



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

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН (ОУХБ)-ЫН
“ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 1969 ОНЫ
129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ**

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

**Улаанбаатар хот
2025 он**

ТОВЧИЛСОН ҮГС

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 129 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 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон талаарх олон улсын
туршлага

Хүснэгт 6. Зорилгод хүрэх байдал

Хүснэгт 7. ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зардал–үр өгөөжийн
харьцуулалт

Хүснэгт 8. ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенцын шаардлага, нийцлийн үнэлгээ

Хүснэгт 9. ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход үзүүлэх эерэг нөлөө

Хүснэгт 10. ОУХБ-ын 129 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.....	8
1.1. Асуудлын мөн чанар, цар хүрээ.....	8
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.....	15
1.4. Конвенцод нэгдэн орох бэлэн байдал, үндэслэл, шаардлага.....	18
1.4.1. Сөрөг тал.....	18
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.....	21
2.3. Зорилгыг асуудлыг хэрэгжүүлэх логик хүрээ.....	21
3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбар.....	23
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.....	27
3.4.2. Үр өгөөж ба зардал.....	27
3.4.3. Зардлын талаарх дүн шинжилгээ.....	29
ДӨРӨВ. СОНГОСОН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨ.....	29
4.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө.....	29
4.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө.....	30
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.....	39

ЗУРГАА. ТУХАЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ЧИГЛЭЛЭЭРХ ОЛОН УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, БУСАД ОРНЫ ТУРШЛАГЫН ТАЛААРХ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА	40
6.1. Тухайн зохицуулалтын чиглэлээрх олон улсын эрх зүйн зохицуулалт.....	40
6.2. Тухайн зохицуулалтын чиглэлээрх бусад улс орнуудын туршлага	43
6.3.Тухайн зохицуулалтын талаарх бусад улсын адил төстэй хууль тогтоомжийн харьцуулсан судалгаа	45
6.4.Тухайн зохицуулалтын талаар сайн туршлагыг хэрэгжүүлж, илүү дэвшилттэйгээр зохицуулж байгаа улс орнуудын талаар	46
ДОЛОО. ОУХБ-ЫН “ХАА ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРОХ ҮР ДҮНТЭЙ ХУВИЛБАРЫН ТАЛААРХ САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	48
7.1. Хэрэгжилтийг хангах чиглэл	49
7.2. Хамгийн үр дүнтэй хувилбар: “Үе шаттайгаар нэгдэн орох” загвар.	49
I. Шат 1: Бэлтгэл хангах үе шат (0–12 сар)	49
1.1. Эрх зүйн орчны уялдаа, нөлөөллийн үнэлгээ хийх	49
1.2. Шаардлагатай хууль, дүрэм, журмын төслийг боловсруулах	49
1.3. Нийгмийн түншлэлийн хүрээнд олон талт хэлэлцүүлэг зохион байгуулах.....	49
II. Шат 2: Нэгдэн орох ба баталгаажуулах үе шат (12–24 сар).....	50
2.1. Конвенцод албан ёсоор нэгдэн орох	50
2.2. Хэрэгжилтийн үндэсний төлөвлөгөө (ХҮТ) боловсруулах.....	50
2.3. Чадавх бэхжүүлэх, сургалт зохион байгуулах	50
III. Шат 3: Хэрэгжилтийн тогтолцоог бүрдүүлэх үе шат (2–4 жил).....	50
3.1. Байгууллагын бүтэц, хяналтын тогтолцоог шинэчлэх.....	50
3.2. Цахим хяналтын мэдээллийн систем нэвтрүүлэх	50
3.3. Олон нийтийн мэдлэгийг дээшлүүлэх хөтөлбөр ба сургалт	50
IV. Шат 4: Үр дүн, тогтвортой байдлыг хангах шат (4-өөс дээш жил)	51
4.1. Бодлогын дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх	51
4.2. Олон улсын сайн туршлага нутагшуулах	51
4.3. Санхүүжилтийн тогтвортой эх үүсвэр бий болгох.....	51
V. Дүгнэлт	51
НАЙМ. АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	52
Хавсралт 1	53
ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	53
Хавсралт 2	54
ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	54
Хавсралт 3	56
НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	56
Хавсралт 4	58
БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ	58

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.

