

**“ЖИЖИГ, ДУНД ҮЙЛДВЭР ДЭХ  
ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ:  
ХУДАЛДАА ҮЙЛЧИЛГЭЭ, НООС НООЛУУРЫН САЛБАР”  
СУДАЛГАА**

Улаанбаатар  
2017

*Энэхүү судалгааг Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжиж буй төслийн хүрээнд гүйцэтгэсэн болно. Судалгааны агуулга, дүгнэлтийг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс хариуцах бөгөөд үүгээр Европын Холбооны байр суурь илэрхийлэгдэхгүй болно.*

# АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ .....	4
GSP+ ГЭЖ ЮУ ВЭ? .....	6
СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАНГИЙН ХУРААНГУЙ .....	7
СУДАЛГААНЫ БАГИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН .....	12
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ .....	13
ХҮСНЭГТ, ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ .....	14
<b>БҮЛЭГ 1. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ.....</b>	<b>17</b>
1.1. Судалгааны үндэслэл .....	17
1.2. Судлагдсан байдал.....	18
1.3. Судалгааны зорилго, зорилт .....	21
1.4. Судалгааны таамаглал .....	21
1.5. Судалгааны арга .....	22
1.6. Судалгааны хамрах хүрээ, түүвэр.....	23
1.7. Мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах үйл явц .....	25
<b>БҮЛЭГ 2. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ БА ҮНДЭСНИЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ.....</b>	<b>29</b>
2.1. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба үндэсний хууль тогтоомж .....	29
2.2. Хөдөлмөрийн маргааны шүүхийн шийдвэрийн статистик .....	43
<b>БҮЛЭГ 3. ЖИЖИГ, ДУНД ҮЙЛДВЭР ДЭХ ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН СУДАЛГААНЫ ДҮН.....</b>	<b>47</b>
3.1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хэрэгжилт.....	49
3.2. Албадан хөдөлмөр.....	53
3.3. Хүүхдийн хөдөлмөр .....	55
3.4. Ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалт .....	56
3.5. Хөдөлмөрийн гэрээ.....	66
3.6. Цалин хөлс, олговор.....	70
3.7. Ажил амралтын цаг .....	73
3.8. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй.....	76
3.9. Эмэгтэй хүний болон ахмад настны хөдөлмөр.....	80
3.10. Ажилтны нийгмийн хамгаалал.....	81
3.11. Бусад.....	82
<b>БҮЛЭГ 4. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ.....</b>	<b>85</b>
Нэг. Монгол Улсын Их Хуралд: .....	87
Хоёр. Монгол Улсын Засгийн газарт.....	88
Гурав. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад .....	89
<b>ЭХ СУРВАЛЖ.....</b>	<b>91</b>

## ӨМНӨХ ҮГ

---

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс Европын Холбооны дэмжлэг, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын техникийн туслалцаатайгаар хувийн хэвшлийн салбарт худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч аж ахуйн нэгж байгууллагуудын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн зарим асуудлыг судаллаа.

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай 1998 оны тунхаглалд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын хэлэлцээр хийх эрхийг хамгаалах, албадан хөдөлмөр болон хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, ажил эрхлэлтэнд ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах тухай асуудлыг хөдөлмөрийн суурь эрх, зарчим гэж заасан байдаг. Эдгээр асуудлыг тусгасан ОУХБ-ын суурь найман конвенцийг Монгол Улс соёрхон баталж, дагаж мөрдөх үүргийг олон улсын өмнө хүлээсэн билээ.

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд өөрийн үндсэн эрх үүргээ мэдэж, хэрэгжүүлэх нь чухал бөгөөд аливаа зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж таслан зогсоох, энэ талаарх мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэхэд Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Түүнчлэн, даяаршлын энэ эрин үед Монгол Улс дэлхий нийттэй хөл зэрэгцэн алхаж, дэлхийн зах зээл, олон улсын худалдаа, өртгийн сүлжээнд нэгдэхийн тулд эдийн засаг, нийгэм, хүний эрхийн шаардлагыг

биелүүлэх, тэр дундаа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, үйлдвэрлэлийн явцад хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг хангах шаардлага тулгарч байна.

