



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

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

2026.06.18 № ЗГ-1/68
танай _____-ны № _____-т

Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлэх тухай

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсний дагуу Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж байна.

Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдаанаар хэлэлцүүлж өгнө үү.

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙ САЙД



Н.УЧРАЛ

000264002511



**МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН
ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР**

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

2026.06.09 № ХТ/2002

танай _____-ны № _____-т

Хуулийн төсөл өргөн мэдүүлэх
хугацааг товлох тухай

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг хэлэлцэн дэмжээд, Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр шийдвэрлэсний дагуу холбогдох материалын хамт хүргүүлж байна.

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

Хавсралт ¹²⁰ хуудастай.

МОНГОЛ УЛСЫН САЙД,
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ
ЭРХЛЭХ ГАЗРЫН ДАРГА



Б.ЭНХБАЯР

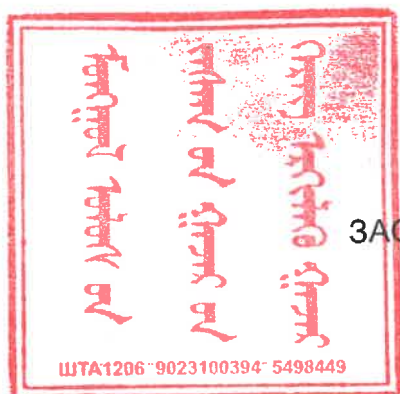
000265006933

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛЭС

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

“20.ХЭЛЭЛЦСЭН нь: Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл

ШИЙДВЭРЛЭСЭН нь: Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг хэлэлцэн дэмжээд зөвшилцөх, хэлэлцүүлэхээр Улсын Их Хуралд хүргүүлэхээр тогтов.” гэжээ.



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

202..оны.....дугаар
сарын-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

КОНВЕНЦ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр соёрхон баталсугай.

Гарын үсэг

БАТЛАВ.
ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД

Т.АУБАКИР

2026 оны 04 сарын 13 өдөр

БАТЛАВ.
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ
САЙД

Б.БАТЦЭЦЭГ

2026 оны 04 сарын 12 өдөр

БАТЛАВ.
ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД
ХЭРГИЙН САЙД

С.АМАРСАЙХАН

2026 оны 04 сарын 14 өдөр

**ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ 129 ДҮГЭЭР
КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ**

Нэг. Хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлага

1.1.Хууль зүйн үндэслэл

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

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

Монгол Улсын Шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 35/89 дүгээр хамтарсан тушаалаар баталсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл”-д “...хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамруулах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 1969 оны “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг судалж, зохих бэлтгэлийг хангаж, шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй” талаар тусгасан.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг хэлэлцэж, хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд уг асуудлыг судлан шийдвэрлүүлэхийг тухайн үеийн Монгол Улсын Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт даалгасан.

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

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохистой хөдөлмөрийн үзэл санааг үндэсний хэмжээнд хангах зорилго, зорилт бүхий зохицуулалтууд хуульчлагдан, хөдөлмөр

эрхлэлтийн харилцааны хүрээ өргөжсөнөөр ажил олгогч, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэний хөдөлмөрийн харилцаан дахь зохистой, тэнцвэрт байдал бий болж, тэдний хөдөлмөрлөх суурь эрх хангагдах хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн.

Энэхүү хөдөлмөрийн харилцааны зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангаж, хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн чиг үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж, олон улсын жишиг, хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлага тулгарч байна.

1.2. Практик шаардлага

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

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод 58 орон нэгдэн орсон бөгөөд энэхүү конвенцод хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүрэг, байцаагчдад тавигдах шаардлага, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөц боломж, үүрэг хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан тусгай зохицуулалтыг тусгасан.

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

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

Манай улс эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн хүрээнд хөдөө аж ахуйн салбарыг онцлохын зэрэгцээ аж үйлдвэр, дэд бүтэц зэрэг бусад салбарыг зэрэгцүүлэн хөгжүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна. Энэ нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцтой зайлшгүй холбогдож байгаа болно.

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

Хуулийн төсөл нь нэг зүйлтэй бөгөөд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг Монгол Улсын Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр соёрхон батлах тухай тусгана.

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

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

Түүнчлэн, төрийн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх илүү үр дүнтэй “зөөлөн буюу идэвхтэй” урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог дэмжих ба хяналтын байгууллагуудын хувьд ч албадлагаас үр дүнд суурилсан, урьдчилан сануулах танин мэдүүлэх чиг үүргийг илүү онцлох болно.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэл хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн заалтыг сахин биелүүлэх үр дүнтэй арга хэрэгслийн талаар техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр ажил олгогч, ажилтан нарыг хангах нөхцөл бүрдэнэ гэж үзэж байна.

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

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

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

ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА

ОУХБ-ЫН “ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦОД МОНГОЛ УЛС НЭГДЭН ОРОХ ТУХАЙ

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

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

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

Улмаар Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны “Мэргэжлийн хяналтын чиг үүргийг салбарын яамдад шилжүүлэх талаар авах арга хэмжээний тухай” 469 дүгээр тогтоолоор Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын чиг үүргийг салбар яамдад шилжүүлсэнтэй холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар болон харьяа аймаг, нийслэл, дүүргийн төрийн захиргааны байгууллагуудад хөдөлмөрийн хяналтын 81, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 35, нийгмийн хамгааллын 41, нийт 162 байцаагчийн орон тоотойгоор Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын хяналтын чиглэлээр төрийн хяналт шалгалтын чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

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

Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүргийг улс орны эдийн засгийн нөхцөл байдал, нийгэм, аж үйлдвэрийн бүтэц, хөдөлмөрийн харилцааны болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль эрх зүйн шинэчлэл, үйлдвэрлэлийн ослын шинэ хэлбэр зэрэг сорилт бэрхшээл бүхий орчинд улс орон бүхэн харилцан адилгүй хэрэгжүүлж байна.

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

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

Энэхүү хөдөлмөрийн харилцааны зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангаж, хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн чиг үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж, олон улсын жишиг, хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлага тулгарсаар байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн чиг үүргийг ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцын чиг хандлагад нийцүүлэн холбогдох хэм хэмжээг хуульчилж өгсөн.

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцтой Монгол Улсын хууль тогтоомж хэрхэн нийцэж байгааг харьцуулан үзэхэд конвенцуудын зарчим, хэм хэмжээтэй нийцэж байна гэж дүгнэж байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд: Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол улс нэгдэн орох асуудлыг судлан шийдвэрлэхийг тухайн үед үүрэг гүйцэтгэж байсан Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт тус тус даалгасан байна.

ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод 58 улс орон нэгдэж орсон нь хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах, хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүргүүд, ажилтныг сонгон авахад тавигдах шаардлага, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын нөөц боломж, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан зохицуулалтууд тусгагдсантай холбоотой байна.

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцыг ОУХБ-аас нэн тэргүүнд тавигдах конвенц буюу “Засаглалын конвенц” гэж тодорхойлсон байдаг.

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

Монгол Улсын хувьд чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт одоогоор нэгдээгүй ч Европын Холбооны хоёрт талт худалдааны хэлэлцээрийн хүрээнд “Олон улсын хөдөлмөрийн стандартын нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар GSP-Plus статусыг тогтвортой хадгалах нь (GSP+1)” хөтөлбөрийн хүрээнд тодорхой хэмжээний татварын хөнгөлөлт эдэлжээ. Хөтөлбөрт Монгол улс өөрийн статусыг хадгалахын тулд хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрх, сайн засаглал, байгаль орчин, цаг уурын өөрчлөлтийн нийт

Олон улсын 27 конвенцыг хэрэгжүүлж тайлагнах үүргийг хүлээдэг. Үүнээс 8 конвенц нь ОУХБ-ын суурь конвенц байгаа бөгөөд 2022 онд ОУХБ-ын суурь конвенцуудад нэмэлтээр хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын талаарх ОУХБ-ын 155, 187 дугаар конвенц нэмэгдэж орсноор нийт суурь конвенцын тоо 10 болсон байна.

Монгол Улсын УИХ-аас (2016 онд) баталсан “Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030” нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн хуульд тусгагдсан дээд хэмжээний урт хугацааны хөгжлийн бодлогын бичиг баримт гэж тодорхойлогдсон бөгөөд энэхүү үзэл баримтлал нь “Эдийн засгийн тогтвортой хөгжил”, “Нийгмийн тогтвортой хөгжил”, “Байгаль орчны тогтвортой хөгжил”, “Тогтвортой хөгжлийн засаглал” гэсэн 4 үндсэн салбарт хөгжлийн зорилтыг тодорхойлж, тогтвортой өсөж буй эдийн засгийн олон салбартай улс болох зорилт тавьсаны нэгдүгээрт Хөдөө аж ахуйн салбарыг онцлон авч үзсэн байна.

Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенц чухал ач холбогдолтой юм.

Иймд ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамаарах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1969 оны 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орсноор шинэчлэн батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулж, хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагчидыг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, тэдний хөдөлмөрлөх эрхийг хангуулахад чухал ач холбогдолтой юм.

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

ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ТАНИЛЦУУЛГА

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН “ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСӨЛ

Нэг: Хууль зүйн үндэслэл

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

Монгол Улсын Шадар сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 35/89 дүгээр хамтарсан тушаалаар баталсан “Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хяналтын шинэчлэлийн үндсэн чиглэл”-д хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо, хяналт шалгалт явуулах хүрээ, хамруулах хууль тогтоомж, салбар дундын онцлогийг харгалзан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 1969 оны “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг судалж, зохих бэлтгэлийг хангаж, шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй талаар тусгасан байдаг.

Мөн Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдаанаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох асуудлыг хэлэлцэж, хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд уг асуудлыг судлан шийдвэрлүүлэхийг тухайн үеийн Монгол Улсын Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт даалгасан байна.

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

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

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохистой хөдөлмөрийн үзэл санааг үндэсний хэмжээнд хангах зорилго, зорилт бүхий зохицуулалтууд хуульчлагдан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээ өргөжсөнөөр ажил олгогч, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэний хөдөлмөрийн харилцаан дахь зохистой, тэнцвэрт байдал бий болж,

тэдний хөдөлмөрлөх суурь эрх хангагдах хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн.

Энэхүү хөдөлмөрийн харилцааны зохистой, тэнцвэрт байдлыг хангаж, хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн чиг үүрэг, хариуцлагыг нэмэгдүүлж, олон улсын жишиг, хандлагад нийцүүлэн боловсронгуй болгох шаардлага тулгарч байна.

Хоёр: Хэрэгцээ шаардлага

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

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 129 дүгээр конвенцод 58 орон нэгдэж орсон бөгөөд энэхүү конвенцод хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүрэг, байцаагчдад тавигдах шаардлага, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөц боломж, үүрэг хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан тусгай зохицуулалтыг тусгасан байдаг.

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

Түүнчлэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын удирдах зөвлөлөөс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенц "Нэн тэргүүнд тавигдах конвенц" гэдгийг тодорхойлсон бөгөөд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай 2008 оны тунхаглалыг баталсны дараа "Засаглалын конвенц" ангилалд орсон нь Олон Улсын хэм хэмжээний тогтолцооны үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой болохыг онцолсон байна.

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

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

Манай улс эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн хүрээнд Хөдөө аж ахуйн салбарыг онцолж, хөдөө аж ахуйн салбар төдийгүй аж үйлдвэр, дэд бүтэц зэрэг бусад салбарыг зэрэгцүүлэн хөгжүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна. Энэ нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцтой зайлшгүй холбогдож байгаа болно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162 дугаар зүйлд тусгагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцын зарчимтай нийцэж байгаа тул конвенцод нэгдэн орох боломж бүрдсэн гэж үзэж байна.