Мөн түүнчлэн, Монгол Улсын Улсын Их Хурлаас 2020 онд баталсан “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэлийн нэгдүгээр үе шат (2021-2030 он)-нд Хөдөө аж ахуй (ХАА)-н бүтээгдэхүүний боловсруулалтын түвшинг нэмэгдүүлж, малын гаралтай бүтээгдэхүүний экспортыг нэмэгдүүлнэ, баримт бичгийн зорилт 8.3.-т “ХАА-г, байгальд ээлтэй, уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицсон, эрсдэл даах чадвартай, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлага, хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн, хариуцлагатай, бүтээмж өндөр, тогтвортой үйлдвэрлэлтэй эдийн засгийн тэргүүлэх салбар болгон хөгжүүлнэ гэж тодорхойлсон. Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэх нэгдүгээр үе шат (2021-2030 он)-нд ХАА-н салбарын хүний нөөцийг бэлтгэх, чадавхжуулах, хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, ажиллагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллаж, ая тухтай амьдрах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулна хэмээн ХАА-н салбарыг онцлон авч үзсэн байна.

Монгол Улс энэ 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 1969 оны “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 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 дээрх конвенцод нэгдэн орохыг уриалж буй үндэслэлийг харгалзан конвенцод нэгдэн орох шаардлагын судалгааг хийх зайлшгүй хэрэгцээ бий болсон юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенц нь (цаашид ОУХБ-ын 129 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 129 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 129 дүгээр конвенц (Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын тухай)-д нэгдэн орох хэрэгцээ шаардлагыг тандан судаллаа.

Эдгээр 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 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 129 дүгээр конвенцын шаардлагатай төдийлөн сайн нийцэхгүй хэвээр байгаа хэдий ч хууль эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд хуулийн төслийг конвенцын зарчимд нийцүүлэн боловсруулж байна.

ОУХБ-ын 129 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 томъёолсон 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 129 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.

Эдгээр 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 129 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 гурвалсан 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 129 дүгээр конвенц (Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын тухай, 1969 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 129 дүгээр конвенцын зарчимтай бүрэн хэмжээнд нийцээгүй, дэлхийн жишигт нийцсэн хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэхэд хараахан хангалттай биш байгаа юм.

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 129 дүгээр (1969) 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 129 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 болно.

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.

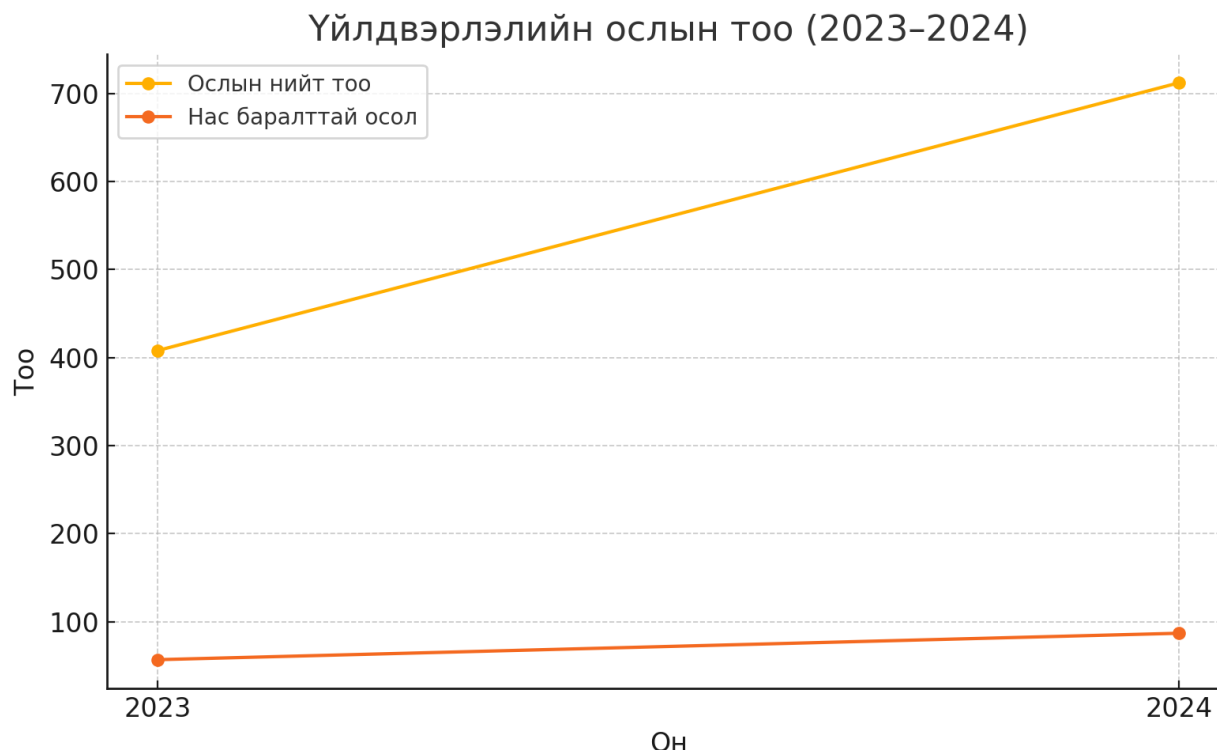
Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний үзүүлэлт тогтвортой буурахгүй, харин ч зарим талаар нэмэгдэх хандлагатай байгааг албан ёсны статистик мэдээлэл болон практик нөхцөл харуулж байна.