Манай улсын худалдааны томоохон түншүүд, тухайлбал Европын Холбоо Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий системээрээ дамжуулан хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрх, байгаль орчны асуудалд анхаарал тавьж, түншлэгч орнууддаа зохих дэмжлэг үзүүлж байна.

Монгол Улс олон улсын хамтын нийгэмлэгийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийн тулд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн талаар судалгаа дүн шинжилгээ хийх, нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулах, шаардагдах санхүүжилтийг хуваарилахад Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд нягт уялдан ажиллах нь зүйтэй юм.

Европын Холбооны дэмжлэг, ОУХБ-ын аргачлал, техникийн зөвлөмжийг ашиглан худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй жижиг, дунд үйлдвэрүүдийг хамруулан хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн асуудлаар анх удаагаа судалсан нь энэхүү судалгааны онцлог болж байна.

“Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал: Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбар” судалгааны үр дүнг ХЭҮК-оос УИХ-д өргөн барьдаг Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэлдээ тусгаж, бодлого, эрх



зүйн чиглэлээр хэрэгжүүлэх санал зөвлөмжийг хууль тогтоогч, шийдвэр гаргагчдад хүргүүллээ.

Энэхүү судалгааны ажлыг гүйцэтгэхэд хамтран ажилласан “Карьер хөгжлийн хүрээлэн” ТББ-ын зөвлөх Ц.Бүжидмаа болон судлаачид, техникийн зөвлөгөө дэмжлэг үзүүлж ажилласан ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан товчооны захирал Тим Дэ Мэйэр, хөтөлбөрийн ажилтан Париссара Льюкит, хуулийн зөвлөх Фараз Шибли, зөвлөх Г.Амармэнд нарт талархал илэрхийлж байна. Түүнчлэн, судалгаа хийх боломжийг олгож, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлсэн Европын Холбоо, түүний Бээжин дэх төлөөлөгчийн газарт талархалаа илэрхийлье.

“Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал: Худалдаа үйлчилгээ,

ноос ноолуурын салбар” судалгааны тайланг товхимол болгон Та бүхэнд толилуулахын ач холбогдол нь хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлаар Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд, эрдэмтэн судлаачид, иргэний нийгэм, аж ахуйн нэгж байгууллага, иргэд, олон нийтэд мэдээллийн эх сурвалж болно гэж үзэж байна.

Түүнчлэн, 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчлэлд хувь нэмрээ оруулна гэдэгт итгэлтэй байна.

Ж.Бямбадорж  
Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний  
Комиссын дарга, Хууль зүйн ухааны  
Доктор, Профессор

## GSP+ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий систем буюу GSP+ нь тогтвортой хөгжил, сайн засаглалыг дэмжиж, хөгжиж буй орнуудаас Европын Холбооны зах зээлд татварын хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр, эсвэл татваргүйгээр бараа бүтээгдэхүүнээ нийлүүлэх боломж олгодог Европын Холбооны худалдааны бодлогын нэг арга хэрэгсэл юм.

Хөнгөлөлтийн ерөнхий системд хамрагдахын тулд тухайн улс хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрх, байгаль орчин, сайн засаглалыг дэмжсэн олон улсын суурь конвенцуудийг соёрхон баталж, хэрэгжүүлэх үүргийг хүлээдэг. Хөнгөлөлт эдлэгч нь конвенц тус бүрийн хэрэгжилтийн тайланг цаг хугацаанд нь түүнийг хариуцсан байгууллагад хүргүүлэх бөгөөд Европын Холбооны "Score-card" тайланг мөн хугацаанд хүргүүлэх үүргийг хүлээнэ.

Монгол Улс GSP+ хөтөлбөрт хамрагдаж байгаа бөгөөд Европын Холбооны зах зээлд бараа, бүтээгдэхүүнээ татваргүй гаргадаг. 2015 оны байдлаар Монгол Улсын хувцас үйлдвэрлэлийн салбар 15 сая орчим евро буюу 43 тэрбум төгрөгийн барааг татваргүй экспортолж, GSP+ хөтөлбөрөөс хамгийн өндөр үр ашиг хүртжээ.