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

Хуулийн төсөлд “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох тухай асуудлыг тусгана.

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

Хөдөлмөрийн хяналтад хамаарах дараах асуудлуудыг зохицуулна. Үүнд:

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

-Хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоо нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын бүтэц, түүний шууд хяналтад байж

түүний зохицуулалт, хяналтын үүрэг нь улсын нутаг дэвсгэрийг бүхэлд нь хамарсан хяналт шалгалтын нэгдсэн бодлого, тогтолцоог бий болгон ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлнэ.

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

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

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

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

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

Түүнчлэн Төрийн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх илүү үр дүнтэй “зөөлөн буюу идэвхтэй” урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог дэмжих ба хяналтын байгууллагуудын хувьд ч албадлагаас үр дүнд суурилсан, урьдчилан сануулах танин мэдүүлэх чиг үүргийг илүү онцлох болно.

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдсэнээр төр, хувийн хэвшлийн түншлэл хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн заалтыг сахин биелүүлэх үр дүнтэй арга хэрэгслийн талаар техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр ажил олгогч,

ажилтан нарыг хангах нөхцөл бүрдэнэ гэж үзэж байна.

Мөн улс орны эдийн засагт бий болж буй сорилт бэрхшээлүүдийг даван туулахын тулд Хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй хяналтын тогтолцоог бий болгох, шаардлагатай тохиолдолд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас техникийн дэмжлэг туслалцаа авах боломжтой болно.

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

_____оОо_____



МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙД

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

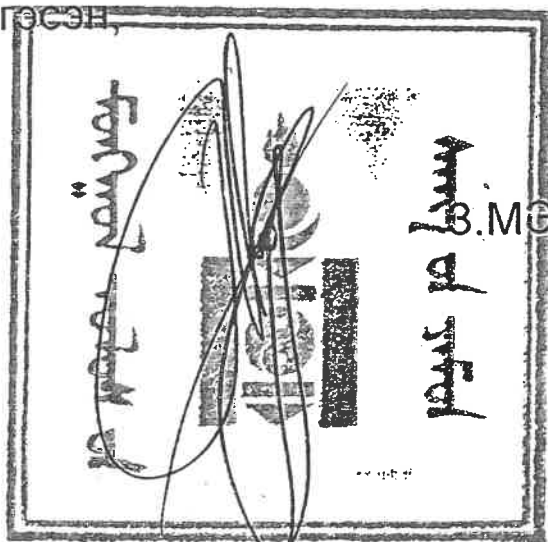
дддб.06.0д № 01/660д

танай дддб.05.дд ны № 01/1855 -т

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

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

Хүндэтгэсэн,



В.МӨНДСАЙХАН

9761000943



**МОНГОЛ УЛСЫН
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ САЙД**

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

2026.06.05 № 01/2819
танай _____-ны № _____-т

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

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



Б.БАТЦЭЦЭГ



**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.

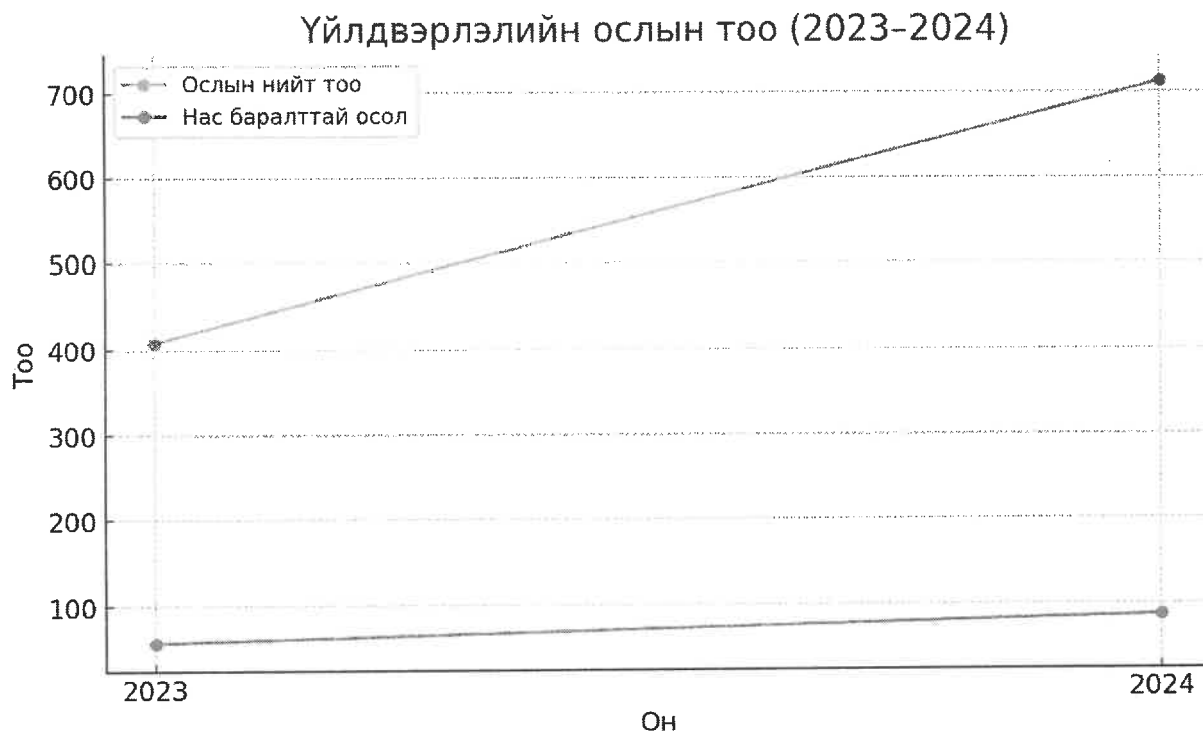
Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний үзүүлэлт тогтвортой буурахгүй, харин ч зарим талаар нэмэгдэх хандлагатай байгааг албан ёсны статистик мэдээлэл болон практик нөхцөл харуулж байна.

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 тусалцаа, 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 томъёологдсон.

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

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

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАР

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 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 төлөвшинэ.
- Байгальд ойр амьдардаг иргэдийн эрх, эрүүл мэнд хамгаалагдана гэсэн байгаль орчны тогтвортой хөгжил, эко үйлдвэрлэлийг дэмжих эерэг үр нөлөө бий болно.

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

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын 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 компанит ажил зохион байгуулах.

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

4.1. Бодлогын дүн шинжилгээ, үнэлгээ хийх

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

4.2. Олон улсын сайн туршлага нутагшуулах

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

4.3. Санхүүжилтийн тогтвортой эх үүсвэр бий болгох

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

V. Дүгнэлт

Монгол Улс ОУХБ-ын 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::: ;](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	2.1. Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх	Тийм	
	3.1. Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм	
3. Эрх агуулагч	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 судалгаа шинжилгээ болон	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		Зерэг 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	
	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Холбогдох зохицуулалт хийгдэж болно
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, суртахуун	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
	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	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	
	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	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



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

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН “ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ
ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН
БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН ТАЙЛАН**

Улаанбаатар хот

2025 он

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН
ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ
ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ**

Гарчиг

НЭГ. Ерөнхий зүйл

ХОЁР. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон байдал

ГУРАВ. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгийг тогтоосон байдал

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

- 4.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;
- 4.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;
- 4.3. “Ойлгомжтой байдлыг судлах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;
- 4.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;
- 4.5. “Зардал тооцох” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ;
- 4.6. “Харилцан уялдааг шалгах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ.

ТАВ. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгсөн байдал

- 5.1. Баримтжуулалт;
- 5.2. Дүгнэлт;
- 5.3. Зөвлөмж.

НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн /цаашид “ХТТХ” гэх/ 12.1.2 дахь хэсэгт заасан аргачлалын дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судалсны үндсэн дээр конвенцод нэгдэн орох тухай хуулийн төслийг шинээр боловсруулах хувилбарыг сонгон авч, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг боловсруулан Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 15.6-д заасны дагуу Гадаад харилцааны сайд, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдтай хамтран батлахаар 2025 оны 08 дугаар сарын 05-ны өдрийн 01/2538 тоот албан бичгээр хүргүүлсэн.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийг үзэл баримтлалд нийцүүлэн боловсруулсан бөгөөд тус хуулийн төсөл батлагдан хэрэгжсэнээр хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд ямар үр дагавар, үр нөлөө үзүүлэхийг тооцох, давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах, харилцан уялдааг тогтоох, хуулийн төслийг ойлгомжтой, хүлээн зөвшөөрөгдөх, практикт хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад зөвлөмж өгөх зорилгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.3 дахь заалтад заасан аргачлалын дагуу үр нөлөөний үнэлгээг хийлээ.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээг дараах үе шаттайгаар хийж гүйцэтгэлээ.

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

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ СОНГОСОН БАЙДАЛ

Засгийн газрын 2016 оны 159 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-д заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгохдоо хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан доорх 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо. Үүнд:

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

“Зорилгод хүрэх байдал”- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцоор заасан тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэж чадах эсэх; хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлагад нийцсэн эсэх, хуулийн төслийн хүрээнд дэвшүүлсэн зорилтод хүрч чадах эсэхийг тооцох зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Практикт хэрэгжих боломж”- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн зохицуулалтыг дагаж мөрдөх буюу хэрэгжүүлэх боломжтой эсэх, хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээд байгаа эсэх, тэдгээр этгээдэд тухайн хуулийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх боломж, бололцоо (санхүү, хүний нөөц зэрэг) байгаа эсэхийг тогтоох зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Ойлгомжтой байдал”- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцыг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субъектүүдийн /ажил олгогч, ажилтан, орон нутгийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага – хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид/ хувьд чиг үүрэг нь ойлгомжтой байгаа эсэх; хуулийн төсөл, конвенц нь бүтэц, хэлбэрийн хувьд логик дараалалтай эсэх; агуулга, хэл зүй, найруулгын хувьд тодорхой, ойлгомжтой эсэхийг тогтоох зорилгоор энэ шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо.

“Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцын үр дагаварт шууд хамаарах субъектүүд /ажилтан, ажил олгогч, аж ахуй, нэгж байгууллага, Монгол Улсын Засгийн газар/ уг хуулийг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх эсэхийг үнэлэх зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Зардал тооцох”: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн болон төрийн бус байгууллага, иргэн, хуулийн этгээдэд нэмэлт зардал гарах эсэхийг үнэлэх зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо.

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

“Харилцан уялдаа”: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцын зүйлүүд бусад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа, эсхүл зөрчилдөж байгаа эсэхэд үнэлгээ хийх шаардлагатай гэж үзэж тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

ГУРАВ. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ХЭСГИЙГ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

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

Хүснэгт 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021 он)

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

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн чиг үүргийг ОУХБ-ын , “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцын чиг хандлагад нийцүүлэн холбогдох хэм хэмжээг хуульчилж өгсөн юм.

Хуулийн төсөлд “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох тухай асуудлыг тусгана.

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

Хөдөлмөрийн хяналтад хамаарах дараах асуудлуудыг зохицуулна. Үүнд:

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

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

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

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

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

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

ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагын урьдчилсан тандан судалгаа тандан судалгаа² болон хуулийн үзэл баримтлалд туссан зорилгод тулгуурлан боловсруулсан хуулийн төсөл, конвенцын зохицуулалт бүрд дүн шинжилгээ хийхэд тухайн зохицуулалт, арга хэмжээ нь зорилгод хүрэх боломжтой гэж дүгнэж байна.