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 129 дүгээр конвенцын шаардлагуудыг 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, ур 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 129 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 129 (хөдөө аж ахуй) дүгээр конвенцын шаардлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох зайлшгүй хэрэгцээ, шаардлага үүссэнийг харуулж байна. Эдгээр 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 129 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 129 дүгээр (Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналт) 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 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох зорилт, зорилго

Хүснэгт 2.

№	Зорилт	Зорилгын SMART тодорхойлолт
1	Хөдөлмөрийн хяналтын талаарх хууль эрх зүйн орчныг 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 129 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 129 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)
- Хяналтын хүртээмжийг нэмэгдүүлж, орон нутагт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог төлөвшүүлэх:
 - 21 аймаг, 9 дүүрэгт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх
- Мэдээлэлд суурилсан, урьдчилан сэргийлэх зорилт бүхий хяналтын аргачлалыг нэвтрүүлэх:
 - Үйлдвэрлэлийн осол, зөрчлийн мэдээллийг цахим хэлбэрээр бүртгэх, шинжлэх
- 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 129 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 томьёологдсон.

- 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 129 дүгээр (Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналт) 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)

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 129 дүгээр (Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналт) 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 энэ 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:

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

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.

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; хууль эрх зүйн хувьд тодорхой, хэрэгжих нөхцөл бүрдэнэ.	Цаг хугацаа, хүний нөөц шаардана. Гэхдээ урт хугацаанд тогтвортой, системийн өөрчлөлтөд хүргэнэ.

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, Перу, Филиппин, Молдав зэрэг орнуудын хувьд ОУХБ-ын 129 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 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон талаарх
олон улсын туршлага

Хүснэгт 5

Улс	Конвенцод элссэн огноо	Гол туршлага, үр нөлөө
Гүрж	C129 – 2006 он	Хөдөлмөрийн хяналтын шинэ алба байгуулсан. Анхны жилд хяналт хийгдэх ажил олгогчдын тоо 3 дахин өссөн. Тайлагналын цахим тогтолцоо нэвтрүүлсэн.
Киргизстан	C129 – 2005 он	Байцаагчдын сургалтын тогтолцоог бий болгосон. ХАА-н салбарт хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээгээр дамжуулан олон зөрчлийг илрүүлж, ослын түвшинг 25%-иар бууруулсан.
Перу	C129 – 1971 он	Хяналтын байцаагчийн бие даасан байдлыг хуулиар баталгаажуулсан. Орон нутгийн түвшинд хөдөлмөрийн хяналт хэрэгжүүлэх дэд бүтэц, явуулын нэгж байгуулсан.
Филиппин	C129 – 1998 он	"Labor Laws Compliance System" (LLCS) нэвтрүүлж, сургалт-зөвлөмж ба хяналт хосолсон хандлагаар хяналтыг хэрэгжүүлдэг болсон.
Молдова	C129 – 2006 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 129 дүгээр (Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналт) 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 конвенцууд 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 “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 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 129 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 129 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 - Интернэт болон мэдээллийн платформ хөгжүүлэх	+ Ил тод байдал, бодит цагийн хяналт бүрдэнэ + Үр дүнг дүн шинжилгээ хийх, 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 129 (Хөдөө аж ахуй 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

- 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, нөхцөлийг 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.