Энэ нь Монгол Улсын бүтээгдэхүүнийг Европын Холбооны зах зээлд гарах боломжийг нэмэгдүүлж, Монгол Улсын эдийн засгийн өсөлт, тогтвортой хөгжилд хувь нэмрээ оруулж байна.

Монгол Улсын хувьд Европын Холбоо нь худалдааны гол түнш юм. 2016 онд Европын

Холбоо, Монгол Улсын хоорондох худалдааны эргэлт 380 сая еврод хүрэв. Монгол Улс Европын Холбоонд 67 сая еврогийн бараа бүтээгдэхүүн экспортолж, Европын Холбооноос 313 сая еврогийн бараа бүтээгдэхүүн импортолсон байна.

Европын Холбоонд гаргаж байгаа Монгол Улсын экспортын гол бараа бүтээгдэхүүнд оёмол, сүлжмэл бараа, түүхий эд тэр дундаа ямааны ноолуур багтаж байгаа бөгөөд Европын Холбооноос Монгол Улсад оруулж буй гол экспортын бүтээгдэхүүн нь машин механизм, химийн бүтээгдэхүүн, хүнс болж байна.

ОУХБ-ын техникийн дэмжлэг, Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй "Олон улсын хөдөлмөрийн стандартын нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар GSP+ статусыг тогтвортой хадгалах нь-Монгол Улс" төслийн хүрээнд Монгол Улс дахь жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-уудын хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулах үүднээс энэхүү судалгааг хийв.

### **Нэмэлт мэдээлэл**

Европын Холбоо ба Монгол Улс: [https://eeas.europa.eu/delegations/mongolia\\_en](https://eeas.europa.eu/delegations/mongolia_en)

GSP+: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/>

# СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАНГИЙН ХУРААНГУЙ

## 1. ЗОРИЛГО, ҮНДЭСЛЭЛ

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс 2016-2017 онд ОУХБ-ын техникийн дэмжлэг, Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Олон улсын хөдөлмөрийн стандартын нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар GSP+ статусыг тогтвортой хадгалах нь-Монгол Улс” төслийн хүрээнд “Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал: Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбар” судалгааг гүйцэтгэв. Энэ нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, Монгол Улсын нэгдэн орсон гэрээ, конвенцод туссан хүний эрх, эрх чөлөөг хөхиүлэн дэмжих, хамгаалах ХЭҮК-ын эрх хэмжээний дагуу явуулах үйл ажиллагааны нэг хэсэг болж байгаа юм.

Судалгааны зорилго нь худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-уудын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг судалж, сайжруулахад чиглэсэн зөвлөмж өгөхөд оршино. Судалгаагаар хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим буюу эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох асуудлуудыг багтаан судлав.

Судалгаа нь Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой болох нь дамжиггүй юм.

НҮБ-ын Тогтвортой Хөгжлийн 8 дугаар зорилго нь эдийн засгийн өсөлт, зохистой хөдөлмөрийг дэмжихэд чиглэж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг

хэрэгжүүлснээр бизнес эрхлэгчид, ажилтнууд төдийгүй үндэсний эдийн засагт сайнаар нөлөөлдөг. Зөвхөн ажлын нөхцөл сайжраад зогсохгүй, цаашлаад ажилтнуудын сэтгэл ханамж, бүтээмжийг дээшлүүлж, ажилгүйдлийг бууруулахаас гадна гадаад худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг татдаг. Олон улсын худалдаа, чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт хөдөлмөрлөх эрх, хүний эрхийн асуудлыг худалдааны үндсэн нөхцөл болгож оруулах нь улам бүр нэмэгдсээр байна. Дэлхийн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд компанийн нийгмийн хариуцлага, худалдааны ёс зүйн сонирхол нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой заалтуудыг хоёр талт хэлэлцээр хийхэд үндсэн нөхцөл болгон тусгаж байна. Түүнчлэн, компаниуд ёс зүйн дүрмэндээ хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой асуудлуудыг тусгадаг боллоо.