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

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

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

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

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

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

² ОУХБ-ын "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1969 оны 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагын урьдчилсан тандан судалгаа (2025 он)

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

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

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

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцтой Монгол Улсын хууль тогтоомжтой хэрхэн нийцэж байгааг тандан судалгаанаас харьцуулан үзэхэд конвенцын зарчим, хэм хэмжээтэй нийцэж байна гэж дүгнэсэн.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 04 дүгээр сарын 23-ны өдрийн хуралдааны 19 дүгээр тэмдэглэлд: Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол улс нэгдэн орох асуудлыг судлан шийдвэрлэхийг тухайн үед үүрэг гүйцэтгэж байсан Шадар сайд, Гадаад харилцааны сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд нарт тус тус даалгасан.

ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод 58 гаруй улс орон нэгдэж орсон нь хүний эрх ялангуяа ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх суурь эрхүүдийг хангах, хөдөлмөрийн хяналтын үр дүнтэй тогтолцооны чиг үүргүүд, ажилтныг сонгон авахад тавигдах шаардлага, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын нөөц боломж, тэдний эрх, үүргээ хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, хариуцлага, бие даасан болон тэгш шударга байдал зэргийг хамарсан зохицуулалтууд тусгагдсантай холбоотой байна.

Монгол Улсын УИХ-аас (2016 онд) баталсан “Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030” нь Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн хуульд тусгагдсан дээд хэмжээний урт хугацааны хөгжлийн бодлогын бичиг баримт гэж тодорхойлогдсон бөгөөд энэхүү үзэл баримтлал нь “Эдийн засгийн тогтвортой хөгжил”, “Нийгмийн тогтвортой хөгжил”, “Байгаль орчны тогтвортой хөгжил”, “Тогтвортой хөгжлийн засаглал” гэсэн 4 үндсэн салбарт хөгжлийн зорилтыг тодорхойлж, тогтвортой өсөж буй эдийн засгийн олон салбартай улс болох зорилт тавьж, нэгдүгээрт Хөдөө аж ахуйн салбарыг онцлон авч үзсэн байна. Энэхүү зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ОУХБ-ын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенц чухал ач холбогдолтой юм.

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

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

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

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

Хүснэгт 2

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

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

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

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх субъект нь Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, орон нутгийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага – хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид болон хуульд заасан бодлогын арга хэмжээний үр шимийг хүртэгсэд юм.

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

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

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

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

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

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

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох хэрэгцээ, шаардлагын тандан судалгаанаас гарсан зөвлөмжийн дагуу хуулийн төсөл батлагдаж, конвенцод нэгдэн орсноор иргэдийн хууль ёсны эрх ашиг хөндөгдөхгүй төдийгүй тэдний хөдөлмөрлөх эрх хангагдахад чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

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

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

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

Манай улс эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийн хүрээнд Хөдөө аж ахуйн салбарыг онцолж, хөдөө аж ахуйн салбар төдийгүй аж үйлдвэр, дэд бүтэц зэрэг бусад салбарыг зэрэгцүүлэн хөгжүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна. Энэ нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцтой зайлшгүй холбогдож байгаа болно.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162 дугаар зүйлд тусгагдсан хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцын зарчимтай нийцэж байгаа тул эдгээр конвенцод нэгдэн орох боломж бүрдсэн гэж үзэж байна.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Хариулт: Тийм.

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

Хариулт: Тийм.

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

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

Хариулт: Тийм

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

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

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

Хариулт: Тийм

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

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

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 6: Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх?

Хариулт: Тийм

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

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

Хариулт: Үгүй.

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

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

Хариулт: Үгүй.

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

Харилт: Тийм

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

Хариулт:Үгүй

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

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

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Тийм

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

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Тийм

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

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

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

⁴ Зөрчлийн тухай хууль, (шинэчилсэн найруулга 2017 он)

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

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

ТАВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

5.1.Баримтжуулалт

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

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

5.2. Дүгнэлт

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төслийг боловсруулах болсон хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлд нийцэж байгаа бөгөөд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.1 дэх хэсэгт заасан “Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлал”-ын Хоёрдугаар бүлэг “Хуулийн төсөл боловсруулахад тавих нийтлэг шаардлага”-т заасныг бүрэн хангаж байна гэж үзэж байна.

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

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

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын зөвлөх, доктор Рихтхофен Вольфгангаар ахлуулсан олон улсын аудитын баг 2005 онд Монгол Улсын хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд аудит хийж, Монгол дахь Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг системчлэн сайжруулах Замын Зураг хэмээх зөвлөмжийг боловсруулан ирүүлсэн байна. Уг зөвлөмжид бэлтгэл ажлыг хангасны үндсэн дээр Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод Монгол Улс нэгдэн орох нь зүйтэй гэж зөвлөсөн байна.

Эдгээр конвенц нь ажлын байран дээр хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон хөдөлмөрийн бодлогын зарчмуудыг хэрэгжүүлж, удирдах үүрэг бүхий Хөдөлмөрийн удирдлагын системийн гол багана болох хөдөлмөрийн хяналтын асуудлыг авч үздэг. Ялангуяа 1947 оны Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129-р конвенц нь хөдөлмөрийн хяналтын үр ашигтай тогтолцоог боловсруулах, хянах тухай маш хэрэгтэй удирдамж чиглэлийг өгдөг.

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

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

хэрэгжилтэд явцын хяналт хийх, үнэлгээ хийх бүхий л шатанд нийгмийн түншүүдтэй зөвлөлдөх, тэдний оролцоог хангахын ач холбогдлыг онцлон дурдсан байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох /соёрхон батлах/ тухай хуулийн төсөл, конвенцын төслийн харилцан уялдааг хангах шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.3-т заасан “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ын 4.10-т заасан 16 асуултад хариулах байдлаар шалгахад “харилцан уялдаа”-г бүрэн хангаж байна гэж үзсэн.

Иймд Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон батлагдсан аргачлалын дагуу эдгээр конвенц, хуулийн төсөлд үр нөлөөний үнэлгээ хийхэд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцод нэгдэн орох бүрэн боломжтой юм.

5.3. Зөвлөмж

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

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

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

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

_____оОо_____



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

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН “ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ
ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦЫГ СОЁРХОН
БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХТЭЙ ХОЛБОГДОН ГАРАХ
ЗАРДЛЫН ТООЦОО**

Улаанбаатар хот

2025 он

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ЗГ – Засгийн газар

ЗГХЭГ – Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар

МҮЭХ – Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо

МАОЭНХ – Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо

МҮХАҮТ- Монголын үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим

ХАБЭА – Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

ААНБ – Аж ахуйн нэгж, байгууллага

ҮСХ – Үндэсний статистикийн хороо

ҮОМШӨ – Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин

ХАБЭМ - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд

ҮОХХ – Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого

**“ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ” 129 ДҮГЭЭР
СОЁРХОН БАТЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХТЭЙ
ХОЛБОГДОН ГАРАХ ЗАРДЛЫН ТООЦОО**

НЭГ. ҮНДЭСЛЭЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсэгт “Хууль тогтоомжийн төслийг баталснаар тухайн хууль тогтоомжийн үйлчлэх хүрээнд хамрагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлын тооцоог тухай бүр гаргаж, зардал, үр өгөөжийн харьцааг энэ хуулийн 12.1.4-т заасан аргачлалын дагуу тодорхойлно.” гэж заасны дагуу “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл /цаашид “хуулийн төсөл” гэх/ батлагдсанаар уг хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарагдах иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд үүсэх зардлыг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоо хийх аргачлал” /цаашид “аргачлал” гэх/-ыг баримтлан тооцож үзэв.

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

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

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

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

ХОЁР. ХУУЛИЙН ЭТГЭЭДИЙН ЗАРДЛЫГ ТООЦОХ

Хуулийн этгээдийн зардлыг тооцоходоо аргачлалын 2.1-д заасны дагуу

- 1) Хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг тогтоох;
- 2) Зардлыг тооцох;
- 3) Тоон үзүүлэлтийг тооцох;

4) Нийт зардлын дүнг тооцож гаргах;

5) Хялбарчлах боломжийг шалгах;

6) Нэмэлт зардлыг тооцох үе шатаар хуульд заасан үүргээ гүйцэтгэхтэй холбогдон гарах мөнгөн зардлыг тооцсон.

2.1. Хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх үүргийг тогтоох

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

“Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцод хуулийн этгээдийн хүлээх үүргийг дараах байдлаар зааж өгсөн байдаг.

Хүснэгт 1. Хуулийн этгээдийн хүлээх үүрэг

Холбогдох зохицуулалт	Үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллага	Гүйцэтгэх үүрэг
(I) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийн дэргэд асууж лавлах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Тайлбар өгөх: - биечлэн тайлбар өгөхөд асуултад хариулт өгөх; - бичгээр тайлбар өгөх

(II) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл, тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл эдгээрээс сонгож авах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Улсын байцаагчид цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргаж өгөх
(III) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж хэрэглэж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах	Шалгуулагч этгээд, хяналтын байгууллага, холбогдох бусад этгээд	Улсын байцаагчид шаардлагатай дээжийг авах боломжийг бүрдүүлэх
Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тохиолдлын талаар хөдөлмөрийн хяналтын албанд дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу мэдээлнэ.	Хуулийн этгээд	Улсын байцаагчид цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргаж өгөх

2.2. Хуулийн этгээдийн захиргааны зардлыг тооцох

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

2.3. Тоон үзүүлэлтийг тооцох

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

2.4. Нийт зардлын дүнг тооцох

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

2.5.Хувилбарыг нягталж, хялбарчлах боломжийг шалгах

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

2.6.Нэмэлт зардлыг тооцох

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

ХОЁР.ИРГЭНД ҮҮСЭХ ЗАРДАЛ, АЧААЛЛЫН ТООЦОО

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

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

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

3.1.Иргэний гүйцэтгэх үүргийг тогтоох

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

Хүснэгт 2. Иргэний хүлээх үүрэг

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

3.2. Иргэнд үүсэх зардал, ачааллыг тооцох

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

3.3. Тоон үзүүлэлтийг тооцох

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

3.4. Нийт зардал, ачааллын дүнг тооцох

Иргэнд шинээр үүрэг үүсээгүй тул нэмэгдэх зардал байхгүй.