³ ГБХНХЯ нь ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 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.

- 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 129 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 129 дүгээр конвенц (хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай)-д 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 129 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) 129 дүгээр конвенц (хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналт)-д 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 идэвхжинэ.

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 129 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 төлөвшинө гэсэн нийгмийн тогтвортой, хүртээмжтэй хөгжилд чиглэсэн үр дүн гарах боломжтой.

4.4. Байгал орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Монгол Улс ОУХБ-ын 129 (хөдөө аж ахуй 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. ХАА-н салбар дахь байгальд ээлтэй үйлдвэрлэл дэмжигдэнэ.

- ОУХБ-ын 129 дугаар конвенцын хүрээнд хөдөө аж ахуйн салбарт хөдөлмөрийн хяналт сайжирснаар химийн бордоо, хортой бодисын зохисгүй хэрэглээ, хөдөө аж ахуй дахь сөрөг дадлыг хязгаарлах нөхцөл бүрдэнэ.
- Байгальд ээлтэй, органик үйлдвэрлэл, уур амьсгалын тэсвэртэй арга барил дэмжигдэнэ.

5. 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 129 дугаар 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 төлөвшинө.
- 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 129 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 конвенцод 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.
- 129 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 8 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 129 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 129 дүгээр конвенцын суурь зарчмуудыг баримтлахын зэрэгцээ:

Гол шаардлагууд:

- Хөдөө аж ахуйн салбарын онцлогт тохирсон хяналтын арга барил, шалгуур;
- Хөдөө орон нутгийн алслагдсан бүсүүдэд хүртээмжтэй хяналтын тогтолцоо;
- Аж ахуйн нэгж, байгууллагаас гадна хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гэр бүлийн гишүүдийг хамруулах зэрэг нэмэлт шаардлагуудыг агуулдаг.

ОУХБ-ын 129 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 129 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 129 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. Хөдөө аж ахуйн салбарын иргэд, өрхийн үйлдвэрлэл, жижиг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд

Нөлөөлөх байдал:

- ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенц нь алслагдсан, хөдөө орон нутгийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад хүртээмжтэй хяналт тавихыг шаарддаг.
- Жижиг фермерүүд хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад бүрэн нийцээгүй байж болзошгүй.

Ашиг сонирхлын зөрчил үүсэж болох байдал:

- Албан ёсны бүртгэлгүй хөдөлмөрийн харилцаа нь хууль зөрчсөнд тооцогдоход хүрнэ.
- Хяналт, тайлагналын шинэ системд дасан зохицох бэрхшээл үүсэх магадлал бий.

3. 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 үүсэж 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

4. 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

5. 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: 129 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 129 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 129 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 129 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 “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор дараах эерэг болон сөрөг нөлөө үүсэж болзошгүй юм. Үүнд үндэслэн харьцуулалт болон дүгнэлтийг дор (Хүснэгт 9) үзүүлэв:

ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход үзүүлэх эерэг нөлөө

Хүснэгт 9

Үзүүлэлт	129 дүгээр конвенц
1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо сайжрах	Хөдөө аж ахуйн салбарт хөдөлмөрийн хяналт нэвтэрч, хөдөлмөрийн эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлнэ.
2. Ажлын байрны аюулгүй, эрүүл орчин бүрдэх	Улирлын шинж чанартай аж ахуй, түр хугацааны ажилд хамрагдагчдын хөдөлмөрлөх эрх, аюулгүй байдал хамгаалагдана.
3. Хүний эрхийг хамгаалах олон улсын үүрэг хүлээх	Хөдөө аж ахуйн салбарын албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн эрхийг хамгаалсан чухал алхам болно.
4. Засаглал, хариуцлага, ил тод байдал дээшлэх	Нутгийн удирдлагын түвшинд хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээ өргөжнө.
5. Олон улсын байгууллагуудтай хамтын ажиллагаа нэмэгдэх	Олон улсын хөдөө аж ахуйн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой туршлага, сайн жишээг нутагшуулах суурь болно.

