (Хүснэгт 9) үзүүлэв:

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход
үзүүлэх эерэг нөлөө

Хүснэгт 9

Үзүүлэлт	81 дүгээр конвенц
1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо сайжрах	Аж үйлдвэр, худалдааны салбарын хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын байрны нөхцөл, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналт сайжирна.
2. Ажлын байрны аюулгүй, эрүүл орчин бүрдэх	Үйлдвэр, үйлчилгээний салбарт аюул осол, ослын давтамж буурна.
3. Хүний эрхийг хамгаалах олон улсын үүрэг хүлээх	Үндсэн хуулийн 16.4-т заасан “аюулгүй орчинд ажиллах эрх”-ийг олон улсын түвшинд баталгаажуулна.
4. Засаглал, хариуцлага, ил тод байдал дээшлэх	Хяналтын байцаагчийн мэргэшил, бие даасан байдлыг хангах зохицуулалтаар хяналтын үр нөлөө нэмэгдэнэ.
5. Олон улсын байгууллагуудтай хамтын ажиллагаа нэмэгдэх	ОУХБ болон бусад доноруудын техникийн туслалцаа авах боломж нэмэгдэнэ.

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход
үзүүлж болох сөрөг нөлөө

Хүснэгт 10

№	Үзүүлэлт	81 дүгээр конвенц
1	Санхүүгийн дарамт нэмэгдэх	Хяналтын байцаагчийн тоо, сургалт, тоног төхөөрөмж, зардал нэмэгдэнэ.
2	Хүний нөөцийн дутагдал	Мэргэшсэн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хангалтгүй байж магадгүй.
3	Институцийн чадавхын асуудал	Хяналтын байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, эрх мэдэл тодорхойгүй бол саатал үүснэ.
4	Иргэд, ажил олгогчдын эсэргүүцэл	Аж ахуйн нэгж, байгууллага нэмэлт хяналт, зардлыг эсэргүүцэж магадгүй.
5	Хэрэгжилтийн явцад олон хуульд нэмэлт өөрчлөлт шаардагдах	Хөдөлмөрийн тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, Төрийн хяналт шалгалтын тухай зэрэг хуулийг уялдуулах шаардлагатай.

⁴ Энэ тохиолдолд, ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр, худалдааны хөдөлмөрийн хяналтын тухай” конвенцод нэгдэн орох хууль боловсруулан өргөн барихаар сонгосон хувилбарыг ойлгоно.

Харьцуулалт ба дүгнэлт

- Хамрах хүрээний хувьд: 81 дүгээр конвенц нь аж үйлдвэр, худалдааны салбарыг хамардаг. Тогтолцооны хувьд: 81 дүгээр конвенц нь нэгдсэн хяналтын механизмыг бий болгоход суурь болдог.
- Чадавхын шаардлагын хувьд: Мэргэшсэн хяналтын тогтолцоог бүрдүүлдэг.

Нэгтгэсэн дүгнэлт

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах, хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, олон улсын стандартад нийцсэн хяналтын тогтолцоо бүрдүүлэхэд чухал алхам хийнэ. Хэдийгээр санхүү, хүний нөөц, хэрэгжилтийн чадавхтай холбоотой сорилт тулгарч болзошгүй ч, эдгээрийг төр, олон улсын байгууллагын хамтын ажиллагаа, шат дараатай реформ, өөрчлөлтөөр даван туулах боломжтой юм.

Зөвлөмж: Энэхүү конвенцод нэгдэн орохын өмнө салбар тус бүрийн чадавх, хэрэгжилтийн төлөвлөгөөг боловсруулж, хуулийн зохицуулалтаа нийцүүлэх бэлтгэл ажлыг хангах нь зүйтэй.

ЗУРГАА. ТУХАЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ЧИГЛЭЛЭЭРХ ОЛОН УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, БУСАД ОРНЫ ТУРШЛАГЫН ТАЛААРХ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

6.1. Тухайн зохицуулалтын чиглэлээрх олон улсын эрх зүйн зохицуулалт

Манай Улс ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орохын тулд Хуулийн төсөл боловсруулан, өргөн барьж батлуулах хувилбар хамгийн тохиромжтой хувилбарт тооцогдож байна.

Иймд хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар сонгогдсон энэхүү тохиолдолд тухайн зохицуулалтын талаарх олон улсын эрх зүйн холбогдох зохицуулалт, бусад улсын адил төстэй хууль тогтоомжийн харьцуулсан судалгааг хийх шаардлагатайг аргачлалд заасан байгаа. Энэ дагуу дараах харьцуулалтыг хийсэн болно.

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орох нь зөвхөн тухайн конвенцын хүрээнд хязгаарлагдахгүй бөгөөд тэдгээртэй уялдсан олон улсын гэрээ, хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичиг, тунхаглал, тогтоол, шийдвэр, зөвлөмжүүдтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Монгол Улс нь ОУХБ-ын гишүүн орны хувьд хөдөлмөрийн эрх зүйн үндэсний тогтолцоог олон улсын стандарттай нийцүүлэх үүрэг хүлээдэг. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын хэмжээнд нийтлэг болгон зохицуулдаг суурь баримт бичгүүд юм.

- ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц (1947 он) нь үйлдвэрлэл, худалдааны салбарт хөдөлмөрийн хяналт хэрэгжүүлэх тухай бөгөөд дараах үндсэн зарчмуудыг агуулдаг:
 - Хөдөлмөрийн байцаагчийн хараат бус байдал, мэргэжлийн ёс зүй;
 - Хяналтын тогтолцооны үр нөлөө, тогтмол шалгалт;
 - Зөрчлийг илрүүлж, зөвлөмж өгөх, шийтгэл ногдуулах эрх мэдэл;
 - Тайлан, мэдээллийн тогтолцоо.

Энэхүү конвенц нь ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн үндсэн зарчмууд болон эрхийн тухай тунхаглал (1998 он)-ын хэрэгжилтийн хүрээнд хүний эрхийн эрх зүйн хэм хэмжээ, НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилго (SDG 8: Зохистой хөдөлмөр)-той уялдсан байдаг.

Одоо, тухайн асуудлыг багтаасан олон улсын холбогдох баримт бичгүүдийн эх сурвалжууд болон тэдгээрийн харьцуулалт, Монгол Улсын өнөөгийн нөхцөл байдалтай хэрхэн уялдаж байгааг авч үзье:

ОУХБ-ЫН СУУРЬ КОНВЕНЦУУД

Конвенц	Уялдаатай байдал
№81 (1947): Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналт	Үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээний салбарт хөдөлмөрийн нөхцөл, хяналт, байцаагчийн эрх мэдлийг зохицуулах
№129 (1969): Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналт	Хөдөө аж ахуйн албан болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлтэд хяналт тогтоох, хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах
№155 (1981): Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай	Үндэсний бодлого боловсруулах, эрсдэлийн үнэлгээ хийх, хяналт хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.
№187 (2006): ХАБЭА-н удирдлагын тогтолцооны тухай	Үр дүнд суурилсан хяналт, бодлогын чадавх, олон талт оролцоо бүхий тогтолцоо бий болгох.

ОУХБ-ЫН УДИРДАМЖ, ЗӨВЛӨМЖҮҮД

Зөвлөмж / баримт бичиг	Агуулга
R81 - 1947 оны зөвлөмж (81-р конвенцыг дагалдах)	Хяналтын байцаагчийн сургалт, хараат бус байдал, стандартын тайлбар.
R133 - 1969 оны зөвлөмж (129-р конвенцыг дагалдах)	Хөдөө аж ахуйн хяналтын хамрах хүрээ, олон улсын сайн туршлага.
ILO Labour Inspection Recommendation, 1923 (No. 20)	Хяналтын байцаагчийн зохион байгуулалт, тайлагнал, мэргэжлийн хандлага.
ILO Labour Inspection Guidelines (2005)	Гишүүн орнуудад хэрэгжүүлэх алхмууд, стандарт тогтоох аргачлал.
ILO's "Strategy for Labour Inspection" (2011)	Салбар хоорондын уялдаа, хүний нөөцийн чадавх, цахим хяналтын хөгжүүлэлт.

НҮБ БОЛОН ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ТУНХАГЛАЛ БАРИМТ БИЧИГ

Баримт бичиг	Уялдаа
НҮБ-ын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948), 23-р зүйл	"Хүн бүр аюулгүй, зохистой нөхцөлд ажиллах эрхтэй." – Хөдөлмөрийн хяналтын үндсэн зорилго.
SDG 8: Зохистой хөдөлмөр, эдийн засгийн өсөлт (2030)	Хөдөлмөрийн хяналтыг сайжруулах нь зорилт 8.8-д тусгагдсан.
UN Global Compact-ийн зарчмууд	Хөдөлмөрийн стандарт, хүний эрх, хариуцлагатай бизнесийг дэмжих.

МОНГОЛ УЛСЫН ХОЛБОГДОХ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Хууль	Уялдаж буй заалт
Монгол Улсын Үндсэн хууль	16.4 дэх заалт – “эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрх”
Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)	ХАБЭА-ийн шаардлага, хөдөлмөрийн гэрээ, эрхийн зөрчлийн хяналт
Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (шинэчилж буй)	Хяналт шалгалт, тайлагнал, ажил олгогчийн үүрэг
Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль	Төрийн хяналтын байгууллагын бүрэн эрх, зохион байгуулалт
Зөрчлийн тухай, зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль	Хөдөлмөрлөх эрхийн болон ХАБЭА-н зөрчилд ногдуулах хариуцлага

ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ БА УЯЛДАА

Талууд	Олон улсын эрх зүй	Монгол Улсын эрх зүй	Уялдаа
Хөдөлмөрлөх эрхийн хамгаалалт	НҮБ, ОУХБ-ын тунхаглал, суурь конвенцууд	Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаажуулсан	Зарчмын хувьд нийцэж буй
Хяналтын тогтолцоо	ОУХБ-ын 81, 129, 155, 187-р конвенц, R81, R133	Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай, ХАБЭА-н тухай хууль	ОУ-ын стандартад нийцүүлэн хуульчлах, хэрэгжилтийг сайжруулах шаардлагатай.
Байцаагчийн статус	Хараат бус, мэргэжлийн, бүрэн эрхт	Төвлөрсөн бүтэцтэй, Засгийн газрын албан хаагчийн статустай	Хараат бус байдлыг хангах чиглэлээр зохицуулалт хийх шаардлагатай
Тайлагнал, ил тод байдал	ОУХБ-ын зөвлөмж, тайлагналын загварууд	Тогтмол бус, стандартчилалгүй	Цахим, жишиг тайлангийн систем шаардлагатай

Дүгнэлт: Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор зөвхөн аж үйлдвэр болон худалдааны салбарын хяналт сайжрахад гадна олон улсын хөдөлмөрийн эрх зүйн зарчим, хэм хэмжээг хүлээн зөвшөөрч, дотоод хууль тогтоомжоо тэдгээртэй уялдуулах үүрэг хүлээнэ.

Олон улсын гэрээ, конвенц, зөвлөмжүүдийн агуулгаас үзэхэд:

- хөдөлмөрийн хяналтын хараат бус байдал, үр нөлөө, ажилтны хамгаалалт нь төв байр суурь эзэлдэг;
- албан бус болон түр ажил эрхлэгчид, хөдөө орон нутгийн ажиллагчдын хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалахад илүү онцгойлон анхаардаг;
- Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжуудтай зарчмын хувьд нийцэж байгаа боловч, байгууллагын бүтэц, хэрэгжилтийн тогтолцоо, хүний нөөц,

стандартчиллын түвшинд илүү нарийвчилсан шинэчлэл, дагалдах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Зөвлөмж: Конвенцод нэгдэн орохоос өмнө Монгол Улс дараах алхмуудыг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй:

- ХАБЭА-н болон хөдөлмөрийн хяналтын хууль эрх зүйн орчныг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчлэх;
- Байцаагчийн хараат бус байдлыг хуульчилж, мэргэшүүлэх тогтолцоо бий болгох;
- Хяналтын тайлан, цахим системийг олон улсын зөвлөмжтэй уялдуулан боловсронгуй болгох;
- Хөдөө орон нутгийн хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, төрийн төв болон орон нутгийн түвшинд уялдаа холбоотой хяналт хэрэгжүүлэх механизм бүрдүүлэх

6.2. Тухайн зохицуулалтын чиглэлээрх бусад улс орнуудын туршлага

А. ХӨГЖИНГҮЙ ОРНУУД

Улс	Нэгдсэн он	Үр нөлөө / Шийдэл
Герман	1956 (81)	Холбооны хөдөлмөрийн хяналтын систем өндөр чадамжтай; үйлдвэрлэлийн ослын тоо буурсан.
Франц	1950 (81)	Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлүүдийг бууруулах тусгай хяналтын нэгж байгуулсан.
Япон	1953 (81)	Үйлдвэрийн стандартад нийцсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын сургалт нэвтрүүлсэн.

Б. ХӨГЖИЖ БУЙ ОРНУУД

Улс	Нэгдсэн он	Үр нөлөө / Шийдэл
Филиппин	1953 (81)	Орон нутгийн түвшинд хөдөлмөрийн хяналтын чадавхыг нэмэгдүүлэх төслүүд хэрэгжүүлсэн.
Узбекистан	1992 (81)	Хөдөө аж ахуйн албан бус салбарт хөдөлмөрийн хяналт шинээр бий болгосон.
Гүрж	1996 (81)	Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог шинэчлэн бүрдүүлж, гадаад хөрөнгө оруулалтад итгэл төрүүлсэн.