3.5.Хувилбарыг нягталж, хялбарчлах боломжийг шалгах

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

ДӨРӨВ. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ЗАРДЛЫН ТООЦОО

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

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

4.1.Төрийн байгууллагын гүйцэтгэх үүргийг тогтоох

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

Хүснэгт 3. Төрийн байгууллагын хүлээх үүрэг

Хуулийн төсөл дэх холбогдох зохицуулалт	Үүргийг хэрэгжүүлэх байгууллага	Гүйцэтгэх үүрэг
Тухайн гишүүний захиргааны тогтолцоо дахь нийтлэг туршлагатай аль болох нийцүүлэх байдлаар хөдөлмөрийн хяналтыг төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага, хяналт дор зохион байгуулбал зохино.	Засгийн газар	Зохион байгуулалтыг шийдвэрлэх
Эрх бүхий байгууллага дараах үйл ажиллагааг дэмжинэ.	ЗГХЭГ, бусад яамдын Хяналтын газрууд, аймаг, дүүргийн	Уялдаа холбоотой ажиллах

Хяналтын албад, Засгийн газрын бусад алба, түүнчлэн тэдгээртэй ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн, эсхүл хувийн байгууллага хоорондын үр дүнтэй хамтын ажиллагааг;	захиргааны байгууллагууд	
Хөдөлмөрийн хяналтын албан хаагч, ажил олгогч болон ажилтан, эсхүл тэднийг төлөөлөх байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг;	МАОЭНХ, МХАҮҮТ, МҮЭХ	Хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх
Тухайн ажил үйлчилгээний шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан бөгөөд холбогдох бүх хүмүүст хүртээмжтэй албан газар;	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангах
Нийтийн тээврийн тохиромжтой хэрэгсэл байхгүй тохиолдолд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгсэл;	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгслээр хангах
Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардагдах аливаа тээврийн болон урьдчилан тооцоолоогүй зардлыг нөхөж олгох талаар шаардлагатай зохицуулалтыг хийнэ.	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Тооцоолоогүй зардлыг нөхөн гаргах
(I) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийн дэргэд асууж лавлах	Улсын байцаагч	Тайлбар авах: - биечлэн тайлбар авах, асуултад хариулт өгөх; - бичгээр тайлбар авах
(II) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл, тооцоо болон бусад	Улсын байцаагч	Цахим болон цаасан суурьтай баримт бичиг, мэдээллийг гаргуулан авах

баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл эдгээрээс сонгож авах		
(III) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж хэрэглэж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах	Улсын байцаагч	Шаардлагатай дээжийг авах
(IV) Эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах шаардлагын үүднээс үйлдвэрлэлийн барилга байгууламж, эсхүл тоног төхөөрөмжид, тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах	Улсын байцаагч	Үйл ажиллагаа түр зогсоох
(V) Эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд болзошгүй аюул занал учруулахуйц тохиолдолд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг зогсоохыг шаардсан шуурхай арга хэмжээ авах	Улсын байцаагч, хяналтын прокурор	Үйл ажиллагааг зогсоох саналыг холбогдох байгууллагад хүргүүлэх
(VI) Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн арга хэмжээг оногдуулж болно. Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчилт байдлыг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжийн дагуу тогтооно.	Улсын байцаагч	Хууль тогтоомжийн дагуу арга хэмжээ тооцох
(VII) Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, эсхүл орон нутгийн хяналтын алба нь үйл ажиллагааныхаа үр дүнгийн талаарх тайланг гаргаж, хяналтын төв байгууллагад тогтмол хүргүүлэхийг шаардана.	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллага	Тайлан гаргаж хүргүүлэх

(VIII) Хяналтын төв байгууллага нь өөрийн харьяа албадын жилийн ажлын ерөнхий тайланг хэвлүүлж, хувийг 3 сарын дотор Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагад хүргүүлнэ.	Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага	Тайланг хэвлүүлж хүргүүлэх
---	--	----------------------------

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

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

4.2.Ажил үйлчилгээг гүйцэтгэх хүний нөөцийг тодорхойлох

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

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

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

4.3.Гарах зардлыг тооцох

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

- Хүний нөөцийн зардал (төрийн албан хаагчтай холбоотой шууд болон шууд бусаар үүсэх зардал);
- Материаллаг зардал (төрийн албан хаагчийн ажлын байртай холбогдон гарах нийтлэг зардал);

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

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

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

4.4.Нийт зардлын дүнг тооцох

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

4.5.Хувилбарыг нягталж, үр дүнг танилцуулах

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

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

ТАВ. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

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

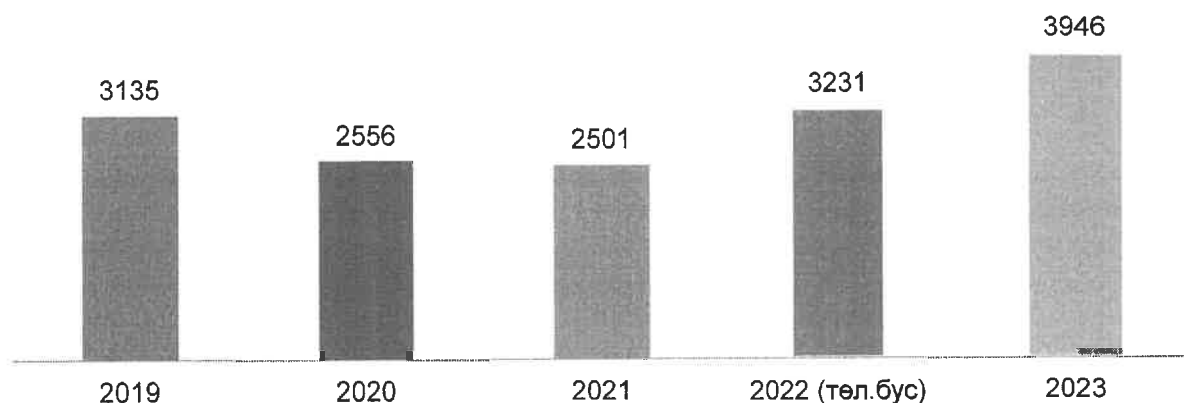
Аргачлалын 1 дүгээр зүйлийн 1.5-д заасан журмын дагуу зардлыг төрийн байгууллагын зардал, хуулийн этгээдийн зардал, иргэнд үүсэх зардал гэсэн 3 төрлөөр тооцоход хуулийн төсөлд дээрх этгээдүүдэд шинээр үүрэг үүсээгүй тул нэмэгдэх зардал байхгүй буюу өнөөгийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Төрийн

албаны тухай хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хүрээнд зардал нь багтаж байна.

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

Жич: Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн хүрээнд төрийн захиргааны хяналт шалгалтын зардал нь улсын төсвөөс санхүүжигддэг бөгөөд хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын чиглэлээр улсын хэмжээнд хийсэн 2023 оны хяналт шалгалтын зардлын тооцоог хавсралт 1 –ээр харуулав.

Хүснэгт 3. Гүйцэтгэсэн хяналт шалгалтын тоо (2019-2023 он)



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

Хавсралт 1

УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД 2023 ОНД ТӨЛӨВЛӨСӨН
ХЯНАЛТ ШАЛГАЛТЫН ЗАРДЛЫН ТООЦОО

№	Аймаг, агентлаг, дүүрэг	Албан томилолт	Шатахуун	Ажлын хувцас хамгаалах хэрэгсэл	Сургалт, сурталчилгаа	Ослын дуудлагаар ажиллах /томилолт, шатахууны зардал /	
			Мөнгөн дүн			Мөнгөн дүн	Тайлбар
1	Архангай	2,560,000	7,000,000	2,878,000	2,200,000	1,840,000	19 сум, алслал нь 110 км
2	Баян-Өлгий	6,912,000	3,120,000	5,200,000	5,760,000	640,000	13 сум 1 тосгон, алслал 110 км
3	Баянхонгор	8,704,000	7,946,120	6,000,000	2,500,000	1,238,230	20 сум, алслал 100 км
4	Булган	8,192,000	2,646,000	5,460,000	3,750,000	2,000,000	16 сум, алслал 100 км
5	Говьсүмбэр	223,448	2,160,000	1,800,000	300,000	500,000	3 сум, алслал 45 км
6	Говь-Алтай	17,408,000	5,845,455	3,840,000	1,500,000	565,950	18 сум 2 тосгон, алслал 320 км
7	Дархан-уул	384,000	2,160,000	1,940,000	1,500,000	240,000	4 сум, алслал 45 км
8	Дорнод	8,640,000	2,530,000	6,000,000	-	3,000,000	14 сум, алслал 65 км
9	Дорноговь	11,520,000	34,971,300	2,520,000	3,500,000	5,850,000	14 сум, алслал 100 км

10	Дундговь	3,840,000	2,816,000	4,770,000	2,000,000	537,600	14 сум, алслал 100 км
11	Завхан	15,616,000	3,726,418	4,850,000	3,000,000	739,100	24 сум, алслал 110 км
12	Орхон	4,814,400	7,171,200	4,668,000	1,000,000	2,000,000	14 сум, алслал 100 км
13	Өвөрхангай	5,760,000	3,675,952	3,975,000	1,500,000	741,000	19 сум, алслал 100 км
14	Өмнөговь	18,932,500	1,781,500	9,500,000	3,000,000	5,000,000	15 сум, алслал 80 км
15	Сүхбаатар	4,608,000	10,172,250	2,283,300	1,560,000	1,862,344	12 сум, алслал 110 км
16	Сэлэнгэ	4,800,000	3,589,500	10,000,000	2,200,000	4,000,000	17 сум, алслал 75 км
17	Төв	6,144,000	2,725,480	2,525,000	3,250,000	1,240,000	27 сум, алслал 110 км
18	Увс	2,500,000	719,800	875,000	800,000	600,000	8 сум, алслал 110 км
19	Ховд	7,512,000	4,054,300	1,600,000	535,000	1,200,000	8 сум, алслал 110 км
20	Хөвсгөл	4,800,000	10,800,000	7,500,000	1,000,000	4,000,000	24 сум, алслал 75 км
21	Хэнтий	21,632,000	3,036,000	4,515,000	2,250,000	2,973,600	18 сум, 5 тосгон, алслал 85 км
22	ХХҮЕГ		7,500,000	4,250,000	50,000,000	3,750,000	Аймаг, нийслэлийн нутаг дэвсгэр

23	Нийслэл		956,000	4,000,000	500,000	478,000.0	9 дүүрэг
25	Баянгол дүүрэг		6,309,600	3,200,000	3,000,000	1,000,000.0	2 улсын байцаагч
26	Баянзүрх дүүрэг		2,094,400	9,000,000	1,500,000	1,300,000	2 улсын байцаагч
27	Сүхбаатар дүүрэг		8,365,000	4,750,000	20,000,000	2,000,000	2 улсын байцаагч
28	Сонгинохайрхан дүүрэг		9,464,400	4,000,000	25,000,000	1,650,000	2 улсын байцаагч
29	Хан-Уул дүүрэг		4,433,450	4,995,000	6,400,000	1,300,000	2 улсын байцаагч
30	Чингэлтэй дүүрэг		3,633,000	3,920,000	20,000,000	1,406,400	2 улсын байцаагч
31	Налайх дүүрэг		1,601,300	1,000,000	2,000,000	597,500	2 улсын байцаагч
32	Багануур дүүрэг	384,000	2,772,084	962,000	2,000,000	488,000	2 улсын байцаагч
33	ДҮН	165,502,348	169,776,509	132,776,300	173,505,000	54,737,724	-

Улсын хэмжээнд 2023 онд хөдөлмөр, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн чиглэлээр 2413 объектод 82 улсын байцаагч төлөвлөгөөт, урьдчилан сэргийлэх болон төлөвлөгөөт бус арга хэмжээний зардалд ойролцоогоор нийт 700 сая төгрөг төсөвлөсөн байна. Үүнээс учирч болзошгүй үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын ослын дуудлагын үйл ажиллагааны зардалд нийт 107,555 км замаар тооцож, 54.7 сая төгрөг төсөвлөсөн байна. Зардлын бүтцийн хувьд сургалт, сурталчилгаанд 173.5 сая, шатахуунд 169.8 сая төгрөг буюу хамгийн өндөр зардал гарахаар тооцоолсон байна.