⁴ Энэ тохиолдолд, ОУХБ-ын 129 дүгээр “Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын тухай” конвенцод нэгдэн орох хууль боловсруулан өргөн барихаар сонгосон хувилбарыг ойлгоно.

ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенцод нэгдэн ороход
үзүүлж болох сөрөг нөлөө

Хүснэгт 10

№	Үзүүлэлт	129 дүгээр конвенц
1	Санхүүгийн дарамт нэмэгдэх	Аймаг, сумын түвшинд шинэ бүтэц, нэмэлт төсөв шаардана.
2	Хүний нөөцийн дутагдал	Хөдөө орон нутагт байцаагчийн хүрэлцээ, чадавх сул байна.
3	Институцийн чадавхын асуудал	Сумдын түвшинд хяналт хэрэгжүүлэх тогтолцоо бүрдээгүй байж болно.
4	Иргэд, ажил олгогчдын эсэргүүцэл	Хөдөө аж ахуйн уламжлалт хөдөлмөрийн хэв маягт өөрчлөлт оруулах нь хүндрэлтэй.
5	Хэрэгжилтийн явцад олон хуульд нэмэлт өөрчлөлт шаардагдах	Үйл ажиллагааг нутагшуулахад зохицуулалт сул байж болзошгүй.

Харьцуулалт ба дүгнэлт

- Хамрах хүрээний хувьд: 129 дүгээр нь хөдөө аж ахуйн салбарын ажлын байрыг тусгайлан хамруулсан. Монгол Улсад энэ салбар хоёулаа хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн эрсдэл өндөртэй, томоохон ажлын байрыг бүрдүүлдэг.
- Тогтолцооны хувьд: 129 дүгээр конвенц нь түүнд суурилан салбарын ялгаатай хэрэгжилтийг гүнзгийрүүлсэн асуудлыг багтаасан.
- Чадавхын шаардлагын хувьд: Мэргэшсэн хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэх хүний нөөц, санхүүгийн ачааллыг нэмэгдүүлэх боловч хөдөө аж ахуйн салбарын хувьд (129 дүгээр конвенц) илүү төвөгтэй, хүндрэлтэй нөхцөлд ажиллахыг шаардаж болох юм.

Нэгтгэсэн дүгнэлт

Монгол Улс нь ОУХБ-ын 129 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: Энэ 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 129 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 129 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 129 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын хэмжээнд нийтлэг болгон зохицуулдаг суурь баримт бичгүүд юм.

- ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенц (1969 он) нь дээрхтэй ижил зарчимд тулгуурласан боловч хөдөө аж ахуйн онцлогт тохируулсан:
 - Улирлын болон гэрээт ажил эрхлэгчдийг хамгаалах;
 - Албан бус секторт хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх;
 - Орон нутгийн захиргаа, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хамтарсан оролцоо.

Эдгээр конвенцууд 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 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор зөвхөн энэ 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	1976 (129)	Холбооны хөдөлмөрийн хяналтын систем өндөр чадамжтай; үйлдвэрлэлийн ослын тоо буурсан.
Франц	1970 (129)	Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлүүдийг бууруулах тусгай хяналтын нэгж байгуулсан.
Япон	1988 (129)	Үйлдвэрийн стандартад нийцсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын сургалт нэвтрүүлсэн.

Б. ХӨГЖИЖ БУЙ ОРНУУД

Улс	Нэгдсэн он	Үр нөлөө / Шийдэл
Филиппин	1974 (129)	Орон нутгийн түвшинд хөдөлмөрийн хяналтын чадавхыг нэмэгдүүлэх төслүүд хэрэгжүүлсэн.
Узбекистан	1992 (129)	Хөдөө аж ахуйн албан бус салбарт хөдөлмөрийн хяналт шинээр бий болгосон.