В. ТӨВ АЗИ, ЗҮҮН ЕВРОПЫН ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА

Улс	81-р конвенц	Тайлбар
Казахстан	2001	Хөдөлмөрийн хяналтын хууль тогтоомжийг шинэчилж, нэгдсэн цахим тайлагнал нэвтрүүлсэн.
Киргизстан	1992	Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын чадавхыг ОУХБ-аар дамжуулан бэхжүүлсэн.
Армени	2005	Хөдөө аж ахуйн салбарт хөдөлмөрийн гэрээг бүртгэх журам шинээр боловсруулсан.

Монгол Улсад хэрэглэх боломжтой сургамж, зөвлөмж

- Холбооны улс орнуудын жишгээс: Орон нутагт хяналтын тогтолцоог задгайрч алдагдуулахгүйгээр нэгдсэн стандарт, зааварчилгаа бүхий хяналтыг төлөвлөсөн.
- Филиппин, Гүржийн туршлагаас: Хөдөө орон нутагт ажиллах мэргэшсэн хяналтын бүтэц байгуулах, байцаагчийг бэлтгэх сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх.
- Узбекистан, Казахстаны жишгээс: Албан бус салбарт хөдөлмөр эрхлэгчдийг бүртгэх, хяналтад авах механизмыг хөгжүүлэх.

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын эрх зүйн нийтлэг зарчим, стандарт, хэм хэмжээг хүлээн зөвшөөрч, хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.

Олон улсын эрх зүйн хүрээнд эдгээр нь ажлын байрны эрүүл, аюулгүй орчин, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нарын хараат бус байдал, албан бус салбарын хөдөлмөр эрхлэгчдийг бүртгэх, хянах, салбарын онцлогийг харгалзан хяналтын арга барилыг хөгжүүлэх зэрэг зарчмуудаар дамжуулан нийгмийн тэгш байдал, шударга хөдөлмөрийг дэмжинэ.

Бусад улс орнуудын туршлагаас харахад нэгдэн орсны дараа хуулийн уялдаа, бүтэц, чадавх бэхжүүлэлт, хөрөнгө оруулалт шаарддаг боловч урт хугацаанд хөдөлмөрийн эрхийн хэрэгжилт, ажилтны хамгаалалтыг эрс сайжруулж, гадаадын хөрөнгө оруулалт, олон улсын хамтын ажиллагаанд эерэг нөлөө үзүүлдэг нь тодорхой байна.

Иймд Монгол Улсад эдгээр конвенцыг хэрэгжүүлэхийн өмнө хүний нөөц, санхүүгийн тооцоо, институцийн бүтэц, хууль тогтоомжийн уялдааг хангах бэлтгэл хангаж хэрэгжүүлбэл бодит үр дүнтэй, олон улсын жишигт нийцсэн хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бий болгох боломж бүрдэнэ.

6.3.Тухайн зохицуулалтын талаарх бусад улсын адил төстэй хууль тогтоомжийн харьцуулсан судалгаа

Монгол Улс, ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орохтой холбогдуулан бусад улс орнуудтай харьцуулсан эрх зүйн судалгаа, харьцуулалтыг дараах шалгуур үзүүлэлтийн дагуу хийв:

ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА: МОНГОЛ УЛС БА БУСАД УЛС ОРНУУД

Шалгуур 1: Эрх зүйн уламжлал, түүх

Улс	Эрх зүйн уламжлал	Түүхэн нөлөөлөл	Конвенцод нэгдсэн байдал
Монгол	Холимог (соц. эрх зүй- иргэний эрх зүй)	Социалист тогтолцооны эрх зүйн зарчим, дараа нь ардчилсан шинэчлэл	хараахан нэгдээгүй
Орос	Иргэний эрх зүйн уламжлал (ром-герман) хуучин социалист чиг хандлага	Төвлөрсөн хяналттай социалист тогтолцоо	Нэгдсэн: 81 (1956)
Польш	Иргэний эрх зүйн уламжлал- пост-социалист шинэчлэл	ЕХ-ны эрх зүйн нөлөө, шилжилтийн эдийн засаг	Нэгдсэн: 81 (1957)
Узбекистан	Соц эрх зүй - шинээр тогтсон үндэсний тогтолцоо	Төвлөрсөн төлөвлөлтөөс зах зээлийн шилжилт	Нэгдсэн: 81 (1992)

Монголтой түүхэн болон эрх зүйн соёл ижил улс орнууд (Орос, Польш, Узбекистан) конвенцод нэгдсэн байна. Тэдгээр нь хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийг хуучин тогтолцооноос салгаж, олон улсын стандарттай уялдуулсан байдаг.

Шалгуур 2: Газар зүйн байршил, эдийн засгийн бүтэц

Улс	Байршил	Эдийн засгийн бүтэц	Конвенцод нэгдсэн байдал
Монгол	Төв Ази, далайд гарцгүй	Уул уурхай, хөдөө аж ахуй давамгайлсан	Нэгдээгүй
Казахстан	Төв Ази, далайд гарцгүй	Уул уурхай, газар тариалан	Нэгдсэн: 81 (2001)
Киргизстан	Төв Ази	Мал аж ахуй, газар тариалан	Нэгдсэн: 81 (1992)
Гүрж	Кавказ, Евразийн зааг	Хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэл	Нэгдсэн: 81 (1996)

Дүгнэлт: Монголтой газар зүйн хувьд ойролцоо, хөгжиж буй эдийн засагтай улс орнууд конвенцод нэгдэн, хөдөө аж ахуйн салбарт хяналтын системийг боловсронгуй болгосон туршлагатай.

Шалгуур 3: Эрх зүйн эх сурвалжийн ангилал

Улс	Эрх зүйн эх сурвалж	Голлох эрх зүйн хэрэглээ	Конвенцын хэрэгжилтийн хэлбэр
Монгол	Хууль, олон улсын гэрээ, тогтоол	Парламентаар баталсан хууль	Хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай
Франц	Иргэний эрх зүй (кодекс систем)	Кодчилсон хууль, төрийн зохицуулалт	Нэгдсэн: 81 (1950) – байцаагчийн хараат бус тогтолцоо
Япон	Иргэний эрх зүй, англо-америк элемент	Япон код, захиргааны заавар, журам	Нэгдсэн: 81 (1953) – ажил олгогч-төвтэй зохицуулалт
Герман	Иргэний эрх зүй (BGB, Sozialgesetzbuch)	Холбооны хууль, олон улсын гэрээ давамгайл	Нэгдсэн: 81 (1956) – холбооны бүтэцтэй хяналт

Дүгнэлт: Монгол Улс нь кодчилсон эрх зүйн системтэй орнуудтай адил төрөлд хамаарна. Тиймээс Франц, Япон, Герман зэрэг улс орны конвенц хэрэгжүүлэх эрх зүйн арга зүй, бүтэц, заавар, журмаас жишиг авах боломжтой.

Ерөнхий дүгнэлт:

Шалгуур	Харьцуулах боломжтой улс	Монгол Улсад өгөх сургамж
1. Эрх зүйн түүх, соёл	Орос, Польш, Узбекистан	Тогтолцооны шинэчлэл хийхдээ хуучин системийн дутагдлыг залруулж, олон улсын стандарттай уялдуулах
2. Газар зүй	Казахстан, Киргизстан, Гүрж	Далайд гарцгүй орнуудын дэд бүтэц, бүс нутгийн хамтын ажиллагааг ашиглаж, хөдөө аж ахуйн хяналтыг сайжруулах
3. Эрх зүйн ангилал	Франц, Япон, Герман	Кодчилсон системийн давуу талыг ашиглаж, байцаагчийн статус, хяналтын зохион байгуулалтыг хуульчилж, боловсронгуй болгох

Зөвлөмж:

- Харьцуулсан улс орнуудын туршлагыг судалж, ОУХБ-ын конвенц хэрэгжүүлэх үндэсний стратеги, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж эхлэх;
- Хөдөө орон нутгийн хөдөлмөрийн хяналтын чадавхыг нэмэгдүүлэх тусгай хөтөлбөр боловсруулах (Киргизстан, Казахстаны туршлагаас суралцах);
- Хяналтын байцаагчийн хараат бус байдал, мэргэшил, хяналтын цахим тайлагнал зэрэг системийн шинэтгэлд илүү анхаарах.

6.4. Тухайн зохицуулалтын талаар сайн туршлагыг хэрэгжүүлж, илүү дэвшилттэйгээр зохицуулж байгаа улс орнуудын талаар

Эрх зүйн ангилал	Франц, Япон, Кочилсон системийн давуу талыг ашиглаж, байцаагчийн статус, Герман хяналтын зохион байгуулалтыг хуульчилж, боловсронгуй болгосон
------------------	---

Япон, Герман улсуудын ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын хэрэгжилтийн сайн туршлага, дэвшилттэй жишээ:

ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналтын тогтолцоог олон улсын түвшинд нийтлэг болгон хөгжүүлэхэд чиглэсэн суурь баримт бичиг болохыг бид дээр дурдсан.

Япон, Герман улс нь конвенцод нэгдэн орж, хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог өндөр түвшинд хөгжүүлэн, олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн сайн туршлага, дэвшилтэт арга зүйг хэрэгжүүлж буй орнуудын жишээ болж байна.

Япон Улсын сайн туршлага

Нэгдсэн огноо

- 81-р конвенц: 1953 онд

Тогтолцооны онцлог

Талууд	Тайлбар
Хөдөлмөрийн байцаагчид	Тусгай сургалттай, мэргэшсэн төрийн албан хаагчид байдаг бөгөөд Хөдөлмөрийн Стандартын Газар (Labour Standards Bureau)-аас удирддаг.
Хяналтын хамрах хүрээ	Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, барилга, хөдөө аж ахуй, жижиг дунд бизнесийг оролцуулсан өргөн хүрээнд ажилладаг.
Хяналт шалгалтын арга	Хосолсон хэлбэрээр буюу урьдчилан мэдэгдэлгүй хийх шалгалт болон системчилсэн хяналт зэрэг олон төрөлтэй.
Мэдээллийн систем	E-Gov системд тулгуурласан цахим тайлагнал, зөрчлийн бүртгэл, бодлогын дүн шинжилгээг хийж гүйцэтгэдэг.

Сайн туршлага

- Ажил олгогчийг дэмжих чиглэлтэй хяналт: Хяналтын байцаагч нь зөрчил илрүүлэхээс гадна зөвлөгөө, сургалт олгодог.
- Хөдөө аж ахуйн салбарт зохистой хөдөлмөрийг дэмжих хөтөлбөрүүд: Гэрээт ажилчид, гадаад ажилчдад зориулсан хөдөлмөрийн эрхийн сургалт.

- Төр-хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагаа: Салбарын холбоодтой гэрээ байгуулж, эрсдэлийн удирдлагын систем хөгжүүлсэн.

Герман Улсын сайн туршлага

1. Нэгдсэн огноо

- 81-р конвенц: 1956 онд

2. Тогтолцооны онцлог

Талууд	Тайлбар
Хөдөлмөрийн хяналт	Холбооны хөдөлмөр, нийгмийн яамны удирдлага дор, орон нутгийн хяналтын байгууллагууд хариуцдаг.
Хуулийн суурь	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (ArbSchG), Ажлын байрны үнэлгээний журам
Байцаагчийн эрх мэдэл	Байгууллагын үйл ажиллагааг зогсоох хүртэл арга хэмжээ авах эрхтэй.
Хяналт, дүн шинжилгээ	BGIA (Германы Мэргэжлийн ослын даатгалын судалгааны хүрээлэн) хяналтын дүн шинжилгээ, судалгаа хийдэг.

3. Сайн туршлага

- Өндөр мэргэжилтэй байцаагчид: Эрүүл ахуй, хөдөлмөр судлалын магистр эсвэл инженерийн мэргэжилтэй өндөр зэрэглэлтэй.
- Мэдээлэл, дүн шинжилгээний систем: Хяналтын үр дүнг төвлөрүүлэн боловсруулж, эрсдэлийн ангилал, чиг хандлагыг тодорхойлдог.
- Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг тусгайлан хянадаг нэгж: Хүнд даацын техник, химийн бодис хэрэглэдэг аж ахуйд мэргэжлийн үзлэг хийдэг.
- Европын холбооны дэмжлэгтэйгээр цахим платформ нэвтрүүлсэн: "Sicher Arbeiten" – аюулгүй ажиллах цахим зөвлөгөө, сургалтын систем.

III. Сургамж ба Монгол Улсад хэрэглэх боломж

Сургамж	Япон	Герман	Монголд хэрэгжүүлэх боломж
Мэргэшсэн байцаагч	Тусгай сургалттай, хүний нөөцийн төлөвлөлттэй	Инженер, мэргэжилтнээр бүрдүүлдэг	Байцаагчийн сургалтын стандарт, зэрэглэл тогтоох шаардлагатай
Цахим хяналтын тогтолцоо	E-Gov тайлан, бүртгэл	BGIA судалгаа, цахим дүн шинжилгээ	Мэдээллийн нэгдсэн систем хөгжүүлэх
Ажил олгогчид чиглэсэн дэмжлэг	Сургалт, зөвлөмж өгдөг	Аюулгүй ажиллагааны гарын авлага боловсруулдаг	Бизнесийн орчныг дэмжих хяналтын арга барил нэвтрүүлэх
Салбар тус бүрт нарийвчилсан стандарт	Хөдөө аж ахуй, барилга гэх мэт	Салбар тус бүрт тусгай журам, шалгуур	Салбарын стандарт, үнэлгээний аргачлал боловсруулах

Дүгнэлт: Япон, Герман улс нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын хэрэгжилтийг төвлөрсөн, мэргэшсэн, цахимжсан, дүн шинжилгээнд суурилсан байдлаар хэрэгжүүлж буй нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бууруулахад бодит үр дүн өгсөн сайн туршлага юм.