Улсын байцаагчдын орон тооны мэдээлэл

Хяналтын чиглэл	Батлагдсан орон тоо	Үүнээс		
		Одоо ажиллаж байгаа	Хүүхэд асрах чөлөөтэй	Сул орон тоо
Хөдөлмөр	78	66	3	9

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй	34	16	2	16
Нийт	112	82	5	25

Хяналт шалгалт хийх 82 улсын байцаагчийн ажлын хувцас, хамгаалах хэрэгсэлд 132.8 сая төгрөг, хяналт шалгалт хийх албан томилолтын зардалд 165.5 сая төгрөг, бусад зардалд 54.7 сая төгрөг зарцуулахаар тооцсон байна.

Дээрх зардалд дүгнэлт хийхэд аймаг, дүүргийн газарзүйн алслал, нутаг дэвсгэрийн хэмжээ, аж ахуйн нэгж байгууллагын тоо, шалгалтын цар хүрээтэй шууд уялдаж (жишээ нь: Говь-Алтай, Хэнтий, Баянхонгор, Өмнөговь) томилолт, шатахууны зардал өндөр байна. Нийслэлийн хэмжээнд томилолтын зардал бага боловч сургалт, сурталчилгаа болон ажлын хувцасны зардал өндөр байна.

Хөдөлмөр, хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээр Хөдөлмөрийн тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай зэрэг хөдөлмөрийн салбарын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн төлөвлөгөөт, урьдчилан сэргийлэх, төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалтын явцад 2023 онд нийт 3946 объектод хяналт шалгалт хийж, 33046 зөрчил илрүүлж, 426,450,000 /дөрвөн зуун хорин зургаан сая дөрвөн зуун тавин мянга/ төгрөгийн торгууль, улсын байцаагчийн 1870 хугацаатай албан шаардлага, 11,640,900,3 /арван нэгэн тэр бум зургаан зуун дөчин сая есөн зуун мянга гурван зуу/ сая төгрөгийн нөхөн төлбөр тогтоож ажилласан ба нийт төлөвлөсөн хяналт шалгалтын зардлын 70 гаруй хувь буюу 490 гаруй сая төгрөгийг улсын төсвөөс санхүүжүүлж зарцуулсан байна.

_____оОо_____

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

Нэг.Хууль тогтоомж

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

Хоёр.Нийтээр дагаж мөрдөх эрх зүйн акт

2.1.Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог хийх аргачлал”;

2.2.Засгийн газрын 2020.12.09-ний өдрийн 89 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”.

Гурав.Судалгааны тайлан

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

Дөрөв.Цахим хуудас

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

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

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



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

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

Төрийн ордон, Жамжин Д. Сүхбаатарын талбай,
6 дугаар хороо, Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14201
Утас: (976-51) 26 00 17, факс: (976-51) 26 24 09,
Цахим шуудан: info@cabinet.gov.mn,
Цахим хуудас: www.mongolia.gov.mn

2026.04.26 № 35-2/163

танай _____-ны № _____-т

Хариу хүргүүлэх тухай

Танаас 2026 оны 01/489 дугаартай албан бичгээр санал авахаар ирүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын "Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 81, "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 129 дүгээр конвенцыг тус тус соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл болон холбогдох бусад материалтай танилцлаа.

Хуулийн төсөлд тусгайлан өгөх саналгүй байгаа болно.

МОНГОЛ УЛСЫН ШАДАР САЙД



Х.ГАНХУЯГ

000264000767



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

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

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

2026.03.06 № 3Г-З/153

талай _____-ны № _____-т

Хариу хүргүүлэх тухай

Танаас ирүүлсэн 2026 оны 02 дугаар сарын 11-ний өдрийн 01/489 дугаартай албан бичигтэй танилцлаа.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын "Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1947 оны 81 дүгээр конвенц, "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг зарчмын хувьд дэмжиж байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ШАДАР САЙД

Т.ДОРЖХАНД

000264008592



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

Засгийн газрын V байр, Б.Ширэндэвийн гудамж 8/4,
Чингэлтэй дүүрэг, Улаанбаатар хот, 15160

Утас/Факс: (976-51) 26-75-33

Цахим шуудан: info@mojha.gov.mn

Цахим хуудас: www.mojha.gov.mn

	2026.03.03	№	1/1077	
танай	2026.02.10	-ны №	01/489	-т

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай, Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөлд тус тус тусгайлан өгөх саналгүй болно.



Хууль зүй, дотоод хэргийн яам
Удирдлага
Сайд
Баттөмөр Энхбаяр
2026.03.03 16:09



МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙД

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

2026.03.02 № 01/1274

танай _____-ны № _____-т

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

Таны 2026 оны 02 дугаар сарын 11-ний
өдрийн 01/489 дүгээр албан бичгээр санал авахаар
ирүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын
“Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн
хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенц,
“Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай”
1969 оны 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах
тухай хуулийн төслүүдтэй танилцаад тусгайлан
хүргүүлэх саналгүй болно.

Хүндэтгэсэн,

Б.ЖАВХЛАН

9761000218



**МОНГОЛ УЛСЫН ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ
САЙД**

Энхтайвны өргөн чөлөө 7а,
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14210
Утас: 262135, Факс: (976-11)322127
Цахим шуудан: info@mfa.gov.mn
Цахим хуудас: www.mfa.gov.mn

2026.02.25 № 01/830
танай 2026.02.10 -ны № 01/489 -т

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

Танаас ирүүлсэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 болон “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг тус тус дэмжиж байна.



Гадаад харилцааны яам
Удирдлага
Гадаад харилцааны сайд
Батмөнх БАТЦЭЦЭГ
2026-02-25 14:24:39



МОНГОЛ УЛСЫН
БОЛОВСРОЛЫН САЙД

14200 Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг,
Бага тойруу 44, Засгийн газрын III байр,
Утас: 26-22-27, И-мэйл: info@tose.gov.mn
Вэб сайт: tose.gov.mn

2026.02.23 № 1a/796

танай _____-ны № _____-т

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

Танаас санал авахаар ирүүлсэн 2026 оны
“Санал авах тухай” 01/489 дугаартай албан бичиг,
түүнд хавсаргасан Конвенци соёрхон батлах тухай
хуулийн төсөл, Хуулийн төслийн үзэл баримтлал,
танилцуулгатай тус тус танилцав.

Хуулийн төсөлд тусгайлсан саналгүй,
зарчмын хувьд дэмжиж байна.


Т.НАРАНБАЯР

1426180381



МОНГОЛ УЛСЫН
ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЙД

Засгийн газрын XIV байр, Чингисийн өргөн чөлөө,
Хан-Уул дүүрэг, Улаанбаатар хот, 17060
Утас: 26 30 51, Факс: (976) 7004 3479,
Цахим шуудан: info@energy.gov.mn

2026.03.12 № а/902

танай 2026.02.11-ны № 01/489-т

ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД Т.АУБАКИР

Танаас ирүүлсэн Олон Улсын "Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1947 оны 81 дүгээр конвенц болон "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл болон холбогдох материалыг хүлээн авч танилцлаа.

Хуулийн төслүүдэд тусгайлан өгөх саналгүй болно.



Эрчим хүчний яам
Сайд
Б.Чойжилсүрэн
2026.03.12 16:32



**МОНГОЛ УЛСЫН
АЖ ҮЙЛДВЭР,
ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЙД**

Засгийн газрын II байр, Нэгдсэн үндэстний гудамж 5/1,

Чингэлтэй дүүрэг, Улаанбаатар хот, 15160

Утас: (976-51) 28 35 06,

Цахим шуудан: info@mimr.gov.mn,

Цахим хуудас: www.mimr.gov.mn

2026.02.27 № 01/537
тантай 2026.02.11 -ны № 01/489 -т

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

Танаас 2026 оны 01/489 дугаартай албан бичгээр ирүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81, “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслүүдтэй танилцлаа.

Тус хуулийн төслүүдэд тусгайлан хүргүүлэх саналгүй болно.



Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам

Сайд

Г.Дамдинням

2026.02.27 16:58



МОНГОЛ УЛСЫН
ХОТ БАЙГУУЛАЛТ, БАРИЛГА,
ОРОН СУУЦЖУУЛАЛТЫН САЙД

Засгийн газрын XII байр, 4 дүгээр хороо,
Чингэлтэй дүүрэг, Улаанбаатар хот, 15170
Утас: 11-310612, Факс: 11-322904
Цахим шуудан: info@mudch.gov.mn
Цахим хуудас: www.mcud.gov.mn

2026.03.02 № 01/773

танай _____-ны № _____-г

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

Г Санал хүргүүлэх тухай Г

Танаас 2026 оны 02 дугаар сарын 11-ний өдрийн 01/489 дугаартай албан бичгээр ирүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенц, “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төслийг судалж үзлээ.

Тус хуулийн төслийг зарчмын хувьд дэмжиж байна.



Хот байгуулалт, барилга, орон сууцжуулалтын яам
Яамны удирдлага
Сайд
Энхтайван Бат-Амгалан
2026-03-02 12:56:52



МОНГОЛ УЛСЫН
ХҮНС, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ,
ХӨНГӨН ҮЙЛДВЭРИЙН САЙД

Засгийн газрын IX байр, Энхтайвны өргөн чөлөө 16а,
Баянзүрх дүүрэг, Улаанбаатар хот, 13381
Утас: 26 22 71, Факс: (976-51) 26 32 37,
Цахим шуудан: mofa@mofa.gov.mn,
Цахим хуудас: www.mofa.gov.mn

20260423

№

01/1400

танай

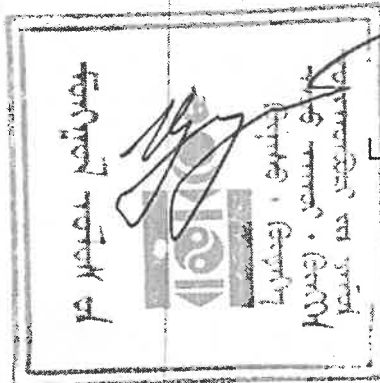
-ны №

-т

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

Таны 2026 оны 01/489 дугаартай "Санал авах
тухай" албан бичигтэй танилцлаа.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын "Аж
үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн
хяналтын тухай" 81, "Хөдөө аж ахуй хөдөлмөрийн
хяналтын тухай" 129 дүгээр конвенцыг соёрхон
батлах тухай хуулийн төслийг дэмжиж байна.



Ц.ИДЭРБАТ

1301040570



МОНГОЛ УЛСЫН
БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН САЙД

Засгийн газрын VII байр, Энхтайваны өргөн чөлөө 51,
Баянзүрх дүүрэг, Улаанбаатар хот, 13340
Утас: 26 35 31, Факс: (976-11) 45 81 12,
Цахим шуудан: info@mod.gov.mn,
Цахим хуудас: www.mod.gov.mn

2026.02.25 № 1a/656

танай 2026.02.11-ы № 01/489 -т

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81 дүгээр конвенц болон “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл болон холбогдох материалтай танилцаад тусгайлан өгөх саналгүй болно.



Батлан хамгаалах яам
Батлан хамгаалахын сайд
Д.Батлут
2026.02.25 16:39



МОНГОЛ УЛСЫН СОЁЛ,
СПОРТ, АЯЛАЛ ЖУУЛЧЛАЛ,
ЗАЛУУЧУУДЫН САЙД

Яамны байр, Дөнөөрийн гудамж,
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14190
Утас: 26 56 26, Факс: (976-51) 26 56 26
Цахим шуудан: info@moc.gov.mn,
Цахим хуудас: www.moc.gov.mn

2026.02.24 № 01/514
танай _____ -ны № 01/489 -т

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын
“Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн
хяналтын тухай” 1947 оны 81 дүгээр конвенцыг
соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл, холбогдох
бичиг баримттай танилцлаа.