Улс	Нэгдсэн он	Үр нөлөө / Шийдэл
Гүрж	1996 (129)	Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог шинэчлэн бүрдүүлж, гадаад хөрөнгө оруулалтад итгэл төрүүлсэн.

В. ТӨВ АЗИ, ЗҮҮН ЕВРОПЫН ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА

Улс	129-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 129 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 129 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: 129 (1976)
Польш	Иргэний эрх зүйн уламжлал- пост-социалист шинэчлэл	ЕХ-ны эрх зүйн нөлөө, шилжилтийн эдийн засаг	Нэгдсэн: 129 (1974)
Узбекистан	Соц эрх зүй - шинээр тогтсон үндэсний тогтолцоо	Төвлөрсөн төлөвлөлтөөс зах зээлийн шилжилт	Нэгдсэн: 129 (1992ь)

Монголтой түүхэн болон эрх зүйн соёл ижил улс орнууд (Орос, Польш, Узбекистан) бүгд 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: 129 (2001)
Киргизстан	Төв Ази	Мал аж ахуй, газар тариалан	Нэгдсэн: 129 (1992)
Гүрж	Кавказ, Евразийн зааг	Хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэл	Нэгдсэн: 129 (1996)

Дүгнэлт: Монголтой газар зүйн хувьд ойролцоо, хөгжиж буй эдийн засагтай улс орнууд бүгд 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

Улс	Эрх зүйн эх сурвалж	Голлох эрх зүйн хэрэглээ	Конвенцын хэрэгжилтийн хэлбэр
Франц	Иргэний эрх зүй (кодекс систем)	Кодчилсон хууль, төрийн зохицуулалт	Нэгдсэн: 129 (1970) – байцаагчийн хараат бус тогтолцоо
Япон	Иргэний эрх зүй, англо-америк элемент	Япон код, захиргааны заавар, журам	Нэгдсэн: 129 (1988) – ажил олгогч-төвтэй зохицуулалт
Герман	Иргэний эрх зүй (BGB, Sozialgesetzbuch)	Холбооны хууль, олон улсын гэрээ давамгайл	Нэгдсэн: 129 (1976) – 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, Герман	Кодчилсон системийн давуу талыг ашиглаж, байцаагчийн статус, хяналтын зохион байгуулалтыг хуульчилж, боловсронгуй болгосон
------------------	---------------------	--

Япон, Герман улсуудын ОУХБ-ын 129 дүгээр конвенцын хэрэгжилтийн сайн туршлага, дэвшилттэй жишээ:

ОУХБ-ын 129 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 энэ 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

- 129-р конвенц: 1988 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

- 129-р конвенц: 1976 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 мэргэшилтэй 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 бүрд нарийвчилсан стандарт	Хөдөө аж ахуй, барилга гэх мэт	Салбар тус бүрд тусгай журам, шалгуур	Салбарын стандарт, үнэлгээний аргачлал боловсруулах

Дүгнэлт: Япон, Герман улс нь ОУХБ-ын 129 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 “ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРОХ ҮР ДҮНТЭЙ ХУВИЛБАРЫН ТАЛААРХ САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог олон улсын стандарт, зарчмуудад нийцүүлэн хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн суурь эрх зүйн баримт бичиг юм. Монгол Улс 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 “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 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 институцийн 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

- Хөдөө аж ахуйн 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 компани 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 129 дүгээр конвенцод үе шаттайгаар нэгдэн орж, хэрэгжилтийг хууль эрх зүйн орчны шинэчлэл, институцийн чадавхыг бэхжүүлэх, мэдээллийн тогтолцооны шинэчлэлтэй уялдуулан зохион байгуулснаар:

- Үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуйн 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 конвенцуудын 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 129 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		
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмын талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		
	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		

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	
			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.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	
	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 үүсч байгаа	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал		Үгүй	

захиргааны зардлын ачаалал	(Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх			
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 мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	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 сэргөөр 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 чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх			хамааралгүй
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх			хамааралгүй

_____oOo_____