Монгол Улс эдгээр туршлагад тулгуурлан:

- Байцаагчийн хараат бус, мэргэшсэн тогтолцоог бүрдүүлэх;
- Цахим тайлагнал, хяналтын системийг хөгжүүлэх;
- Хөдөө аж ахуйн салбарт зорилтот хяналтын арга хэмжээ авах;
- Ажил олгогчдод чиглэсэн сургалт зохион байгуулах, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг чиглэлд анхааран конвенцуудыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх суурийг бүрдүүлэх боломжтой юм.

ДОЛОО. ОУХБ-ЫН АҮ БОЛОН ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРОХ ҮР ДҮНТЭЙ ХУВИЛБАРЫН ТАЛААРХ САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

ОУХБ-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын стандарт, зарчмуудад нийцүүлэн хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн суурь эрх зүйн баримт бичиг юм. Монгол Улс эдгээр конвенцод нэгдэн орох нь:

- Хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг хангах;
- Хяналтын институцийн чадавхыг сайжруулах;
- Олон улсын хамтын нийгэмлэгт зохих байр суурьтай оролцох үндэс суурь болох чухал алхам юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага(ОУХБ)-ын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход дараах стратеги алхмуудыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлж болно:

7.1. Хэрэгжилтийг хангах чиглэл

1. Эрх зүйн орчны шинэчлэл

- Хөдөлмөрийн хяналттай холбоотой хууль, дүрэм, журмуудыг олон улсын шаардлагатай нийцүүлэн шинэчлэх(ОУХБ-ын 81, 129, 155, 187-р конвенцуудын агуулгаар);
- Холбогдох хуулиуд тухайлбал, ХАБЭА-н тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль зэрэгт нэмэлт өөрчлөлт оруулах;

2. Байгууллагын бүтэц, хүний нөөцийн чадавх бэхжүүлэх

- Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хараат бус байдал, мэргэшлийн стандарт тогтоох (Герман, Японы туршлагаас загвар авах).
- Хяналтын байгууллагын дотоод бүтцэд зохицуулалт хийх, тэдгээрийн санхүүжилтийн тогтвортой байдлыг хангах.
- Орон нутаг дахь хяналтын чадавхыг бэхжүүлж, хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтад зориулсан тусгай нэгж/бүлэг бий болгох.

3. Цахим хяналтын тогтолцоо нэвтрүүлэх

- Хяналтын үйл ажиллагааг дэмжих нэгдсэн цахим платформ, зөрчлийн бүртгэлийн систем боловсруулж нэвтрүүлэх.
- Тайлагнал, мэдээллийн дүн шинжилгээний нэгдсэн санд үндэслэн бодлого боловсруулдаг байх

7.2. Хамгийн үр дүнтэй хувилбар: “Үе шаттайгаар нэгдэн орох” загвар.

I. Шат 1: Бэлтгэл хангах үе шат (0–12 сар)

1.1. Эрх зүйн орчны уялдаа, нөлөөллийн үнэлгээ хийх

- Конвенцын заалтуудыг Монгол Улсын хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжтой (ХАБЭА, ТХШТХ, Хөдөлмөрийн тухай хууль г.м.) уялдуулан харьцуулсан судалгаа хийх;
- Хэрэгжилтэд нөлөөлөх эрсдэл, боломж, зардлын үнэлгээ гаргах;

1.2. Шаардлагатай хууль, дүрэм, журмын төслийг боловсруулах

- Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой холбоотой эрх зүйн өөрчлөлт шинэчлэл хийх, холбогдох нэмэлт, өөрчлөлт (холбогдох хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл)-ийг оруулах хууль, эрх зүйн баримт бичгүүдийн төслийг боловсруулж, зохих журмын дагуу өргөн мэдүүлэх, батлуулах;

1.3. Нийгмийн түншлэлийн хүрээнд олон талт хэлэлцүүлэг зохион байгуулах

- Олон талын оролцоотой (засгийн газар, ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэл, иргэний нийгэмлэг) хэлэлцүүлэг, зөвлөлдөх уулзалт зохион байгуулах;
- Конвенцод нэгдэн орох чиглэлээр бодлого боловсруулах институцын зүгээс дэмжлэг авах, шийдвэр гаргах түвшинд санал боловсруулах, холбогдох шийдвэрийг гаргуулах;

II. Шат 2: Нэгдэн орох ба баталгаажуулах үе шат (12–24 сар)

2.1. Конвенцод албан ёсоор нэгдэн орох

- ОУХБ-д хандан батламж бичиг илгээх, албан ёсоор нэгдэн орсон талаарх холбогдох хуулийн төслийг Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх;

2.2. Хэрэгжилтийн үндэсний төлөвлөгөө (ХҮТ) боловсруулах

- Конвенцыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр 3–5 жилийн хугацаатай ХҮТ боловсруулж, салбар, бүс нутгийн түвшинд хэрэгжүүлэх бүтэц, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хуваарилалтыг боловсруулах,
- ХҮТ-д дараах багц ажил, үйл ажиллагааны чиглэлийг тусгах:
 - Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн статус, чадавх
 - Цахим хяналтын тогтолцоо
 - Орон нутгийн хэрэгжилт
 - Хөдөө аж ахуйн онцлогт суурилсан хяналт

2.3. Чадавх бэхжүүлэх, сургалт зохион байгуулах

- Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн стандарт сургалт, тэдний ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх багц хөтөлбөр боловсруулах.
- Сургалтыг үе шаттайгаар зохион байгуулж эхлэх.

III. Шат 3: Хэрэгжилтийн тогтолцоог бүрдүүлэх үе шат (2–4 жил)

3.1. Байгууллагын бүтэц, хяналтын тогтолцоог шинэчлэх

- Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг бүхий тусгай нэгж байгуулж болно, бүс нутгийн хүрээнд хариуцан ажиллах зохион байгуулалтыг хийх
- Байцаагчийн ажлын заавар, эрх хэмжээ, тайлагналын журам боловсруулж батлах.

3.2. Цахим хяналтын мэдээллийн систем нэвтрүүлэх

- Зөрчил, шалгалтын дүн бүртгэх нэгдсэн мэдээллийн сан, тайлагналын программ хангамж нэвтрүүлэх.
- Үйл ажиллагааны үр дүнг хэмжих, статистик өгөгдөлд үндэслэсэн шийдвэр гаргах систем бий болгох.
- Хяналтын үр дүн, хөдөлмөрийн нөхцөлийн сайжралтыг үнэлэх нээлттэй мэдээллийн систем бий болгох.

3.3. Олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэх хөтөлбөр ба сургалт

- Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид, ажил олгогчид, ажилтан, орон нутгийн удирдлагад зориулсан сургалт зохион байгуулах, тэдэнд зориулсан гарын авлага, зөвлөмж боловсруулах.
- Конвенцын талаарх мэдлэгийг олон нийтэд түгээх, ингэхдээ цахим платформ, хэвлэл мэдээллийн болон нийгмийн сүлжээний хэрэгслүүдийг ашиглах.
- Орон нутгийн төрийн албан хаагч, ажил олгогч, ажилтнуудад танилцуулга, гарын авлага, видео сургалт, зөвлөмж хүргэх.
- Хөдөлмөрлөх эрх, ХАБЭА-н талаарх сургалт, аюулгүй ажиллагааны зөвлөмжийг олон нийтэд хүргэх компанит ажил зохион байгуулах.

IV. Шат 4: Үр дүн, тогтвортой байдлыг хангах шат (4-өөс дээш жил)

4.1. Бодлогын дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх

- Хэрэгжилтийн үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүдийг тогтоож, жил бүр үнэлгээ хийх байх.
- Конвенцын хэрэгжилтийн явцад жил бүр болон 5 жил тутамд дүгнэлт, тайлан гаргах.
- Хяналтын тогтолцооны нөлөөллийн үнэлгээ (impact assessment) хийх.

4.2. Олон улсын сайн туршлага нутагшуулах

- Япон, Герман, Франц зэрэг орнуудын хөдөлмөрийн хяналтын загвар, цахим систем, сургалтын арга зүйг нутагшуулах хамтын ажиллагаа өрнүүлэх.

4.3. Санхүүжилтийн тогтвортой эх үүсвэр бий болгох

- Хяналтын байгууллагын бие даасан төсөв, гадаад донор, олон улсын байгууллагын дэмжлэгийн хөтөлбөрүүдтэй уялдах.

V. Дүгнэлт

Монгол Улс ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод үе шаттайгаар нэгдэн орж, хэрэгжилтийг хууль эрх зүйн орчны шинэчлэл, институцын чадавхыг бэхжүүлэх, мэдээллийн тогтолцооны шинэчлэлтэй уялдуулан зохион байгуулснаар:

- Аж үйлдвэр болон худалдааны салбар дахь ажилтны аюулгүй, эрүүл орчныг бодитой бий болгож;
- Улсын хэмжээнд орчин үеийн хөдөлмөрийн хяналтын системийг бүрдүүлж;
- Хяналтын байгууллагын институцийн чадавх, төлөвлөлт, тайлагналыг үр дүнтэй зохион байгуулан;
- Олон улсын өмнө хариуцлагатай, нээлттэй гишүүн орны үүргээ биелүүлж чадна.

Иймд конвенцын хэрэгжилтийг хангах үндэсний төлөвлөгөө, холбогдох хууль, журам, бүтцийн шинэчлэл, хүний нөөц, мэдээллийн системд суурилсан цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нь оновчтой, үр дүнтэй хувилбар юм.

НАЙМ. АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 81 дүгээр конвенц
3. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 155 дугаар конвенц
4. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 187 дугаар конвенц
5. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он.
6. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он.
7. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 он.
8. Стандарт, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль, 2017 он.
9. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, 2023 он.
10. Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай хууль, 2024 он.
11. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль
12. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль
13. Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль
14. ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2021 он.
15. Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм
16. Засгийн газрын 2008 оны 142 дугаар тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн жагсаалт
17. ХНХС-ны 2017 оны А/36 тоот тушаал, Аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх орон тооны бус байнгын комиссын ажиллах заавар
18. ХС-ын 2015 оны А/114 тоот тушаал, Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөлийн үлгэрчилсэн дүрэм
19. ХС-ын 2015 оны А/223 тоот тушаал, Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний журам

20. ХС-ын 2015 оны А/234 тоот тушаал, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх журам
21. ХС-ын 2015 А/295 тоот тушаал, Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ хийх аргачилсан зөвлөмж
22. ЭМС-ын 2014 оны А/340 тушаал. Эрүүл мэндийн урьдчилсан болон хугацаат үзлэгийн журам
23. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын бүртгэл мэдээллийн систем, <http://om.inspection.gov.mn>;
24. Монгол Улсын Хөдөлмөр зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал, 2024 он.
25. ХНХЯ, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа, 2020 он;
26. ОУХБ-ын конвенцын жагсаалт
<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::> ;
27. Химийн хорт болон аюултай бодис <https://legalinfo.mn/mn/detail/526>;

Хавсралт 1

ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1. Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх	1.1. Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1. Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		
	1.1.2. Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	
	1.1.3. Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		
	1.2. Оролцоог хангах			
	1.2.1. Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		
	1.2.2. Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
	1.3. Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
	1.3.1. Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		
	1.3.2. Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмын талаар	Тийм		

	НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх			
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх	Тийм		
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		

Хавсралт 2

ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)	Тийм		
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм		
	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөргөдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх		Үгүй	
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	

3. Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1. Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх		Үгүй	
	3.2. Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Сөрөг нөлөө үгүй
	3.3. Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	
	3.4. Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	
	3.5. Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	
4. Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсэж байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1. Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх		Үгүй	
5. Өмчлөх эрх	5.1. Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	
	5.2. Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	
	5.3. Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	
6. Инновац болон судалгаа шинжилгээ	6.1. Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх	Тийм		
	6.2. Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх	Тийм		
7. Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1. Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	7.2. Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх	Тийм		
	7.3. Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.4. Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
8. Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1. Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	Тийм		Хяналтын байцаагчийн орон тоо нэмэгдэх магадлал бий

	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Сөрөг нөлөө үгүй
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм		
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		
	10.3.Инфляц нэмэгдэх эсэх		Үгүй	
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		

Хавсралт 3

НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх	Тийм		
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх	Тийм		
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Холбогдох зохицуулалт хийгдэж болно
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Зарим ИНБ-уудын эрх үүрэгт эерэг нөлөө үзүүлж болно
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

мэнд, боловсролын систем	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	

Хавсралт 4

БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх		Үгүй	
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	

	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх		Үгүй	
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх		Үгүй	
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	
7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхыг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх			хамааралгүй
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх			хамааралгүй



**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”-т 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 YOMШӨ-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 томъёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хууль тогтоомжийн нэр томъёотой нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм

Судалгаа шинжилгээ: Конвенц, хуулийн төслийн нэр томъёо 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.



ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

**“АЖ ҮЙЛДВЭР ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 1947
ОНЫ 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦИД НЭГДЭН ОРОХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ
ХЭРЭГЖҮҮЛЭХТЭЙ ХОЛБОГДОН ГАРАХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО**

2025 он

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ЗГ – Засгийн газар

ЗГХЭГ – Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар

МҮЭХ – Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо

МАОЭНХ – Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо

МҮХАҮТ- Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим

ХАБЭА – Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

ААНБ – Аж ахуйн нэгж, байгууллага

ҮСХ – Үндэсний статистикийн хороо

ҮОМШӨ – Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин

ХАБЭМ - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд

ҮОХХ – Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого

“АЖ ҮЙЛДВЭР ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 1947 ОНЫ 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦИД НЭГДЭН ОРОХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХТЭЙ ХОЛБОГДОН ГАРАХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО

НЭГ. ҮНДЭСЛЭЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсэгт “Хууль тогтоомжийн төслийг баталснаар тухайн хууль тогтоомжийн үйлчлэх хүрээнд хамрагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлын тооцоог тухай бүр гаргаж, зардал, үр өгөөжийн харьцааг энэ хуулийн 12.1.4-т заасан аргачлалын дагуу тодорхойлно.” гэж заасны дагуу “Аж үйлдвэр худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг /цаашид “хуулийн төсөл” гэх/ батлагдсанаар уг хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоо хийх аргачлал” /цаашид “аргачлал” гэх/-ыг баримтлан тооцож үзэв.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан гарах зардлын тооцоог хийх шаардлага нь төслийн үр нөлөөг урьдчилан тандан судлах, хуулийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийн хэмжээг тооцоолох болон холбогдох зардлын ачааллыг бууруулах боломж буй эсэхийг үнэлэх, санал боловсруулахад чиглэсэн.

Уг аргачлалын 1.5 дахь хэсэгт зааснаар зардлын тооцоог хуулийн этгээд, иргэн, төрийн байгууллагад үүсэх гэсэн төрлөөр тооцохоор тусгаж, холбогдон гарах зардлыг бууруулах боломж байгаа эсэхийг судлан, санал боловсруулсан.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлыг тооцоход доор дурдсан нийтлэг зарчмыг баримтлан ажилласан болно. Үүнд:

- иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг нэг бүрийг оновчтой тодорхойлох;
- үүрэг гүйцэтгэхэд зарцуулах хугацааг тогтооход бодитой хандах;
- бодит тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурлах;
- аргачлалд заасан тооцоо хийх үе шатыг баримтлах.

ХОЁР. ХУУЛИЙН ЭТГЭЭДИЙН ЗАРДЛЫГ ТООЦОХ

Хуулийн этгээдийн зардлыг тооцохдоо аргачлалын 2.1-д заасны дагуу

- 1) Хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг тогтоох;
- 2) Зардлыг тооцох;
- 3) Тоон үзүүлэлтийг тооцох;
- 4) Нийт зардлын дүнг тооцож гаргах;
- 5) Хялбарчлах боломжийг шалгах;
- 6) Нэмэлт зардлыг тооцох үе шатаар хуульд заасан үүргээ гүйцэтгэхтэй холбогдон гарах мөнгөн зардлыг тооцсон.

2.1. Хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг тогтоох

Аргачлалын 2.3-т “Хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг тогтоохдоо хууль тогтоомжийн үйлчлэлд хамаарах хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүрэг (цаашид “үүрэг” гэх) нэг бүрийг тогтооно. Гүйцэтгэх үүрэг гэж тухайн хууль тогтоомжийн үйлчлэлд хамаарах хуулийн этгээд хуульд заасны дагуу тоо баримт, тайлан, холбогдох бусад мэдээлэл (цаашид “мэдээлэл” гэх)-ийг бэлтгэн төрийн байгууллага буюу гуравдагч этгээдэд гаргаж өгөх, эсхүл хүргүүлэхийг хэлнэ.” гэжээ. Үүнд бүх төрлийн өргөдөл, хүсэлт, маягт бөглөх, статистик тоо мэдээ өгөх, бүртгүүлэх, нөхөн олговор, төрөөс тусламж, дэмжлэг, зөвшөөрөл авахыг хүссэн өргөдөл гаргах, зөвшөөрөл хүсэх гэх мэт үүргүүд хамаарна. Хуулийн үйлчлэлд хамаарах хуулийн этгээдэд эрх зүйн зохицуулалтаар тусгасан үүрэг нэг бүрийг энэхүү үе шатанд тогтоох зорилттой тул хуулийн этгээдээс төрийн байгууллага, гуравдагч этгээдтэй харилцах харилцаанд үүсэх үүргээс гадна хуулийн этгээдийн захиргааны шинжтэй дотоод үүргийг мөн авч үзэв.

“Аж үйлдвэр худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенцид нэгдэн орох тухай хуулийн төсөлд хуулийн этгээдийн хүлээх дараах үүргийг зааж өгсөн байна.

Хүснэгт 1. Хуулийн этгээдийн хүлээх үүрэг

Хуулийн төсөл дэх холбогдох зохицуулалт	Үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллага	Гүйцэтгэх үүрэг
12 дугаар зүйл. 1. (с) (I) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийн дэргэд асууж лавлах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Тайлбар өгөх: - биечлэн тайлбар өгөхөд асуултад хариулт өгөх; - бичгээр тайлбар өгөх
12 дугаар зүйл. 1. (с) (II) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл, тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл эдгээрээс сонгож авах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Улсын байцаагчид цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргаж өгөх
12 дугаар зүйл. 1. (с) (III) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж хэрэглэж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Улсын байцаагчид шаардлагатай дээжийг авах боломжийг бүрдүүлэх

14 дүгээр зүйл ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний ториолдлын талаар хөдөлмөрийн хяналтын албанд дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу мэдээлнэ.	Хуулийн этгээд	Улсын байцаагчид цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргаж өгөх
--	----------------	---

2.2. Хуулийн этгээдийн захиргааны зардлыг тооцох

Хуулийн төслөөр хуулийн этгээдэд шалгалтын талаар хүлээлгэсэн 4 үүрэг нь хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд тусгагдсан үүргүүд тул захиргааны нэмэлт зардлыг тооцох шаардлагагүй байна.

2.3. Тоон үзүүлэлтийг тооцох

Тоон үзүүлэлтийг тохиолдлын тоог давтамжийн тоогоор үржүүлэн тооцдог. Тодруулбал, энэ үе шатанд тухайн үүргийг гүйцэтгэх хуулийн этгээд болон нэг жилд гүйцэтгэх давтамжийн тоогоор тооцно. Хуулийн төслөөр хуулийн этгээдэд шинээр үүрэг үүсээгүй тул тоон үзүүлэлтийг тооцох шаардлагагүй байна.

2.4. Нийт зардлын дүнг тооцох

Хуулийн этгээдэд шинээр үүрэг үүсээгүй тул нэмэгдэх зардал байхгүй. Хуулийн этгээдээс гардаг захиргааны зардал мөн хэмжээгээр гарна.

2.5.Хувилбарыг нягталж, хялбарчлах боломжийг шалгах

Энэ үе шатанд үүрэг нэг бүрийн зардлыг бууруулах, хуулийн этгээдэд үүсгэх дарамт, ачааллыг багасгах боломж байгаа эсэхийг шалгана. Хуулийн этгээдэд шинээр үүрэг үүсгээгүй тул зардлыг бууруулах, хуулийн этгээдэд үүсгэх дарамт, ачааллыг багасгах боломж байгаа эсэхийг шалгах шаардлага байхгүй болно.

2.6.Нэмэлт зардлыг тооцох

Энэ үе шатанд үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарч болох нэмэлт зардлыг тооцно. Нэмэлт зардлыг тооцоход ашиглах арга, томьёо байхгүй тул аргачлалд заасан зардал тооцох аргыг хэрэглэдэг. Хуулийн төсөлд шинээр хүлээлгэсэн үүрэггүй тул нэмэлт зардлыг тооцох шаардлагагүй байна.

ХОЁР.ИРГЭНД ҮҮСЭХ ЗАРДАЛ, АЧААЛЛЫН ТООЦОО

Иргэнд үүсэх зардал, ачааллыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан аргачлалын дагуу дараах таван үе шатаар тооцно:

- 1.Үүргийг тогтоох;
- 2.Хугацаа, зардал тооцох;
- 3.Тоон үзүүлэлтийг тооцох;
- 4.Нийт дүнг тооцож гаргах;
- 5.Хувилбарыг нягталж, хялбарчлах боломжийг шалгах.

Иргэний хувьд хууль тогтоомжид тусгагдсан үүргийг гүйцэтгэхэд холбогдон гарах мөнгөн зардлаас гадна зарцуулах хугацаа буюу ачааллыг тооцох онцлогтой юм.

3.1. Иргэний гүйцэтгэх үүргийг тогтоох

Хуулиар хүлээлгэсэн үүргийг болон үүргийн агуулгыг тодорхойлох гэсэн хоёр алхмаар иргэний гүйцэтгэх үүргийг тогтооно. Иргэний гүйцэтгэх үүргийг нэг бүрчлэн, үүргийн агуулга нэг бүрийг тодорхойлно. Энэхүү гүйцэтгэх үүрэгт тухайн хуулиар үүрэг хүлээж буй иргэнээс хуульд заасан мэдээллийг төрийн байгууллага буюу гуравдагч этгээдэд бэлтгэж өгөх, бэлэн байлгах, эсвэл мэдээлэл хүргүүлэхийг ойлгоно.

Хүснэгт 2. Иргэний хүлээх үүрэг

Хуулийн төсөл дэх холбогдох зохицуулалт	Үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллага	Гүйцэтгэх үүрэг
12 угаар зүйл. 1. (с) (I) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийн дэргэд асууж лавлах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Тайлбар өгөх: - биечлэн тайлбар өгөхөд асуултад хариулт өгөх; - бичгээр тайлбар өгөх
12 угаар зүйл. 1. (с) (II) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл, тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл эдгээрээс сонгож авах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Улсын байцаагчид цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргаж өгөх
13 дугаар зүйл. 1. (с) (III) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж хэрэглэж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Улсын байцаагчид шаардлагатай дээжийг авах боломжийг бүрдүүлэх

3.2. Иргэнд үүсэх зардал, ачааллыг тооцох

Хуулийн төслөөр иргэнд шалгалтын талаар хүлээлгэсэн 3 үүрэг нь хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд тусгагдсан үүргүүд тул захиргааны нэмэлт зардлыг тооцох шаардлагагүй байна.

3.3. Тоон үзүүлэлтийг тооцох

Тоон үзүүлэлтийг тохиолдлын тоог давтамжийн тоогоор үржүүлэн тооцдог. Тодруулбал, энэ үе шатанд тухайн үүргийг гүйцэтгэх иргэн болон нэг жилд гүйцэтгэх давтамжийн тоогоор тооцно. Хуулийн төслөөр иргэнд шинээр үүрэг үүсээгүй тул тоон үзүүлэлтийг тооцох шаардлагагүй байна.

3.4. Нийт зардал, ачааллын дүнг тооцох

Иргэнд шинээр үүрэг үүсээгүй тул нэмэгдэх зардал байхгүй. Иргэнээс гардаг захиргааны зардал мөн хэмжээгээр гарна.

3.5.Хувилбарыг нягталж, хялбарчлах боломжийг шалгах

Энэ үе шатанд үүрэг нэг бүрийн зардлыг бууруулах, иргэнд үүсгэх дарамт, ачааллыг багасгах боломж байгаа эсэхийг шалгана. Иргэнд шинээр үүрэг үүсээгүй тул зардлыг бууруулах, иргэнд үүсгэх дарамт, ачааллыг багасгах боломж байгаа эсэхийг шалгах шаардлага байхгүй болно.

ДӨРӨВ. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ЗАРДЛЫН ТООЦОО

Төрийн байгууллагын зардлыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан аргачлалын дагуу дараах таван үе шатаар тооцно:

- 1.Үүргийг тогтоох;
- 2.Хүний нөөцийг тодорхойлох;
- 3.Гарах зардлыг тооцох;
- 4.Нийт зардлын дүнг тооцох;
- 5.Хувилбарыг нягталж, үр дүнг танилцуулах.

4.1.Төрийн байгууллагын гүйцэтгэх үүргийг тогтоох

Төрийн байгууллагын гүйцэтгэх үүргийг зарцуулах хугацаа болон тохиолдлын тоог тодорхойлох гэсэн хоёр дарааллаар тогтооно. Хуулийн төслийн зохицуулалтаар үүрэг хүлээсэн байгууллага нэг бүрийг; түүний гүйцэтгэх үүрэг буюу ажил үйлчилгээг нэг бүрчлэн тодорхойлно.