Төсөлд тусгайлан өгөх саналгүй байна.



Ч.УНДРАМ

14190080214



МОНГОЛ УЛСЫН
ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН САЙД

Засгийн газрын VIII байр, Олимпын гудамж 2,
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14210
Утас: (976-51) 26 36 95, Факс: (976-11) 32 35 41
Цахим шуудан: letter@moh.gov.mn
Цахим хуудас: www.moh.gov.mn

2026.02.26 № 1/821
танай 2026.02.11 -ны № 01/489 -г

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

Танаас санал авахаар ирүүлсэн Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын "Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1947 оны 81 дүгээр конвенц, "Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай" 1969 оны 129 дүгээр конвенцыг тус тус соёрхон батлах тухай хуулийн төсөл болон танилцуулгатай танилцлаа.

Төсөлд тусгайлан өгөх саналгүй болно.



Эрүүл мэндийн яам
Сайд
Ж.Чинбүрэн
2026.02.26 10:41



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР
ЦАХИМ ХӨГЖИЛ, ИННОВАЦ, ХАРИЛЦАА
ХОЛБООНЫ САЙД

Сүхбаатарын талбай 1, 1 дүгээр хороо, Чингэлтэй
дүүрэг, Улаанбаатар хот, 15160
Утас: 51-265102, Факс: 11-330780
Цахим шуудан: info@mddic.gov.mn
Цахим хуудас: www.mddic.gov.mn

2026.02.16 № 01/168
танай 2026.02.10 -ны № 01/489 -т

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

Танаас ирүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81, “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөлтэй танилцлаа.

Хуулийн төсөлд тусгайлан өгөх саналгүй байна.



Цахим хөгжил, инновац, харилцаа
холбооны яам
Удирдлага
Сайд
Энхбаяр Батшугар
2026-02-16 14:16:20



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАМ, ТЭЭВРИЙН САЙД

Засгийн газрын XIII байр, Чингисийн өргөн чөлөө 11,
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот, 14251
Утас: (976-51) 26 31 79, Факс: (976-11) 31 23 15,
Цахим шуудан: info@mrt.gov.mn,
Цахим хуудас: www.mrt.gov.mn

2026.03.10 № 01/1104

танай 2026.02.11 -ны № 01/489 -т

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

Таны 2026 оны 02 дугаар сарын 11-ний өдрийн “Санал авах тухай” 01/489 дүгээр албан бичгээр ирүүлсэн “Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 81, “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах тухай хуулийн төсөлд тус тус тусгайлан өгөх саналгүй болно.



Зам, тээврийн яам
Сайд
Б.Дэлгэрсайхан
2026.03.10 18:22



МОНГОЛ УЛС
НИЙСЛЭЛИЙН ЗАСАГ ДАРГА

Наадамчдын зам 1200, Арцатын ам,
23 дугаар хороо, Хан-Уул дүүрэг,
Улаанбаатар хот, 17100
Утас: (976-11) 32 39 77, 32 71 99
Цахим хуудас: www.ulaanbaatar.mn

2026.03.09 № 01/1390
танай _____-ны № _____-т

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

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын
“Аж үйлдвэр болон худалдаан дахь хөдөлмөрийн
хяналтын тухай” 81, “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн
хяналтын тухай” 129 дүгээр конвенцыг соёрхон батлах
тухай хуулийн төсөлд тусгайлан өгөх саналгүй болно.

НИЙСЛЭЛИЙН ЗАСАГ ДАРГА
БӨГӨӨД УЛААНБААТАР ХОТЫН
ЗАХИРАГЧ

Х.НЯМБААТАР

1726140153

**ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТУХАЙ
ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ**

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1969 оны 6 дугаар сарын 4-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан тавин гуравдугаар чуулганаараа,

Одоогоор хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Хөдөлмөрийн хяналтын тухай олон улсын конвенцийг, тухайлбал аж үйлдвэр болон худалдааны салбарт мөрдөгдөх Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенц, түүнчлэн хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн зарим хэсэгт үйлчлэх Тариалангийн тухай 1958 оны конвенцийн нэр томъёог тэмдэглэж,

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын олон улсын жишгийг нийтээр хүлээн зөвшөөрүүлэхийг зорьж,

Чуулганы хэлэлцэх хэргийн дөрөв дэх асуудал болох хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж,

эдгээр саналыг олон улсын конвенцийн хэлбэрт оруулахаар тогтож,

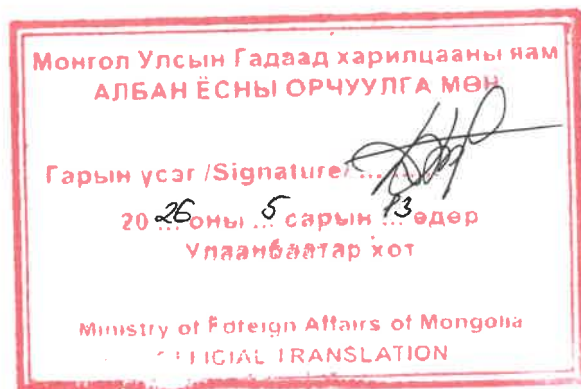
Нэг мянга есөн зуун жаран есөн оны зургаадугаар сарын хорин тавны өдөр дараах конвенцийг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенц хэмээн нэрлэхээр тогтож батлав.

1 дүгээр зүйл

1. Энэхүү конвенцид "хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл" гэсэн нэр томъёо нь газар тариалан, мал аж ахуй, тухайлбал малыг арчлан хамгаалж, өсгөж үржүүлэх, малын гаралтай түүхий эдийг анхан шатны боловсруулалт хийх, ой модны аж ахуй, цэцэрлэгжүүлэлт зэрэг хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг үйлдвэр, аж ахуйн нэгж болон салбарыг хамааруулна.

2. Шаардлагатай бол эрх бүхий байгууллага нь ажил олгогч болон ажилтныг төлөөлөх байгууллагатай зөвшилцсөний дараа (хэрэв тийм байгууллага байдаг бол) аливаа хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийг тухайн үндэсний хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооноос орхигдуулалгүйгээр хөдөө аж ахуйг аж үйлдвэр болон худалдаанаас тусгаарлах зааг ялгааг тодорхойлно.

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



2 дугаар зүйл

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

3 дугаар зүйл

Энэхүү конвенц хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн бүр хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой байна.

4 дүгээр зүйл

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлд ажилладаг ажилтан, дагалдан суралцагсад хамаарах бөгөөд тэд цалин хөлсөөр ажиллаж, тэдний гэрээний төрөл, хэлбэр, хугацаа янз бүр байж болно.

5 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталж буй гишүүн бүр соёрхон баталж буй тухайгаа илэрхийлсэн мэдэгдэлдээ хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтад хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлд ажиллаж буй дор дурдсан бүлэг хүмүүсийг хамруулна гэдэгт баталгаа өгнө. Үүнд:

а) хөлсний хөдөлмөр зэрэг бусдын тусламж авдаггүй түрээслэгч, тариаланг түрээсээр эзэмшигч болон ижил төрлийн хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн бусад ажилтан,

б) хамтын тооцоотой аж ахуйн нэгжид ажиллагсад, жишээлбэл хөдөө аж ахуйн хоршооллын гишүүн,

с) дотоодын хууль тогтоомжоор зөвшөөрсөн бол хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл эрхлэгчийн гэр бүлийн гишүүд.

2. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан аливаа гишүүн нь өмнө нь явуулсан мэдэгдэлдээ заагаагүй дээр дурдсан хэсэгт тодорхойлсон бүлэг хүмүүсийн заримыг оруулах болсон тухай баталгаагаа Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд дараа нь хүргүүлж болно.

3. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан аливаа гишүүн нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн хорин 22 дугаар зүйлд нийцүүлэн гаргаж буй тайландаа уг конвенцийг баталсан тухай мэдэгдэлдээ заагаагүй, нэг дэх хэсэгт тодорхойлсон бүлэг хүмүүсийн хувьд энэхүү конвенцийн заалтыг хэрхэн хэрэгжүүлж буй болон хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй тухайгаа тодорхой тусгана.



6 дугаар зүйл

1. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг нь:

а) ажлын нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэх үед хамгаалах, тухайлбал ажлын цаг, цалин хөлс, долоо хоногийн амралт болон баяр ёслолын өдөр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд болон сайн сайхныг хангах, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад холбогдох асуудал зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах зохих хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулах,

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

с) одоо үйлчилж буй хуулийн заалтад тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагын сонорт хүргэж, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар санал дэвшүүлэх.

2. Ажилтан болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн амьдралын нөхцөлтэй холбоотой хуулийн заалтын талаар заавар зөвлөгөө өгөх, тэдгээрийг дагаж мөрдүүлэх чиг үүргийг хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдад дотоодын хууль тогтоомжоор баталгаажуулан өгч болно.

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

7 дугаар зүйл

1. Тухайн гишүүний захиргааны тогтолцоон дахь нийтлэг туршлагатай аль болох нийцүүлэх байдлаар хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтыг аливаа төв байгууллагын удирдлага, хяналтан дор зохион байгуулбал зохино.

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

3. Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтыг дор дурдсан байдлаар хэрэгжүүлж болно. Жишээлбэл:

а) эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүх салбарыг бүхэлд нь хариуцах хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн нэг алба,

б) хөдөө аж ахуйд чиг үүргээ хэрэгжүүлэхээр дуудагдсан хяналтын байцаагчийг холбогдох сургалтаар сургаж бэлтгэх замаар дотоод чиг үүргээ зохион байгуулж төрөлжүүлсэн хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн нэг алба,

с) техникийн хувьд мэргэшсэн үйлчилгээ зохион байгуулах замаар дотоод институцийн хувьд төрөлжсөн, албан хаагч нь хөдөө аж ахуйд өөрсдийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн нэг алба,



d) аж үйлдвэр, зам тээвэр, худалдаа зэрэг эдийн засгийн бусад салбарт адилхан хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий төвлөрсөн нэг байгууллагын удирдлага дор үйл ажиллагаа явуулах хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтаар мэргэшсэн нэг алба зэрэг болно.

8 дугаар зүйл

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

2. Хэрэв дотоодын хууль тогтоомж, эсхүл үндэсний нийтлэг жишигт нийцэж байвал гишүүн нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоондоо төрийн байгууллагын хяналтын ажилтны үйл ажиллагааг нөхөж чадах мэргэжлийн байгууллагын албан хаагч, эсхүл төлөөлөгчийг хамруулж болох бөгөөд эдгээр хүмүүс нь тогтвортой ажлын байраар хангагдсан, гадны зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байна.

9 дүгээр зүйл

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

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

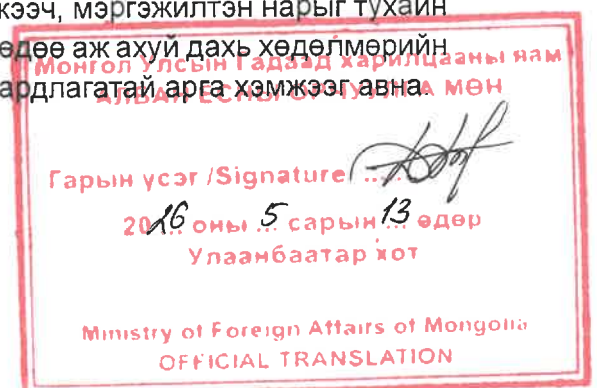
3. Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд сурч бэлтгэгдсэн байх бөгөөд тэднийг ажиллаж байх хугацаанд нь цаашид холбогдох сургалтад хамруулах талаар арга хэмжээ авбал зохино.