Энэхүү судалгаа нь Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг Засгийн газар, холбогдох байгууллагуудад, түүнчлэн ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны анхааралд хүргэх ач холбогдолтой. Шинжээчдийн хороо нь Монгол Улсын соёрхон баталсан ОУХБ-ын конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг тогтмол хүлээн авч, дүгнэлт хийн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд нь гишүүн орнуудад туслалцаа үзүүлэх зорилгоор тайлбар гаргадаг юм. Шинжээчдийн хороо 2014-2016 онд Монгол Улсад эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох

1 Ажиглалтад гишүүн орны соёрхон баталсан конвенцийн хэрэгжилттэй холбоотой дүгнэлт саналыг оруулсан байдаг бөгөөд ажиглалтыг ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны жилийн тайланд оруулж хэвлэдэг.

асуудлаар гурван ажиглалт<sup>1</sup>, найман шууд хүсэлт<sup>2</sup> гаргасан байна.<sup>3</sup> Энэхүү судалгааны үр дүнг ашиглан Шинжээчдийн хорооноос ирүүлсэн ажиглалт, шууд хүсэлтэд хариу өгөх боломжтой.

Судалгааны үр дүнгээр хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд түлхүү анхаарах асуудлуудыг тодорхойлсон нь Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн харилцаа, эдийн засгийн хөгжил, тэр дундаа Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030, Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого (2016-2020), Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2016-2020), Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хэлэлцээр (2017-2018) зэрэг бодлогын зорилтуудад хүрэхэд дэмжлэг болно.

Судалгаанд Улаанбаатар хот, Орхон, Дархан-Уул аймгуудад худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй 200-аас доош тооны ажилтантай, бүртгэлтэй 78 ААНБ-ыг хамруулав. Судалгааны хүрээнд холбогдох хууль тогтоомж, байгууллагын дотоод хэм хэмжээ, дүрэм журам, хөдөлмөрийн гэрээ болон холбогдох бусад баримт бичгийг шинжлэн судлах, түүнчлэн ажил олгогч, ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн, сонгуульт ажилтнаас анкетын асуулга авч, ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлага зохион байгуулан, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч, хуульч, өмгөөлөгч, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллагын ажилтнуудтай экспертийн ярилцлага хийж, судалгааны мэдээллээ цуглуулав.

## 2. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

**Тэмдэглэл:** Энэхүү судалгаа нь зөвхөн Улаанбаатар хот, Орхон, Дархан-Уул аймагт худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт ажиллаж буй жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын багахан хэсгийг хамарлаа. Судалгааны тоо баримт, мэдээлэл нь дээр нэр дурдаагүй хот, орон нутаг, салбарыг хамрахгүй болно. Судалгаанд зөвхөн бүртгэлтэй ААНБ-уудыг хамарсан бөгөөд ингэхдээ ихэвчлэн ажил олгогчоор дамжуулан ажилтнуудад хүрч байсан учраас хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил судалгаанд хамрагдсан байршил, салбарт тайланд тусгагдсанаас илүү өндөр байж болзошгүй байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад **“албадан хөдөлмөр”**-ийн хамгийн нийтлэг шинж болох ажилтны хувийн баримт бичиг, эсвэл цалинг ажил олгогчид барьцаа болгож авч байгаа тохиолдол илрэв. Судалгаанд оролцогчид **“хүүхдийн хөдөлмөр”** тун бага хувьтай байгааг хэлсэн бөгөөд судалгааны багтай тийм тохиолдолтой таарсангүй. Гэвч ажил олгогчид ажилтнуудынхаа насыг шалгаж авдаггүйгээс хүүхдийн хөдөлмөр байж болзошгүй байна. **“Ажлын байран дахь дарамт”** харьцангуй нийтлэг бөгөөд эмэгтэйчүүд, залуу ажилтнууд дарамтад илүүтэй өртдөг байдал ажиглагдав. Гэвч ажлын байран дахь дарамтын талаарх мэдлэг ойлголт дутмаг учраас ажилтнууд төдийлөн мэдээлдэггүй бөгөөд ажил олгогчийн зүгээс мэдээллэх боломжийг олгоогүй байна. Ажилтнууд **“үйлдвэрчний эвлэл”**-ийн үүрэг роль, ашиг тусын талаар тун бага ойлголттой байгаа бөгөөд ажилтнууд болон зарим ажил олгогчийн **“хамтын хэлэлцээ, хамтын гэрээ”**-ний тухай ойлголт хангалтгүй байна. **“Хөдөлмөрийн гэрээ”**-г тогтмол байгуулдаг