Хүснэгт 3. Төрийн байгууллагын хүлээх үүрэг

Хуулийн төсөл дэх холбогдох зохицуулалт	Үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллага	Гүйцэтгэх үүрэг
4 дүгээр зүйл. 1. Тухайн гишүүний захиргааны тогтолцоон дахь нийтлэг туршлагатай аль болох нийцүүлэх байдлаар хөдөлмөрийн хяналтыг төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага, хяналт дор зохион байгуулвал зохино.	Засгийн газар	Зохион байгуулалтыг шийдвэрлэх
Эрх бүхий байгууллага дараах үйл ажиллагааг дэмжинэ. 5 дугаар зүйл. (а) Хяналтын албад, Засгийн газрын бусад алба, түүнчлэн тэдгээртэй ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн, эсхүл	ЗГХЭГ, бусад яамдын Хяналтын газрууд, аймаг, дүүргийн захиргааны байгууллагууд	Уялдаа холбоотой ажиллах

хувийн байгууллага хоорондын үр дүнтэй хамтын ажиллагааг;		
5 дугаар зүйл. (b) Хөдөлмөрийн хяналтын албан хаагч, ажил олгогч болон ажилтан, эсхүл тэднийг төлөөлөх байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг;	МАОЭНХ, МХАҮҮТ, МҮЭХ	Хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх
11 дүгээр зүйл. 1. (a) Тухайн ажил үйлчилгээний шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан бөгөөд холбогдох бүх хүмүүст хүртээмжтэй албан газар;	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангах
11 дүгээр зүйл. 1. (b) Нийтийн тээврийн тохиромжтой хэрэгсэл байхгүй тохиолдолд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгсэл;	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгслээр хангах
11 дүгээр зүйл. 2. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардагдах аливаа тээврийн болон урьдчилан тооцоолоогүй зардлыг нөхөж олгох талаар шаардлагатай зохицуулалтыг хийнэ.	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Тооцоолоогүй зардлыг нөхөн гаргах
12 дугаар зүйл. 1. (c) (I) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийн дэргэд асууж лавлах	Улсын байцаагч	Тайлбар авах: - биечлэн тайлбар авах, асуултад хариулт өгөх; - бичгээр тайлбар авах
12 угаар зүйл. 1. (c) (II) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл, тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл эдгээрээс сонгож авах	Улсын байцаагч	Цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргуулан авах
13 дугаар зүйл. 1. (c) (III) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж хэрэглэж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах	Улсын байцаагч	Шаардлагатай дээжийг авах
13 дугаар зүйл. 2. (a) эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах шаардлагын үүднээс үйлдвэрлэлийн барилга байгууламж, эсхүл тоног төхөөрөмжид, тодорхой	Улсын байцаагч	Үйл ажиллагаа түр зогсоох

заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай, эсхүл		
13 дугаар зүйл. 2. (b) эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд болзошгүй аюул занал учруулахуйц тохиолдолд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг зогсоохыг шаардсан шуурхай арга хэмжээ авах	Улсын байцаагч, хяналтын прокурор	Үйл ажиллагааг зогсоох саналыг холбогдох байгууллагад хүргүүлэх
17 дугаар зүйл. 1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн арга хэмжээг оногдуулж болно. Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчилт байдлыг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжийн дагуу тогтооно.	Улсын байцаагч	Хууль тогтоомжийн дагуу арга хэмжээ тооцох
19 дүгээр зүйл. 1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, эсхүл орон нутгийн хяналтын алба нь үйл ажиллагааныхаа үр дүнгийн талаарх тайланг гаргаж, хяналтын төв байгууллагад тогтмол хүргүүлэхийг шаардана.	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллага	Тайлан гаргаж хүргүүлэх
20 дугаар зүйл. 1. Хяналтын төв байгууллага нь өөрийн харьяа албадын жилийн ажлын ерөнхий тайланг хэвлүүлж, хувийг 3 сарын дотор Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагад хүргүүлнэ.	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Тайланг хэвлүүлж хүргүүлэх

Хуулийн төслийн зохицуулалтаар төрийн болон орон нутгийн захиргааны 8 байгууллага, 2 албан тушаалтанд үүрэг хүлээлгэжээ. Төрийн болон орон нутгийн захиргааны 8 байгууллагыг дурдвал: 1/. Засгийн газар, 2/. ЗГХЭГ болон бусад яамдын хяналт шалгалтын байгууллага; 3/. МҮЭХ; 4/. МАОЭНХ; 5/. МҮХАҮТ; 6/. Мэргэжлийн холбоод; 7/. Хөдөлмөрийн хяналтын төв байгууллага; 5/. Прокурор, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага; 6/. агентлаг; 8/. нутгийн захиргааны байгууллага. Хуулиар үүрэг хүлээлгэсэн 2 албан тушаалтныг дурдвал: 1/. улсын байцаагч; 2/. прокурор;

Дээр дурдсан 14 үүрэг нь хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар хуульчилсан нэгэнт хийгддэг үүрэг тул стандарт ажиллагааг тодорхойлох шаардлагагүй бөгөөд нэмэлт зардал шаардахгүй болно.

4.2. Ажил үйлчилгээг гүйцэтгэх хүний нөөцийг тодорхойлох

Хуулийн төслөөр шинээр нэмэгдсэн төрийн байгууллагын үүрэг буюу ажил үйлчилгээг гүйцэтгэх хүний нөөцийг тодорхойлох ажиллагааг дараах гурван алхмаар гүйцэтгэдэг:

- зарцуулах хугацааг тодорхойлох;
- тохиолдлын тоог тодорхойлох;
- шаардагдах нийт ажлын цагийг тогтоох.

Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад шинээр үүрэг хүлээлгээгүй тул тухайн ажил үйлчилгээг гүйцэтгэх хүний нөөцийг тодорхойлох шаардлагагүй болно.

4.3.Гарах зардлыг тооцох

Төрийн захиргааны байгууллагад буюу төрөөс гарах зардлыг урьдчилан тооцох үе шатанд:

-Хүний нөөцийн зардал (төрийн албан хаагчтай холбоотой шууд болон шууд бусаар үүсэх зардал);

-Материаллаг зардал (төрийн албан хаагчийн ажлын байртай холбогдон гарах нийтлэг зардал);

-Бусад зардал (тухайн ажил үйлчилгээг гүйцэтгэхэд дагалдан гарах зардал)-ыг тооцож гаргана.

Хуулийн төслийн 6 дугаар зүйлд хяналтын ажилтны статус, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гадны зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх баталгаа нь хангагдсан төрийн албан хаагчаас бүрдэнэ гэсэн байх бөгөөд манай улсын хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаар дээрх эрх нь баталгаажиг байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хүний нөөцийн орон тоо системийн хэмжээнд өөрчлөгдөхгүй тул материаллаг болон бусад зардлын хэмжээнд өөрчлөлт орохгүй болно. Иймд материаллаг болон бусад зардлыг тооцох шаардлагагүй хэмээн үзэв.

4.4.Нийт зардлын дүнг тооцох

Гүйцэтгэх үүрэгтэй холбоотой хүний нөөцийн тодорхойлж, гарах зардлыг тооцоолж үзэхэд төрийн байгууллагаас буюу төрд үүсэх нийт зардлыг тооцох шаардлагагүй байна.

4.5.Хувилбарыг нягталж, үр дүнг танилцуулах

Энэ үе шатанд төсвийн зардлыг багасгаж болох эсэх, зохицуулалтын өөр хувилбар байгаа эсэх, ачааллыг бууруулах боломж байгаа эсэхийг нягтална. Төрийн байгууллагад шинээр үүрэг нэмэгдээгүй тул чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд гарах нэмэлт зардлын асуудал үүсэхгүй.

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын улсын байцаагч, албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах талаар шинэлэг зохицуулалт хуулийн төсөлд тусгагдаагүй тул уг зардлыг тооцох шаардлагагүй байна.

ТАВ. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн, 18.1 дэх хэсэгт “Хууль тогтоомжийн төслийг баталснаар тухайн хууль тогтоомжийн хүрээнд хамрагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлын тооцоог тухай бүр гаргаж, зардал, үр өгөөжийн харьцааг энэ хуулийн 12.1.4-т заасан аргачлалын дагуу тодорхойлно” гэж заасны дагуу Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл батлагдсанаар үүсэх зардлыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоо хийх аргачлал”-ыг удирдлага болгон зардлын тооцоог гаргалаа.

Аргачлалын 1 дүгээр зүйлийн 1.5-д заасан журмын дагуу зардлыг төрийн байгууллагын зардал, хуулийн этгээдийн зардал, иргэнд үүсэх зардал гэсэн 3 төрлөөр тооцоход хуулийн төсөлд дээрх этгээдүүдэд шинээр үүрэг үүсээгүй тул нэмэгдэх зардал байхгүй буюу өнөөгийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хүрээнд зардал нь багтаж байна.

Иймд энэхүү хуулийн төсөл нь хуулийн этгээд, иргэнд хүндрэл, бэрхшээлгүй, төрийн байгууллагын зардалд нөлөөлөхгүй гэж дүгнэв.

---o0o---

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг.Хууль тогтоомж

- 1.1.Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль;
- 1.2.Төрийн албаны тухай хууль;
- 1.3.Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- 1.4.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль;
- 1.5.Улсын Их Хурлын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”.

Хоёр.Нийтээр дагаж мөрдөх эрх зүйн акт

- 2.1.Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог хийх аргачлал”;
- 2.2.Засгийн газрын 2020.12.09-ний өдрийн 89 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”;

Гурав.Судалгааны тайлан

- 3.1.Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, “Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээ” судалгааны тайлан, Улаанбаатар хот, 2021 он;

Дөрөв.Цахим хуудас

- 4.1.Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, www.1212.mn;

**ОУХБ-ЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН 81,129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦЫГ
СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ИРҮҮЛСЭН
САНАЛЫН ТОВЬЁГ**

№	Байгууллагын нэр	Ирсэн санал	Саналыг тусгасан байдал
1	Монгол Улсын Шадар сайд Х.Ганхуяг 2026.02.26 ЗГ-2/163	Саналгүй	
2	Монгол Улсын Шадар сайд Т.Доржханд 2026.03.06 ЗГ-3/153	Саналгүй	
3	Хууль зүй, дотоод хэргийн яам 2026.03.03 01/1077	Саналгүй	
4	Сангийн яам 2026.03.02 01/1274	Саналгүй	
5	Гадаад харилцааны яам 2026.02.25 01/830	Саналгүй	
6	Байгаль орчин, уур амьсгалын өөрчлөлтийн яам	Саналгүй	
7	Боловсролын яам 2026.02.23 1а/796	Саналгүй	
8	Эрчим хүчний яам 2026.03.12 А/902	Саналгүй	
9	Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам 2026.02.27 01/537	Саналгүй	
10	Хот байгуулалт, барилга, орон сууцжуулалтын яам 2026.03.02 01/773	Саналгүй	
11	Эдийн засаг, хөгжлийн яам	Саналгүй	
12	Хүнс, хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яам 2026.04.23 01/1400	Саналгүй	
13	Батлан хамгаалахын яам 2026.02.25 1а/656	Саналгүй	
14	Соёл, спорт, аялал жуулчлал, залуучуудын яам 2026.02.24 01/514	Саналгүй	
15	Эрүүл мэндийн яам 2026.02.26 01/821	Саналгүй	
16	Цахим хөгжил, инновац, харилцаа холбооны яам 2026.02.16 01/168	Саналгүй	
17	Зам, тээврийн яам 2026.03.10 01/1104	Саналгүй	
18	Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд УБ- хотын захирагч Х.Нямбаатар 2026.03.09 01/1390	Саналгүй	

АЖ ҮЙЛДВЭР БОЛОН ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 81 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1947 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан гучдугаар чуулганаараа,

Чуулганы хэлэлцэх хэргийн дөрөв дэх асуудал болох аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын тухай тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж,

эдгээр саналыг олон улсын конвенцийн хэлбэрт оруулахаар тогтож,

Нэг мянга есөн зуун дөчин долоон оны долоодугаар сарын арван нэгний өдөр дараах конвенцийг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенц хэмээн нэрлэхээр тогтож батлав.

I ХЭСЭГ

АЖ ҮЙЛДВЭР ДЭХ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

1 дүгээр зүйл

Энэхүү конвенц хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн бүр нь аж үйлдвэрийн ажлын байранд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой байна.

2 дугаар зүйл

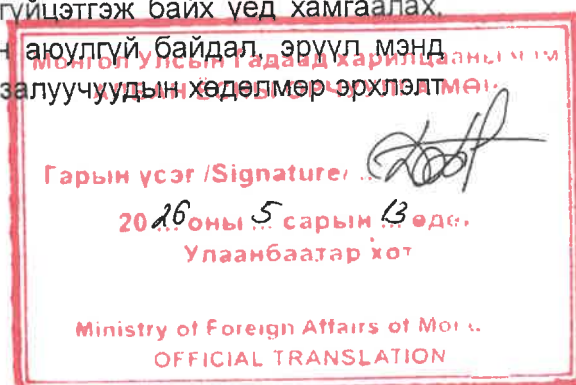
1. Аж үйлдвэрийн ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд ажлын нөхцөл болон ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалахтай холбоотой хуулийн заалтын хэрэгжилтийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хангуулж буй бүх ажлын байр хамаарна,

2. Дотоодын хууль тогтоомжоор уул уурхайн болон тээврийн байгууллага, эсхүл тэдгээр байгууллагын зарим хэсгийг энэхүү конвенцийн хамрах хүрээнд хамааруулахгүй байж болно.

3 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг нь:

а) ажлын нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалах, тухайлбал ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд болон сайн сайхныг хангах, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт



болон бусад холбогдох асуудал зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах зохих хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулах,

б) эдгээр хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх хамгийн үр дүнтэй арга замын тухай техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөг холбогдох ажил олгогч, ажилтанд хүргэх,

с) одоо үйлчилж буй хуулийн заалтад тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагын сонорт хүргэх.

2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч итгэмжлэн олгож болох аливаа чиг үүрэг нь тэдний үндсэн ажил үүргээ үр дүнтэй гүйцэтгэхэд нь хөндлөнгөөс оролцсон, эсхүл ажил олгогч болон ажилтантай харилцах тэдний харилцааны гол зарчим болсон эрх мэдэл, тэгш шударга байдалд нь ямар нэг хэмжээгээр хохирол учруулахаар байж болохгүй.

4 дүгээр зүйл

1. Тухайн гишүүний захиргааны тогтолцоон дахь нийтлэг туршлагатай аль болох нийцүүлэх байдлаар хөдөлмөрийн хяналтыг төв байгууллагын удирдлага, хяналтын дор зохион байгуулбал зохино.