10 дугаар зүйл

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

11 дүгээр зүйл

Гишүүн бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн зохих мэдлэг туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн нарыг тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон арга хэлбэрээр хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд татан оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна.



12 дугаар зүйл

1. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын алба, засгийн газрын бусад алба, түүнчлэн тэдгээртэй ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн байгууллага, эсхүл тийм үүрэг гүйцэтгэхээр зөвшөөрөгдсөн бусад байгууллагын хоорондын үр ашигтай хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих талаар тодорхой арга хэмжээ авна.

2. Шаардлагатай үед тухайн эрх бүхий байгууллага нь бүс нутаг болон орон нутгийн хэмжээний хөдөлмөрийн хяналтын тодорхой ажил үүргийг нэмэлт нөөц байдлаар холбогдох Засгийн газрын үйлчилгээ, эсхүл төрийн байгууллагад хариуцуулах, эсхүл энэхүү конвенцийн зарчмыг хэрэгжүүлэхэд харшлахгүй нөхцөлд эдгээр үйлчилгээ, байгууллагыг дээр дурдсан чиг үүргийг гүйцэтгүүлэхээр хооронд нь хамтран зохион байгуулж болно.

13 дугаар зүйл

Эрх бүхий байгууллага нь хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын албан хаагч, ажил олгогч, ажилтан, эсхүл тэднийг төлөөлөх байгууллагын (хэрэв тийм байгууллага байдаг бол) хоорондын хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих талаар шаардлагатай арга хэмжээ авна.

14 дүгээр зүйл

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

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

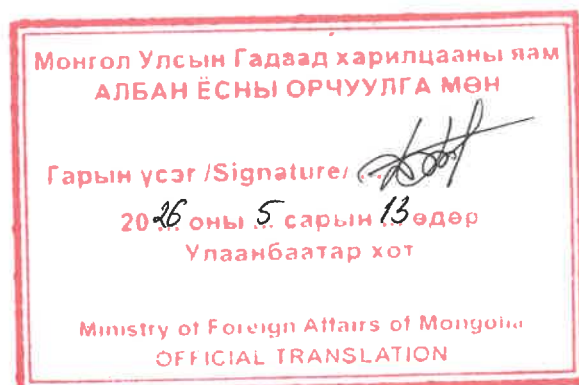
(i) хяналтад хамрагдах ёстой хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн тоо, шинж чанар, хэмжээ болон нөхцөл,

(ii) тэдгээр үйлдвэрлэлд ажиллаж буй хүмүүсийн тоо, ангилал,

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

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

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



15 дугаар зүйл

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

(a) хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн газар зүйн байршил, харилцаа холбооны арга хэрэгслийг харгалзан үзсэн, тухайн ажил үйлчилгээний шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан бөгөөд холбогдох бүх хүмүүст аль болох дөхөм орон нутаг дахь албан газар,

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

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

16 дугаар зүйл

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь үйлдвэрийн удирдлагын зөвшөөрөл болон эрх бүхий байгууллагын тусгай зөвшөөрөлгүйгээр энэ зүйлийн 1 дэх



хэсгийн (а), (b) дэд хэсгийг хэрэгжүүлэх зорилгоор үйлдвэрийг удирдаж буй хүний хувийн өргөөнд нэвтэрч болохгүй.

3. Хяналтын байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулна гэж үзэхээс бусад тохиолдолд хяналт хийхээр очиж буй тухайгаа ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөл, түүнчлэн ажилтан, эсхүл тэдний төлөөлөлд мэдэгдэнэ.

17 дугаар зүйл

Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээ нь хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учруулж болзошгүй гэж үзсэн шинэ ургамал, шинэ материал, эсхүл бодис болон бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэх, боловсруулах шинэ арга ажиллагаанд эрх бүхий байгууллагаас тодорхойлсон аливаа тохиолдолд аливаа арга барилаар урьдчилан сэргийлэх хяналтыг явуулахад хамтран ажиллана.

18 дугаар зүйл

1. Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь хөдөө аж ахуйн аливаа үйлдвэрлэлд гарч буй ажлын байр, тоног төхөөрөмж, ажлын арга барилтай холбоотой зөрчил дутагдлыг арилгах болон иргэдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учруулах үндэслэлтэй гэж үзсэн эд материал, бодисыг үйлдвэрлэлд хэрэглэхийн эсрэг шаардлагатай бүх арга хэмжээг авах эрхтэй.

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

(а) эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах шаардлагын үүднээс үйлдвэрлэлийн барилга байгууламж, ажлын байр, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, машин техникт тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай, эсхүл

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

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

4. Аливаа үйлдвэрлэлийн газарт хийсэн хяналт шалгалтаар тухайн хяналтын байцаагчийн илрүүлсэн дутагдал болон энэ зүйлийн 2 дахь хэсгийн үндэслэн гаргаж буй тушаал, 3 дахь хэсгийн дагуу авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар тухайн ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөлд нэн даруй мэдэгдэнэ.



19 дүгээр зүйл

1. Хөдөө аж ахуйд гарсан үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчний талаар хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу мэдээлнэ.

2. Байцаагч нь ялангуяа олон тооны ажилтныг хамарсан, эсхүл хүний амь нас хохирсон ноцтой үр дагавар бүхий үйлдвэрлэлийн маш ноцтой осол аваар, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний учир шалтгааныг бололцооны хэрээр газар дээр нь судалж тогтоохын тулд асуулга явуулж болно.

20 дугаар зүйл

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

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

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

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

21 дүгээр зүйл

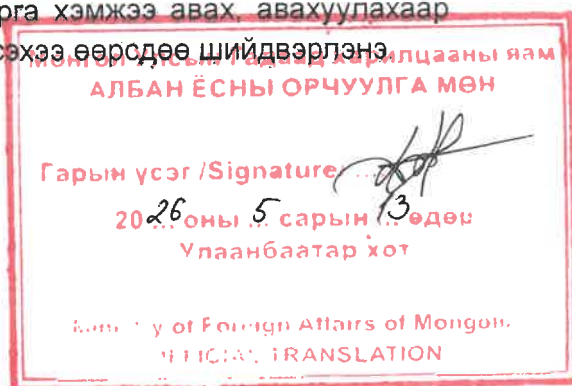
Холбогдох хуулийн заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулахын тулд хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийг шаардлагатай гэж үзвэл тогтмол, нарийн хяналт шалгалтад хамруулна.

22 дугаар зүйл

1. Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн болон засаг захиргааны арга хэмжээг оногдуулж болно.

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

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



23 дугаар зүйл

Хэрэв хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид нь өөрсдөө эрүүгийн хэрэг үүсгэх эрхгүй бол хуулийн заалт зөрчигдөж буй тухай асуудлаар эрүүгийн хэргийг мөрдөн байцаах эрх бүхий байгууллагад шууд хандах эрхтэй.

24 дүгээр зүйл

Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчийн биелэлтэд нь хяналт тавьдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн болон байцаагчийг ажил үүргээ биелүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд оногдуулбал зохих шийтгэлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтоох бөгөөд чанд сахин мөрдөнө.

25 дугаар зүйл

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

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

26 дугаар зүйл

1. Хяналтын төв байгууллага нь хөдөө аж ахуйн хяналтын үйлчилгээний газрын ажлын жилийн тайланг өөрийн ерөнхий тайландаа хамтатган оруулж, эсхүл тусад нь хэвлүүлнэ.

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

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

27 дугаар зүйл

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

(a) хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын ажилтай холбоотой хууль тогтоомж,

(b) хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын албаны албан хаагчид,

(c) хяналтад хамрагдвал зохих хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн статистик болон тэдгээрт ажиллаж буй хүмүүсийн тоо,

(d) хяналтын үзлэгийн тухай статистик,

(e) хууль зөрчсөн болон тэдгээрт ногдуулсан шийтгэлийн тухай статистик,

(f) үйлдвэрлэлийн осол, түүний шалтгааны тухай статистик,



(g) мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, тэдгээрийн шалтгааны тухай статистик.

28 дугаар зүйл

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

29 дүгээр зүйл

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

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

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

30 дугаар зүйл

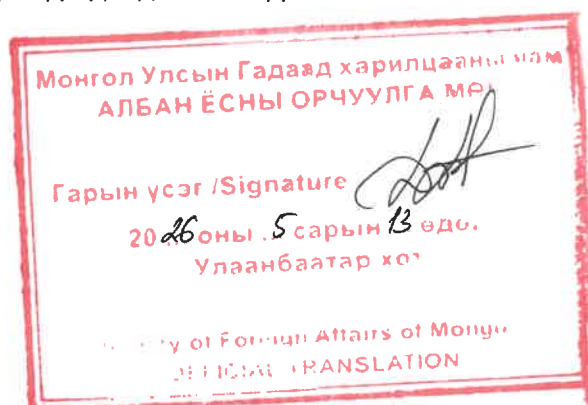
1. Энэхүү конвенцийг соёрхон баталсан гишүүн анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа конвенцийг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр цуцалж болно. Цуцлалт нь тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.

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

31 дүгээр зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын бүх гишүүдэд байгууллагын гишүүдээс түүнд илгээсэн бүх соёрхон батлах болон цуцлах тухай бүртгэлийн талаар мэдэгдэнэ.

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



32 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий захирал нь өмнөх зүйлийн заалтын дагуу өөрийн бүртгүүлсэн бүх соёрхон батлах тухай болон цуцлах тухай мэдэгдлийн бүрэн мэдээллийг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлийн дагуу бүртгүүлэхээр Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад хүргүүлнэ.

33 дугаар зүйл

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

34 дүгээр зүйл

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

(a) аль нэг гишүүн хянан өөрчилсөн конвенцийг соёрхон баталснаар шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон тохиолдолд тухайн гишүүний хувьд дээр дурдсан 5 дугаар зүйлийн заалтыг үл харгалзан энэхүү конвенц нэн даруй хүчингүй болно,

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

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

35 дугаар зүйл

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

-oOo-





C129 - LABOUR INSPECTION (AGRICULTURE) CONVENTION, 1969 (NO. 129)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-third Session on 4 June 1969, and

Noting the terms of existing international labour Conventions concerning labour inspection, such as the Labour Inspection Convention, 1947, which applies to industry and commerce, and the Plantations Convention, 1958, which covers a limited category of agricultural undertakings, and

Considering that international standards providing for labour inspection in agriculture generally are desirable, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour inspection in agriculture, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-nine the following Convention, which may be cited as the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969:

Article 1

- 1. In this Convention the term ***agricultural undertaking*** means undertakings and parts of undertakings engaged in cultivation, animal husbandry including livestock production and care, forestry, horticulture, the primary processing of agricultural products by the operator of the holding or any other form of agricultural activity.

- 2. Where necessary, the competent authority shall, after consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, define the line which separates agriculture from industry and commerce in such a manner as not to exclude any agricultural undertaking from the national system of labour inspection.
- 3. In any case in which it is doubtful whether an undertaking or part of an undertaking is one to which this Convention applies, the question shall be settled by the competent authority.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

The system of labour inspection in agriculture shall apply to agricultural undertakings in which work employees or apprentices, however they may be remunerated and whatever the type, form or duration of their contract.

Article 5

- 1. Any Member ratifying this Convention may, in a declaration accompanying its ratification, undertake also to cover by labour inspection in agriculture one or more of the following categories of persons working in agricultural undertakings:
 - (a) tenants who do not engage outside help, sharecroppers and similar categories of agricultural workers;
 - (b) persons participating in a collective economic enterprise, such as members of a co-operative;
 - (c) members of the family of the operator of the undertaking, as defined by national laws or regulations.