2. Холбооны зохион байгуулалттай аливаа улсын хувьд “төв байгууллага” гэдэг нь нэг бол холбооны түвшинд, эсхүл холбоонд багтаж буй аливаа нэгжийн түвшинд байгуулагдсан төв байгууллага байж болно.

5 дугаар зүйл

Эрх бүхий байгууллага нь дараах үйл ажиллагааг хөхиүлэн дэмжинэ:

(а) хяналтын албад, засгийн газрын бусад алба, түүнчлэн тэдгээртэй ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн, эсхүл хувийн байгууллага хоорондын үр дүнтэй хамтын ажиллагааг,

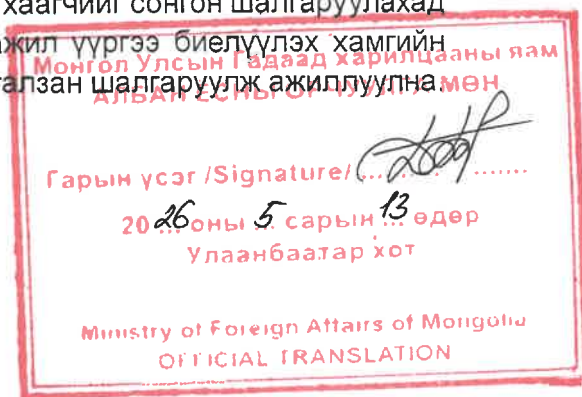
(б) хөдөлмөрийн хяналтын албан хаагч, ажил олгогч болон ажилтан, эсхүл тэднийг төлөөлөх байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг.

6 дугаар зүйл

Хяналтын ажилтны статус, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гадны зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх баталгаа нь хангагдсан төрийн албан хаагчаас бүрдэнэ.

7 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авахдаа тухайн улсын дотоодын хууль тогтоомжид заасан төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулахад баримталдаг аливаа нөхцөлөөс гадна тэднийг ажил үүргээ биелүүлэх хамгийн чухал үндэс болсон мэргэжлийн ур чадварыг харгалзан шалгаруулж ажиллуулна.



2. Энэхүү мэргэжлийн ур чадварыг тодорхойлох арга хэрэгслийг эрх бүхий байгууллагаас тогтооно.

3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд сургаж бэлтгэгдсэн байна.

8 дугаар зүйл

Хяналтын ажилтнаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль аль нь томилогдох эрхтэй бөгөөд хэрэв шаардлагатай тохиолдолд тусгай ажил үүргийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст аль алинд хариуцуулж болно.

9 дүгээр зүйл

Гишүүн бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн зохих мэдлэг туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн, түүний дотор эм зүй, инженер, цахилгаан болон химийн мэргэжилтэн нарыг ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой ажлын арга барил, эд материал, үйл явцын нөлөөг судлах явцад ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахтай холбоотой хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон арга хэлбэрээр хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд татан оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна.

10 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тоо нь тухайн хяналтын байгууллагын ажил үүргийг үр дүнтэй биелүүлэхэд нь хүрэлцээтэй байх явдлыг хангах талаар зохих арга хэмжээ авах бөгөөд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тоог дараах нөхцөлийг харгалзан тогтооно. Үүнд:

(a) хяналтын байцаагчийн гүйцэтгэх ёстой ажил үүргийн ач холбогдол, тухайлбал:

(i) хяналтад хамрагдах ёстой ажлын байрны тоо, шинж чанар, хэмжээ болон нөхцөл,

(ii) тэдгээр ажлын байранд ажиллаж буй ажилтны тоо, ангилал,

(iii) дагаж мөрдвөл зохих хуулийн заалтын тоо, нарийн төвөгтэй байдал,

(b) хяналтын байцаагчийн албан хэрэгцээнд ашиглаж буй материал, хэрэгсэл,

(c) хяналтыг үр дүнтэй явуулахын тулд хяналт үзлэгээр явах бодит нөхцөл байдал зэрэг болно.



11 дүгээр зүйл

1. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид дараах шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлж өгнө. Үүнд:

(a) тухайн ажил үйлчилгээний шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан бөгөөд холбогдох бүх хүмүүст хүртээмжтэй албан газар;

(b) нийтийн тээврийн тохиромжтой хэрэгсэл байхгүй тохиолдолд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгсэл.

2. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардагдах аливаа тээврийн болон урьдчилан тооцоолоогүй зардлыг нөхөж олгох талаар шаардлагатай зохицуулалтыг хийнэ.

12 дугаар зүйл

1. Эрх олгогдсон хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь дараах эрхийг эдэлнэ:

(a) Хяналт хийхэд шаардлагатай аль ч ажлын байранд өдөр, шөнийн аль ч цагт урьдчилан мэдэгдэлгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх,

(b) Хяналт хийхэд шаардлагатай гэж үзэх хангалттай үндэслэлтэй аливаа ажлын байранд өдрийн цагаар нэвтрэх,

(c) Хуулийн заалт чанд мөрдөгдөж буй эсэхэд итгэлтэй байхын тулд шаардлагатай гэж үзэж буй аливаа шалгалт, сорил, асуулга асуух. Ялангуяа дараах нөхцөлд:

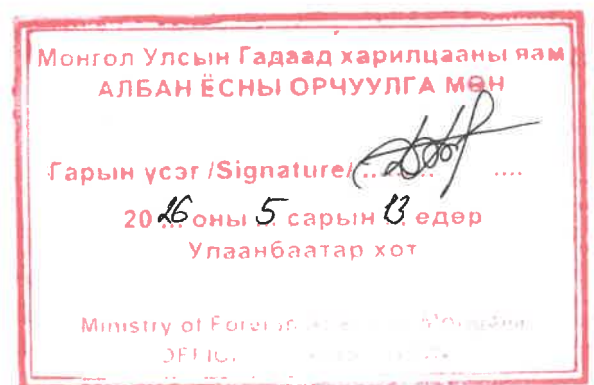
(I) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийн дэргэд асууж лавлах,

(II) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонгож авах,

(III) Хуулийн заалтын дагуу шаардлагатай мэдэгдлийг хүртээмжтэй байрлуулахыг шаардах,

(IV) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж, хэрэглэж буй материал, эд зүйлээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах.

2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулна гэж үзэхээс бусад тохиолдолд хяналт хийхээр очиж буй тухайгаа ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөлд мэдэгдэнэ.



13 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд заналхийлсэн аливаа үйлдвэрлэлд гарч буй ажлын байр, тоног төхөөрөмж, ажлын арга барилтай холбоотой зөрчил дутагдлыг арилгах бүхий л арга хэмжээг авах эрхтэй.

2. Тэдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь холбогдох хуулийн дагуу тэдэнд олгосон шүүхийн болон засаг захиргааны эрх бүхий байгууллагад хандах эрх дээрээ үндэслэн дараах зүйлийг шаардсан тушаал, шийдвэрийг гаргах эрхтэй байна:

(а) эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах шаардлагын үүднээс үйлдвэрлэлийн барилга байгууламж, эсхүл тоног төхөөрөмжид, тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай, эсхүл

(б) эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд болзошгүй аюул занал учруулахуйц тохиолдолд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг зогсоохыг шаардсан шуурхай арга хэмжээ авах тухай.

3. Хэрэв 2 дахь хэсэгт заасан журам тухайн гишүүний засаг захиргааны болон шүүхийн практикт нийцэхгүй бол хяналтын байцаагч нь тушаал шийдвэртэй холбоотой болон шуурхай арга хэмжээ авхуулах саналын талаар эрх бүхий байгууллагад хандах эрхтэй.

14 дүгээр зүйл

Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тохиолдлын талаар хөдөлмөрийн хяналтын албанд дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу мэдээлнэ.

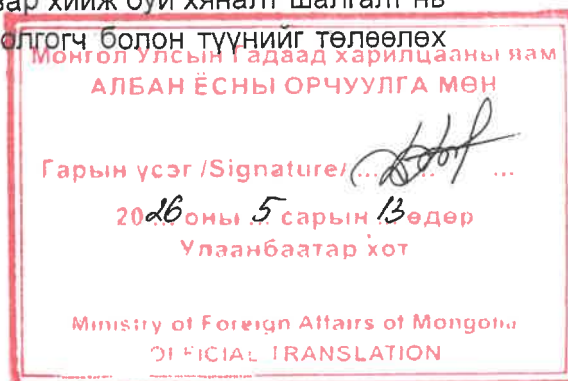
15 дугаар зүйл

Дотоодын хууль тогтоомжид заасан зарим онцгой заалтаас бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь:

(а) өөрсдийн хяналтад байдаг үйлдвэр, аж ахуйн газарт шууд, эсхүл шууд бус ашиг сонирхолтой байхыг хориглоно,

(б) ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа үйлдвэр болон худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн арга ажиллагааны талаарх мэдээллийг хадгална, эс бөгөөс шийтгэл, сахилгын арга хэмжээ авахуулах бөгөөд ажлаас гарсны дараа ч энэ байдалд чанд мөрдөнө,

(с) үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд илэрч буй дутагдал, доголдол болон хуулийн заалт зөрчигдөж буй талаар тэдэнд ирсэн аливаа мэдээллийн эх сурвалжийг бүрэн нууцлах бөгөөд үйлдвэрийн газар хийж буй хяналт шалгалт нь уг мэдээллийн мөрөөр хийгдэж буй тухай ажил олгогч болон түүнийг төлөөлөх этгээдэд мэдэгдэхгүй байх үүрэгтэй.



16 дугаар зүйл

Холбогдох хуулийн заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулахын тулд үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийг шаардлагатай гэж үзвэл тогтмол, нарийн хяналт шалгалтад хамруулна.

17 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн арга хэмжээг оногдуулж болно.

Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчлийг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжийн дагуу тогтооно.

2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь арга хэмжээ авах, авахуулахаар санал болгохын оронд сануулга, зөвлөгөө өгөх эсэхээ өөрсдөө шийдвэрлэнэ.

18 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаас биелэлтэд нь хяналт тавьдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн болон байцаагчийг ажил үүргээ биелүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд оногдуулбал зохих шийтгэлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтоох бөгөөд чанд сахин мөрдөнө.

19 дүгээр зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, эсхүл орон нутгийн хяналтын алба нь үйл ажиллагааныхаа үр дүнгийн талаарх тайланг гаргаж, хяналтын төв байгууллагад тогтмол хүргүүлэхийг шаардана.

2. Энэхүү тайланг төв байгууллагаас баталж өгсөн арга барилаар болон сэдвээр бэлтгэх бөгөөд уг тайланг хяналтын төв байгууллагаас шаардсан тухай хамгийн багадаа жилд нэг удаа гаргана.

20 дугаар зүйл

1. Хяналтын төв байгууллага нь өөрийн харьяа албадын жилийн ажлын ерөнхий тайланг хэвлүүлнэ.

2. Энэхүү жилийн тайланг тухайн жилийн эцсээс хойш тодорхой хугацаанд хэвлэх бөгөөд ямар ч тохиолдолд арван хоёр сарын дотор хэвлэнэ.

3. Тийнхүү хэвлүүлсэн жилийн тайлангийн хувийг 3 сарын дотор Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.



21 дүгээр зүйл

Хяналтын төв байгууллагаас хэвлүүлж буй жилийн тайланд тус байгууллагын хяналтад хамаарах дараах асуудлыг тусгана:

- (a) хөдөлмөрийн хяналтын ажилтай холбоотой хууль тогтоомж,
- (b) хөдөлмөрийн хяналтын албаны албан хаагчид,
- (c) хяналтад хамрагдвал зохих ажлын байр болон тэдгээрт ажиллаж буй ажилтны тоо,
- (d) хяналтын үзлэгийн тухай статистик,
- (e) хууль зөрчсөн болон тэдгээрт ногдуулсан шийтгэлийн дүн статистик,
- (f) үйлдвэрлэлийн ослын тухай статистик,
- (g) мэргэжлээс шалтгаалах өвчний статистик.

II ХЭСЭГ

ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

22 дугаар зүйл

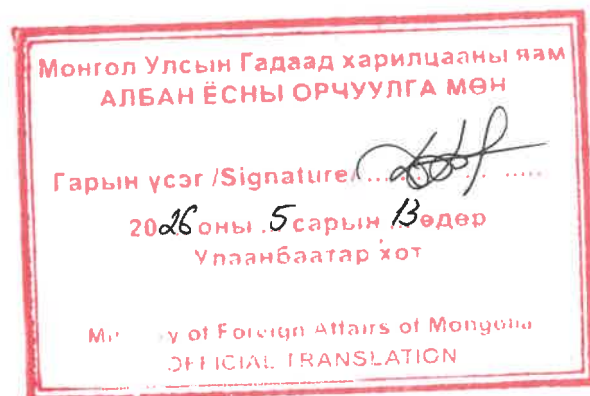
Энэхүү конвенцийн энэ хэсэг хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн бүр худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой байна.

23 дугаар зүйл

Худалдааны ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд ажлын нөхцөл болон ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалахтай холбоотой хуулийн заалтын хэрэгжилтийг хөдөлмөрийн байцаагч хангуулж буй бүх ажлын байр хамаарна.

24 дүгээр зүйл

Худалдааны ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь энэхүү конвенцийн 3-аас 24 дүгээр зүйлийн шаардлага болон тэдгээрийг хэрэглэж болох хэмжээнд нийцсэн байна.



III БУСАД ЗААЛТ

25 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн энэхүү конвенцийн II хэсгийг мөрдлөг болгохгүй тухай мэдэгдлийг батламж жуух бичигтээ хавсаргаж болно.

2. Ийнхүү мэдэгдэл гаргасан аливаа гишүүн өмнө нь гаргасан шийдвэрээ дараагийн мэдэгдлээрээ ямар ч үед өөрчилж болно.

3. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн дагуу гаргасан мэдэгдэл нь хүчин төгөлдөр үйлчилж буй гишүүн нь конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх ээлжит илтгэлдээ энэхүү конвенцийн II хэсгийн заалтад хамаарах хууль тогтоомж, практик ажлынхаа тухай, түүнчлэн уг заалт ямар хэмжээнд хэрэгжиж байгаа, эсхүл хэрхэн хэрэгжүүлэх гэж буй тухайгаа тусгана.

26 дугаар зүйл

Аливаа үйлдвэрийн газар, эсхүл түүний нэгж хэсэгт энэхүү конвенц мөрдөгдөж буй эсэхийг тодорхойлоход эргэлзээтэй аль ч тохиолдолд түүнийг холбогдох эрх бүхий байгууллага зохицуулна.

27 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцид “хуулийн заалт” гэсэн нэр томъёо нь хууль тогтоомжоос гадна хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хэрэгжилтийг нь хангах хууль тогтоомж, арбитрын хүчин төгөлдөр шийдвэр, хамтын хэлэлцээрийг багтаана.

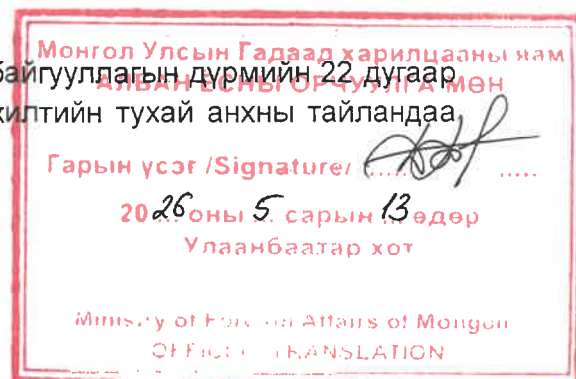
28 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу гаргах жилийн тайланд энэхүү конвенцийн заалтыг хэрэгжүүлж буй бүх хууль тогтоомжийн талаарх бүрэн мэдээллийг багтаана.

29 дүгээр зүйл

1. Хүн амын нягтрал багаас болон уг газар нутгийн хөгжлийн түвшнээс хамаарч энэхүү конвенцийн заалтыг хэрэгжүүлэх бодит боломжгүй гэж эрх бүхий байгууллага үзсэн гишүүний нутаг дэвсгэрт уг эрх бүхий байгууллага дээр дурдсан нутаг дэвсгэрийг ерөнхийд нь, эсхүл тохиромжтой гэж үзсэн тодорхой байгууллага, эсхүл мэргэжлээс бусад хэсгийг энэхүү конвенцийн үйлчлэлээс чөлөөлж болно.

2. Гишүүн бүр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу гаргах энэхүү конвенцийн хэрэгжилтийн тухай анхны тайландаа



энэ зүйлийн заалтыг хэрэгжүүлэх гэж буй аливаа нутгийг зааж, эдгээр заалтыг хэрэглэх гэж буй шалтгааныг дурдана. Аль ч гишүүн анхны тайлангаа ирүүлснээс хойш тайланд заасан газар нутгаас өөр газар нутагт энэ зүйлийн заалтыг хэрэглэж болохгүй.

3. Энэ зүйлийн заалтыг хэрэглэж буй гишүүн бүр дараа дараачийн жилийн тайландаа энэ зүйлийн заалтыг хэрэглэх эрхээсээ татгалзаж буй газар нутгийг заана.

30 дугаар зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрэмд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай 1946 оны шийдвэрийн дагуу өөрчилсөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 4 болон 5 дахь хэсэгт дурдсан нутаг дэвсгэрээс бусад тэрхүү зүйлд дурдсан нутаг дэвсгэрийн хувьд энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан гишүүн түүнийг соёрхон баталсны дараа аль болох богино хугацаанд дор дурдсан мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ:

(a) Конвенцийн заалтыг өөрчлөлтгүйгээр хэрэглэх үүрэг хүлээж буй нутаг дэвсгэр,

(b) Конвенцийн заалтыг ямар нэг өөрчлөлттэй хэрэглэхээр үүрэг хүлээж буй нутаг дэвсгэр тэдгээр өөрчлөлтийн дэлгэрэнгүйн хамт,

(c) Конвенцийг хэрэглэхгүй нутаг дэвсгэр энэ тохиолдолд конвенцийг хэрэглэхгүй болсон үндэслэл,

(d) Шийдвэр хэрхэн гаргааа азнаж буй нутаг дэвсгэр,

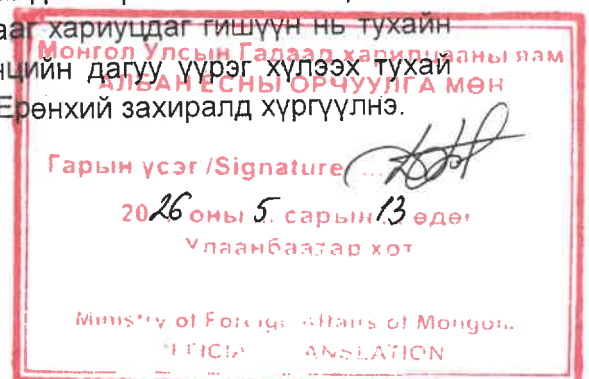
2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн (a), (b) дэд хэсэгт дурдсан үүрэг нь соёрхон баталсан баримт бичгийн салшгүй хэсэг болох бөгөөд соёрхон баталсантай адил хүчинтэй байна.

3. Аливаа гишүүн дараагийн мэдэгдэл гаргах замаар энэхүү зүйлийн 1 дэх хэсгийн (b), (c), эсхүл (d) дэд хэсгийн дагуу анхны мэдэгдлээр хийсэн аливаа тайлбарыг бүхэлд нь, эсхүл хэсэгчлэн цуцалж болно.

4. Аливаа гишүүн энэхүү конвенцийн 34 дүгээр зүйлийн дагуу энэхүү конвенцийг цуцалж болох хугацаанд урьдах аливаа мэдэгдлийнхээ нөхцөлийг өөрчилж, тодорхой нутаг дэвсгэрт үйлчлэх нөхцөлийн талаар шинэ мэдэгдлийг Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.

31 дүгээр зүйл

1. Бүрэлдэхүүнд нь багтдаг боловч энэхүү конвенцид хамрагдаж буй асуудал өөрийнх нь шууд эрх мэдэлд багтах нутаг дэвсгэрийн засаг захиргаатай тохиролцсоны дагуу түүний олон улсын харилцааг хариуцдаг гишүүн нь тухайн нутаг дэвсгэрийн нэрийн өмнөөс энэхүү конвенцийн дагуу үүрэг хүлээх тухай мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.



2. Энэхүү конвенцийн дагуу үүрэг хүлээх тухай мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд:

(а) Байгууллагын хоёр, эсхүл түүнээс дээш гишүүн тэдгээрийн хамтын удирдлагад оршдог нутаг дэвсгэртэй холбогдуулж,

(b) Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Дүрмийн дагуу, эсхүл өөр байдлаар аливаа нутаг дэвсгэрийг удирдах хариуцлага хүлээдэг олон улсын эрх бүхий аливаа байгууллага уг нутаг дэвсгэртэй холбогдуулж хүргүүлнэ.

3. Энэ зүйлийн өмнөх хэсгийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээсэн мэдэгдэлд конвенцийн заалтыг тухайн нутаг дэвсгэрт өөрчлөлтгүйгээр, эсхүл өөрчилж хэрэглэх талаар заана, хэрэв конвенцийн заалтыг өөрчилж хэрэглэхээр мэдэгдэлд заасан бол тэдгээр өөрчлөлтийг нарийвчлан заана.

4. Холбогдох гишүүн, гишүүд, эсхүл олон улсын эрх бүхий байгууллага урьд гаргасан мэдэгдэлдээ заасан аливаа өөрчлөлтийг хэрэглэх эрхээсээ дараагийн мэдэгдэл гаргах замаар бүхэлд нь, эсхүл хэсэгчлэн хэдийд ч татгалзаж болно.

5. 34 дүгээр зүйлд заасны дагуу энэхүү конвенцийг цуцалж болох аль ч үед холбогдох гишүүн, гишүүд, эсхүл олон улсын эрх бүхий байгууллага аливаа өмнөх мэдэгдлийн нөхцөлийг аливаа бусад байдлаар өөрчилсөн бөгөөд энэхүү конвенцийн хэрэгжилтийн байдлыг мэдээлсэн мэдэгдлийг Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.

IV. ТӨГСГӨЛИЙН ЗААЛТ

32 дугаар зүйл

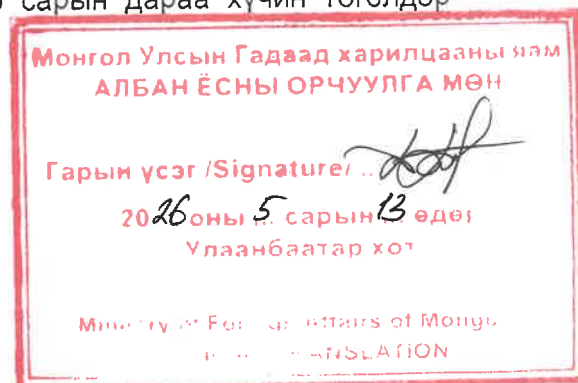
Энэхүү конвенцийг албан ёсоор соёрхон баталсан тухайгаа Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

33 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан тухайгаа Ерөнхий захиралд бүртгүүлсэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн заавал биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.

2. Хоёр гишүүний соёрхон баталсан тухай баримт бичгийг Ерөнхий захирал бүртгэсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа энэхүү конвенц хүчин төгөлдөр болно.

3. Түүнээс хойш энэхүү конвенц аливаа гишүүний хувьд соёрхон баталсан тухайгаа бүртгүүлсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.



34 дүгээр зүйл

1. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан аливаа гишүүн түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа конвенцийг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр конвенцийг цуцалж болно. Цуцлалт нь тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.

2. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан гишүүн бүр өмнөх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа дууссанаас хойш нэг жилийн дотор конвенцийг цуцлах тухай энэ зүйлд заасан эрхийг хэрэгжүүлэхгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд уг конвенцийг дагаж мөрдөх бөгөөд түүнээс хойш арван жилийн хугацаа өнгөрөх бүрт энэ зүйлд заасан нөхцөлийн дагуу энэхүү конвенцийг цуцалж болно.

35 дугаар зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал нь Байгууллагын гишүүдийн энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан тухай болон мэдэгдэл, цуцлалтыг бүртгэсэн тухайгаа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын бүх гишүүдэд мэдэгдэнэ.

2. Соёрхон баталсан тухай хоёр дахь батламж жуух бичгийг бүртгэсэн тухай Ерөнхий захирал Байгууллагын гишүүдэд мэдэгдэхдээ энэхүү конвенцийн хүчин төгөлдөр болох хугацааг сануулна.

36 дугаар зүйл

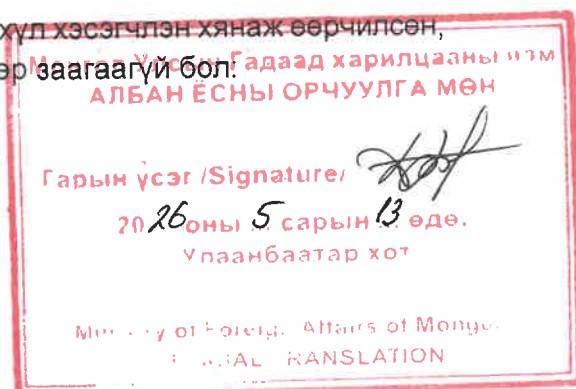
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал энэхүү конвенцийг өмнөх зүйлд заасны дагуу соёрхон баталсан тухай болон мэдэгдэл, цуцлалтын тухай дэлгэрэнгүй мэдээллийг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Дүрмийн 102 дугаар зүйлийн дагуу Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

37 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөл шаардлагатай гэж үзвэл энэхүү конвенцийг хэрхэн хэрэгжүүлж буй тухай Ерөнхий хуралд тайлагнах бөгөөд түүнийг бүхэлд нь, эсхүл зарим хэсгийг нь хянан өөрчлөх тухай асуудлыг хурлаар хэлэлцэх хэргийн төлөвлөгөөнд оруулах эсэхийг шийдвэрлэнэ.

38 дугаар зүйл

1. Хурлаар энэхүү конвенцийг бүхэлд нь, эсхүл хэсэгчлэн хянаж өөрчилсөн, шинэ конвенцийг баталж, тэрхүү конвенцид өөрөөр заагаагүй бол:



(a) аль нэг гишүүн хянаж өөрчилсөн конвенцийг соёрхон баталснаар шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон тохиолдолд тухайн гишүүний хувьд 34 дүгээр зүйлийн заалтыг үл харгалзан энэхүү конвенц нэн даруй хүчингүй болно.

(b) хянаж өөрчилсөн шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш энэхүү конвенцийг гишүүд соёрхон батлах явдал дуусгавар болно.

2. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан боловч хянаж өөрчилсөн шинэ конвенцийг соёрхон батлаагүй гишүүдийн хувьд энэхүү конвенц нь хэлбэр, агуулгаараа аль ч тохиолдолд хүчин төгөлдөр хэвээр үлдэнэ.

39 дүгээр зүйл

Энэхүү конвенцийн англи, франц хэлээр үйлдсэн ба эх бичвэрүүд адил хүчинтэй байна.