- 2. Any Member which has ratified this Convention may subsequently communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration undertaking to cover one or more of the categories of persons referred to in the preceding paragraph which are not already covered in virtue of a previous declaration.
- 3. Each Member which has ratified this Convention shall indicate in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation to what extent effect has been given or is proposed to be given to the provisions of the Convention in respect of such of the categories of persons referred to in paragraph 1 of this Article as are not covered in virtue of a declaration.

Article 6

- 1. The functions of the system of labour inspection in agriculture shall be--
 - (a) to secure the enforcement of the legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work, such as provisions relating to hours, wages, weekly rest and holidays, safety, health and welfare, the employment of women, children and young persons, and other connected matters, in so far as such provisions are enforceable by labour inspectors;
 - (b) to supply technical information and advice to employers and workers concerning the most effective means of complying with the legal provisions;
 - (c) to bring to the notice of the competent authority defects or abuses not specifically covered by existing legal provisions and to submit to it proposals on the improvement of laws and regulations.
- 2. National laws or regulations may give labour inspectors in agriculture advisory or enforcement functions regarding legal provisions relating to conditions of life of workers and their families.
- 3. Any further duties which may be entrusted to labour inspectors in agriculture shall not be such as to interfere with the effective discharge of their primary duties or to prejudice in any way the authority and impartiality which are necessary to inspectors in their relations with employers and workers.

Article 7

- 1. So far as is compatible with the administrative practice of the Member, labour inspection in agriculture shall be placed under the supervision and control of a central body.
- 2. In the case of a federal State, the term **central body** may mean either one at federal level or one at the level of a federated unit.
- 3. Labour inspection in agriculture might be carried out for example--
 - (a) by a single labour inspection department responsible for all sectors of economic activity;
 - (b) by a single labour inspection department, which would arrange for internal functional specialisation through the appropriate training of inspectors called upon to exercise their functions in agriculture;
 - (c) by a single labour inspection department, which would arrange for internal institutional specialisation by creating a technically qualified service, the officers of which would perform their functions in agriculture; or
 - (d) by a specialised agricultural inspection service, the activity of which would be supervised by a central body vested with the same prerogatives in respect of labour inspection in other fields, such as industry, transport and commerce.

Article 8

- 1. The labour inspection staff in agriculture shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are assured of stability of employment and are independent of changes of government and of improper external influences.
- 2. So far as is compatible with national laws or regulations or with national practice, Members may include in their system of labour inspection in agriculture officials or representatives of occupational organisations, whose activities would supplement those of the public inspection staff; the persons concerned shall be assured of stability of tenure and be independent of improper external influences.

Article 9

- 1. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, labour inspectors in agriculture shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.
- 2. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.
- 3. Labour inspectors in agriculture shall be adequately trained for the performance of their duties and measures shall be taken to give them appropriate further training in the course of their employment.

Article 10

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

Article 11

Each Member shall take the necessary measures to ensure that duly qualified technical experts and specialists, who might help to solve problems demanding technical knowledge, are associated in the work of labour inspection in agriculture in such manner as may be deemed most appropriate under national conditions.

Article 12

- 1. The competent authority shall make appropriate arrangements to promote effective co-operation between the inspection services in agriculture and government services and public or approved institutions which may be engaged in similar activities.
- 2. Where necessary, the competent authority may either entrust certain inspection functions at the regional or local level on an auxiliary basis to appropriate government services or public institutions or associate these services or institutions with the exercise of the functions in question, on condition that this does not prejudice the application of the principles of this Convention.

Article 13

The competent authority shall make appropriate arrangements to promote collaboration between officials of the labour inspectorate in agriculture and employers and workers, or their organisations where such exist.

Article 14

Arrangements shall be made to ensure that the number of labour inspectors in agriculture is sufficient to secure the effective discharge of the duties of the inspectorate and is determined with due regard for--

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

Article 15

- 1. The competent authority shall make the necessary arrangements to furnish labour inspectors in agriculture with--
 - (a) local offices so located as to take account of the geographical situation of the agricultural undertakings and of the means of communication, suitably equipped in accordance with the requirements of the service, and, in so far as possible, accessible to the persons concerned;
 - (b) the transport facilities necessary for the performance of their duties in cases where suitable public facilities do not exist.

- 2. The competent authority shall make the necessary arrangements to reimburse to labour inspectors in agriculture any travelling and incidental expenses which may be necessary for the performance of their duties.

Article 16

- 1. Labour inspectors in agriculture provided with proper credentials shall be empowered--
 - (a) to enter freely and without previous notice at any hour of the day or night any workplace liable to inspection;
 - (b) to enter by day any premises which they may have reasonable cause to believe to be liable to inspection;
 - (c) to carry out any examination, test or inquiry which they may consider necessary in order to satisfy themselves that the legal provisions are being strictly observed, and in particular--
 - (i) to interview, alone or in the presence of witnesses, the employer, the staff of the undertaking or any other person in the undertaking on any matters concerning the application of the legal provisions;
 - (ii) to require, in such manner as national laws or regulations may prescribe, the production of any books, registers or other documents the keeping of which is prescribed by national laws or regulations relating to conditions of life and work, in order to see that they are in conformity with the legal provisions, and to copy such documents or make extracts from them;
 - (iii) to take or remove for purposes of analysis samples of products, materials and substances used or handled, subject to the employer or his representative being notified of any products, materials or substances taken or removed for such purposes.
- 2. Labour inspectors shall not enter the private home of the operator of the undertaking in pursuance of subparagraph (a) or (b) of paragraph 1 of this Article

except with the consent of the operator or with a special authorisation issued by the competent authority.

- 3. On the occasion of an inspection visit, inspectors shall notify the employer or his representative, and the workers or their representatives, of their presence, unless they consider that such a notification may be prejudicial to the performance of their duties.

Article 17

The labour inspection services in agriculture shall be associated, in such cases and in such manner as may be determined by the competent authority, in the preventive control of new plant, new materials or substances and new methods of handling or processing products which appear likely to constitute a threat to health or safety.

Article 18

- 1. Labour inspectors in agriculture shall be empowered to take steps with a view to remedying defects observed in plant, layout or working methods in agricultural undertakings, including the use of dangerous materials or substances, which they may have reasonable cause to believe constitute a threat to health or safety.
- 2. In order to enable inspectors to take such steps they shall be empowered, subject to any right of appeal to a legal or administrative authority which may be provided by law, to make or have made orders requiring--
 - (a) such alterations to the installation, plant, premises, tools, equipment or machines, to be carried out within a specified time limit, as may be necessary to secure compliance with the legal provisions relating to health or safety; or
 - (b) measures with immediate executory force, which can go as far as halting the work, in the event of imminent danger to health or safety.
- 3. Where the procedure described in paragraph 2 is not compatible with the administrative or judicial practice of the Member, inspectors shall have the right to apply to the competent authority for the issue of orders or for the initiation of measures with immediate executory force.
- 4. The defects noted by the inspector when visiting an undertaking and the orders he is making or having made in pursuance of paragraph 2 or for which he

intends to apply in pursuance of paragraph 3 shall be immediately made known to the employer and the representatives of the workers.

Article 19

- 1. The labour inspectorate in agriculture shall be notified of occupational accidents and cases of occupational disease occurring in the agricultural sector in such cases and in such manner as may be prescribed by national laws or regulations.
- 2. As far as possible, inspectors shall be associated with any inquiry on the spot into the causes of the most serious occupational accidents or occupational diseases, particularly of those which affect a number of workers or have fatal consequences.

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

- 1. Persons who violate or neglect to observe legal provisions enforceable by labour inspectors in agriculture shall be liable to prompt legal or administrative

proceedings without previous warning: Provided that exceptions may be made by national laws or regulations in respect of cases in which previous notice to carry out remedial or preventive measures is to be given.

- 2. It shall be left to the discretion of labour inspectors to give warning and advice instead of instituting or recommending proceedings.

Article 23

If labour inspectors in agriculture are not themselves authorised to institute proceedings, they shall be empowered to refer reports of infringements of the legal provisions directly to an authority competent to institute such proceedings.

Article 24

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

Article 25

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

Article 26

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

Article 27

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

- (a) laws and regulations relevant to the work of labour inspection in agriculture;
- (b) staff of the labour inspection service in agriculture;
- (c) statistics of agricultural undertakings liable to inspection and the number of persons working therein;
- (d) statistics of inspection visits;
- (e) statistics of violations and penalties imposed;
- (f) statistics of occupational accidents, including their causes;
- (g) statistics of occupational diseases, including their causes.

Article 28

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

Article 29

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

Article 30

- 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

- 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 31

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

Article 32

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

Article 33

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

Article 34

- 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention,

notwithstanding the provisions of Article 30 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 35

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



International
Labour
Organization

Promoting jobs.
protecting people

C129 - CONVENTION DE 1969 SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL (AGRICULTURE) (N° 129)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail
et s'y étant réunie le 4 juin 1969, en sa cinquante-troisième session;

Notant les termes des conventions internationales du travail existantes concernant
l'inspection du travail, telles que la convention sur l'inspection du travail, 1947, qui
s'applique à l'industrie et au commerce, et la convention sur les plantations, 1958, qui
s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur
l'inspection du travail dans l'agriculture en général;

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

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

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la convention ci-
après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969:

Article 1

- 1. Aux fins de la présente convention, les termes **entreprise agricole** désignent les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole.

- 2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.
- 3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Article 5

- 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles:
 - (a) fermiers n'employant pas de main-d'oeuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles;
 - (b) personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative;
 - (c) membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

- 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.
- 3. Tout Membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 ci-dessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

Article 6

- 1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé:
 - (a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
 - (b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
 - (c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.
- 2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

- 3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 7

- 1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.
- 2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression **organe central** peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.
- 3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple:
 - (a) par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique;
 - (b) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture;
 - (c) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture;
 - (d) par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Article 8

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

- 2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Article 9

- 1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.
- 2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.
- 3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Article 10

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

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Article 12

- 1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

- 2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente convention n'en soit pas affectée.

Article 13

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Article 14

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu:

- (a) de l'importance des tâches à accomplir et, notamment:
 - (i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection;
 - (ii) du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises;
 - (iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- (b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- (c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Article 15

- 1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture:
 - (a) des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes;

- (b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.
- 2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 16

- 1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés:
 - (a) à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection;
 - (b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
 - (c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et, notamment:
 - (i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - (ii) à demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - (iii) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant

soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

- 2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas a) ou b) du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.
- 3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 17

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Article 18

- 1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.
- 2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:
 - (a) que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité;
 - (b) que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

- 3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.
- 4. Les déficiences constatées par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Article 19

- 1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.
- 2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

Article 20

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

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

Article 21

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Article 22

- 1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.
- 2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 23

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Article 24

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

Article 25

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

Article 26

- 1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.
- 2. Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.
- 3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication.

Article 27

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité:

- (a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- (b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- (c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises;
- (d) statistiques des visites d'inspection;
- (e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées;
- (f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes;
- (g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Article 28

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

Article 29

- 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

- 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 30

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

Article 31

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

Article 32

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

Article 33

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

Article 34

- 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 30 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
- 2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 35

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

АЖЛЫН ХЭСГИЙН НЭРС

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

(УИХ-ын чуулган болон Байнгын хорооны хуралдаанд оролцох)

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