-oOo-





International
Labour
Organization

Promoting jobs.
protecting people

C081 - LABOUR INSPECTION CONVENTION, 1947 (NO. 81)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirtieth Session on 19 June 1947, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the organisation of labour inspection in industry and commerce, which is the fourth item on the agenda of the Session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,
adopts this eleventh day of July of the year one thousand nine hundred and forty-seven the following Convention, which may be cited as the Labour Inspection Convention, 1947:

PART I. LABOUR INSPECTION IN INDUSTRY

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain a system of labour inspection in industrial workplaces.

Article 2

- 1. The system of labour inspection in industrial workplaces shall apply to all workplaces in respect of which legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work are enforceable by labour inspectors.
- 2. National laws or regulations may exempt mining and transport undertakings or parts of such undertakings from the application of this Convention.

Article 3

- 1. The functions of the system of labour inspection shall be:
 - (a) to secure the enforcement of the legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work, such as provisions relating to hours, wages, safety, health and welfare, the employment of children and young persons, and other connected matters, in so far as such provisions are enforceable by labour inspectors;

- (b) to supply technical information and advice to employers and workers concerning the most effective means of complying with the legal provisions;
- (c) to bring to the notice of the competent authority defects or abuses not specifically covered by existing legal provisions.
- 2. Any further duties which may be entrusted to labour inspectors shall not be such as to interfere with the effective discharge of their primary duties or to prejudice in any way the authority and impartiality which are necessary to inspectors in their relations with employers and workers.

Article 4

- 1. So far as is compatible with the administrative practice of the Member, labour inspection shall be placed under the supervision and control of a central authority.
- 2. In the case of a federal State, the term ***central authority*** may mean either a federal authority or a central authority of a federated unit.

Article 5

The competent authority shall make appropriate arrangements to promote:

- (a) effective co-operation between the inspection services and other Government services and public or private institutions engaged in similar activities; and
- (b) collaboration between officials of the labour inspectorate and employers and workers or their organisations.

Article 6

The inspection staff shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are assured of stability of employment and are independent of changes of government and of improper external influences.

Article 7

- 1. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, labour inspectors shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.
- 2. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.
- 3. Labour inspectors shall be adequately trained for the performance of their duties.

Article 8

Both men and women shall be eligible for appointment to the inspection staff; where necessary, special duties may be assigned to men and women inspectors.

Article 9

Each Member shall take the necessary measures to ensure that duly qualified technical experts and specialists, including specialists in medicine, engineering, electricity and chemistry, are associated in the work of inspection, in such manner as may be deemed most appropriate under national conditions, for the purpose of securing the enforcement of the legal provisions relating to the protection of the health and safety of workers while engaged in their work and of investigating the effects of processes, materials and methods of work on the health and safety of workers.

Article 10

The number of labour inspectors shall be sufficient to secure the effective discharge of the duties of the inspectorate and shall be determined with due regard for:

- (a) the importance of the duties which inspectors have to perform, in particular--
 - (i) the number, nature, size and situation of the workplaces liable to inspection;
 - (ii) the number and classes of workers employed in such workplaces; and
 - (iii) the number and complexity of the legal provisions to be enforced;
- (b) the material means placed at the disposal of the inspectors; and
- (c) the practical conditions under which visits of inspection must be carried out in order to be effective.

Article 11

- 1. The competent authority shall make the necessary arrangements to furnish labour inspectors with--
 - (a) local offices, suitably equipped in accordance with the requirements of the service, and accessible to all persons concerned;
 - (b) the transport facilities necessary for the performance of their duties in cases where suitable public facilities do not exist.
- 2. The competent authority shall make the necessary arrangements to reimburse to labour inspectors any travelling and incidental expenses which may be necessary for the performance of their duties.

Article 12

- 1. Labour inspectors provided with proper credentials shall be empowered:
 - (a) to enter freely and without previous notice at any hour of the day or night any workplace liable to inspection;

- (b) to enter by day any premises which they may have reasonable cause to believe to be liable to inspection; and
- (c) to carry out any examination, test or enquiry which they may consider necessary in order to satisfy themselves that the legal provisions are being strictly observed, and in particular--
 - (i) to interrogate, alone or in the presence of witnesses, the employer or the staff of the undertaking on any matters concerning the application of the legal provisions;
 - (ii) to require the production of any books, registers or other documents the keeping of which is prescribed by national laws or regulations relating to conditions of work, in order to see that they are in conformity with the legal provisions, and to copy such documents or make extracts from them;
 - (iii) to enforce the posting of notices required by the legal provisions;
 - (iv) to take or remove for purposes of analysis samples of materials and substances used or handled, subject to the employer or his representative being notified of any samples or substances taken or removed for such purpose.
- 2. On the occasion of an inspection visit, inspectors shall notify the employer or his representative of their presence, unless they consider that such a notification may be prejudicial to the performance of their duties.

Article 13

- 1. Labour inspectors shall be empowered to take steps with a view to remedying defects observed in plant, layout or working methods which they may have reasonable cause to believe constitute a threat to the health or safety of the workers.
- 2. In order to enable inspectors to take such steps they shall be empowered, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law, to make or to have made orders requiring--
 - (a) such alterations to the installation or plant, to be carried out within a specified time limit, as may be necessary to secure compliance with the legal provisions relating to the health or safety of the workers; or

- (b) measures with immediate executory force in the event of imminent danger to the health or safety of the workers.
- 3. Where the procedure prescribed in paragraph 2 is not compatible with the administrative or judicial practice of the Member, inspectors shall have the right to apply to the competent authority for the issue of orders or for the initiation of measures with immediate executory force.

Article 14

The labour inspectorate shall be notified of industrial accidents and cases of occupational disease in such cases and in such manner as may be prescribed by national laws or regulations.

Article 15

Subject to such exceptions as may be made by national laws or regulations, labour inspectors--

- (a) shall be prohibited from having any direct or indirect interest in the undertakings under their supervision;
- (b) shall be bound on pain of appropriate penalties or disciplinary measures not to reveal, even after leaving the service, any manufacturing or commercial secrets or working processes which may come to their knowledge in the course of their duties; and
- (c) shall treat as absolutely confidential the source of any complaint bringing to their notice a defect or breach of legal provisions and shall give no intimation to the employer or his representative that a visit of inspection was made in consequence of the receipt of such a complaint.

Article 16

Workplaces shall be inspected as often and as thoroughly as is necessary to ensure the effective application of the relevant legal provisions.

Article 17

- 1. Persons who violate or neglect to observe legal provisions enforceable by labour inspectors shall be liable to prompt legal proceedings without previous warning: Provided that exceptions may be made by national laws or regulations in respect of cases in which previous notice to carry out remedial or preventive measures is to be given.
- 2. It shall be left to the discretion of labour inspectors to give warning and advice instead of instituting or recommending proceedings.

Article 18

Adequate penalties for violations of the legal provisions enforceable by labour inspectors and for obstructing labour inspectors in the performance of their duties shall be provided for by national laws or regulations and effectively enforced.

Article 19

- 1. Labour inspectors or local inspection offices, as the case may be, shall be required to submit to the central inspection authority periodical reports on the results of their inspection activities.
- 2. These reports shall be drawn up in such manner and deal with such subjects as may from time to time be prescribed by the central authority; they shall be submitted at least as frequently as may be prescribed by that authority and in any case not less frequently than once a year.

Article 20

- 1. The central inspection authority shall publish an annual general report on the work of the inspection services under its control.
- 2. Such annual reports shall be published within a reasonable time after the end of the year to which they relate and in any case within twelve months.
- 3. Copies of the annual reports shall be transmitted to the Director-General of the International Labour Office within a reasonable period after their publication and in any case within three months.

Article 21

The annual report published by the central inspection authority shall deal with the following and other relevant subjects in so far as they are under the control of the said authority:

- (a) laws and regulations relevant to the work of the inspection service;
- (b) staff of the labour inspection service;
- (c) statistics of workplaces liable to inspection and the number of workers employed therein;
- (d) statistics of inspection visits;
- (e) statistics of violations and penalties imposed;
- (f) statistics of industrial accidents;
- (g) statistics of occupational diseases.

PART II. LABOUR INSPECTION IN COMMERCE

Article 22

Each Member of the International Labour Organisation for which this Part of this Convention is in force shall maintain a system of labour inspection in commercial workplaces.

Article 23

The system of labour inspection in commercial workplaces shall apply to workplaces in respect of which legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work are enforceable by labour inspectors.

Article 24

The system of labour inspection in commercial workplaces shall comply with the requirements of Articles 3 to 21 of this Convention in so far as they are applicable.

PART III. MISCELLANEOUS PROVISIONS

Article 25

- 1. Any Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention may, by a declaration appended to its ratification, exclude Part II from its acceptance of the Convention.
- 2. Any Member which has made such a declaration may at any time cancel that declaration by a subsequent declaration.
- 3. Every Member for which a declaration made under paragraph 1 of this Article is in force shall indicate each year in its annual report upon the application of this Convention the position of its law and practice in regard to the provisions of Part II of this Convention and the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the said provisions.

Article 26

In any case in which it is doubtful whether any undertaking, part or service of an undertaking or workplace is an undertaking, part, service or workplace to which this Convention applies, the question shall be settled by the competent authority.

Article 27

In this Convention the term **legal provisions** includes, in addition to laws and regulations, arbitration awards and collective agreements upon which the force of law is conferred and which are enforceable by labour inspectors.

Article 28

There shall be included in the annual reports to be submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation full information concerning all laws and regulations by which effect is given to the provisions of this Convention.

Article 29

- 1. In the case of a Member the territory of which includes large areas where, by reason of the sparseness of the population or the stage of development of the area, the competent authority considers it impracticable to enforce the provisions of this Convention, the authority may exempt such areas from the application of this Convention either generally or with such exceptions in respect of particular undertakings or occupations as it thinks fit.
- 2. Each Member shall indicate in its first annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any areas in respect of which it proposes to have recourse to the provisions of the present Article and shall give the reasons for which it proposes to have recourse thereto; no Member shall, after the date of its first annual report, have recourse to the provisions of the present Article except in respect of areas so indicated.
- 3. Each Member having recourse to the provisions of the present Article shall indicate in subsequent annual reports any areas in respect of which it renounces the right to have recourse to the provisions of the present Article.

Article 30

- 1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said Article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office as soon as possible after ratification a declaration stating--
 - (a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
 - (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - (d) the territories in respect of which it reserves its decision.
- 2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

- 3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
- 4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 34, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 31

- 1. Where the subject matter of this Convention is within the self-governing powers of any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the Government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this Convention.
- 2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office --
 - (a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or
 - (b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.
- 3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications it shall give details of the said modifications.
- 4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
- 5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 34, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 32

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 33

- 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
- 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
- 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 34

- 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
- 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 35

- 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
- 2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 36

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 37

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 38

- 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 34 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 39

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



081 - CONVENTION SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL, 1947 (N° 81)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail, 1947:

PARTIE I. INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2

- 1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

- 2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3

- 1. Le système d'inspection du travail sera chargé:
 - (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
 - (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
 - (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.
- 2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 4

- 1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
- 2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme **autorité centrale** pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- (a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- (b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 6

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Article 7

- 1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
- 2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
- 3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Article 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- (a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
 - (i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
 - (ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
 - (iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- (b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- (c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Article 11

- 1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:
 - (a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
 - (b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.
- 2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 12

- 1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:
 - (a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;

- (b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- (c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
 - (i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - (ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - (iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - (iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.
- 2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 13

- 1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
- 2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- (a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
 - (b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.
- 3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Article 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- (a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- (b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- (c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Article 17

- 1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.
- 2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 19

- 1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.
- 2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 20

- 1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.
- 2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

- 3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Article 21

Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants:

- (a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail;
- (b) personnel de l'inspection du travail;
- (c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements;
- (d) statistiques des visites d'inspection;
- (e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées;
- (f) statistiques des accidents du travail;
- (g) statistiques des maladies professionnelles;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

PARTIE II. INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE

Article 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Article 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Article 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

PARTIE III. MESURES DIVERSES

Article 25

- 1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la partie II de son acceptation de la convention.
- 2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
- 3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Article 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

Article 27

Dans la présente convention le terme **dispositions légales** comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 29

- 1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.
- 2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
- 3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 30

- 1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

- (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
- 2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
- 3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.
- 4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 31

- 1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
- 2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
 - a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
 - (b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
- 3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédent du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

- 4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
- 5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 32

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 33

- 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
- 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 34

- 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
- 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra

dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 35

- 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
- 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 36

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 37

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 38

- 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

- (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
- 2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 39

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

АЖЛЫН ХЭСГИЙН НЭРС

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН 81,129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛ

(УИХ-ын чуулган болон Байнгын хорооны хуралдаанд оролцох)

№	Овог, нэр	Албан тушаал	Утасны дугаар
1.	Тилеуханы Аубакир	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд	9911-4595
2.	Адъяасүрэнгийн Даваажаргал	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга	9911-3482
3.	Баасансүрэнгийн Алимаа	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын газрын дарга	9900-8539
4.	Шагайхүүгийн Хонгорзул	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын газрын Хөдөлмөрийн хяналтын хэлтсийн ахлах шинжээч	9909-6371
5.	Цэвэлийн Отгонтунгалаг	МҮЭХ-ны ерөнхий нарийн бичгийн дарга	9901-6953
6.	Чимэдцэрэнгийн Нанжидсамбуу	МАОЭНХ-ны дэд ерөнхийлөгч	9916-4811