- 
- 2 Шууд хүсэлт нь илүү техникийн шинжтэй буюу гол төлөв нэмэлт мэдээлэл зорилготой. Шууд хүсэлтийг ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны жилийн тайланд оруулахгүй боловч гишүүн орны Засгийн газарт шууд хүргүүлнэ.
  - 3 Монгол Улсын соёрхон баталсан конвенцийн хэрэгжилтэд өгсөн ажиглалт, шууд хүсэлтийг дараах холбоосоос авч болно: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201\\_COUNTRY\\_ID:103142](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:103142).



боловч ажилтанд нэг хувийг олгодоггүйн зэрэгцээ туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа ажилтанд цалин хөлс олгохоос зайлсхийж байна. Ажил олгогчдын нилээд хувь нь ажилтнууддаа **“хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”**-нээс доогуур цалин хөлс олгож байгаа нь ажиглагдсан бөгөөд ихэнх ажил олгогч ажилтнууддаа **“ажил, амралт”**-ын цагийг хуульд заасны дагуу олгохгүй байна. Ажил олгогчдын ихэнх нь **“ажлын байрны осол, гэмтэл”**-ээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авдаггүй байна. Хуулийн дагуу бизнесийн байгууллагад **“хөдөлмөрийн хяналт”**-ын талаар урьдчилан мэдэгдэх ёстой байдаг нь ажил олгогчдод зөрчлөө нуух боломжийг олгож байна.

### 3. ЗӨВЛӨМЖ

ХЭҮК судалгааны дүгнэлт, зөвлөмжийн талаар 2017 оны 9 дүгээр сарын 15-ны өдөр Улаанбаатар хотод холбогдох талуудыг оролцуулан хэлэлцүүлэг зохион байгуулав. Уг хэлэлцүүлэгт УИХ-ын Тамгын газар, ХНХЯ, Жендэрийн Үндэсний Хороо, МАОЭНХ, МҮХАҮТ, МҮЭХ, дүүргүүдийн ЗДТГ зэрэг байгууллагын төлөөлөл болон хуульчид, өмгөөлөгчид, эрдэм шинжилгээ, судалгаа байгууллагын судлаачид, их дээд сургуулиудын эрдэмтэн багш нар, хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-ын ажилтнууд оролцов. Оролцогчид судалгааг цаг үеэ олсон ажил болсныг онцлон тэмдэглэсэн бөгөөд судалгааны үр дүн, зөвлөмжийн дагуу тодорхой арга хэмжээг авч, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг хангахад хамтран ажиллахаа илэрхийлж байв.

ХЭҮК судалгааны үр дүн, хэлэлцүүлгийн үед гарсан санал зөвлөмжид тулгуурлан Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд болон иргэний нийгмийн байгууллагуудтай дараах арга хэмжээг авч, хамтран ажиллахыг уриаллаа.

#### 3.1. Албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр

- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагаас ажилтан, ажил олгогчдыг албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних сургалт зохион байгуулах;
- Засгийн газар, ХЭҮК, ТББ-ууд хамтран албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних талаар олон нийтэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх аян зохион байгуулах;
- Хөдөлмөрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж, ажилтнуудын хувийн баримт бичгийг ажил олгогч хураан авахыг хориглох;
- Хөдөлмөрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж, ажил олгогч ажилтнуудынхаа насыг шалгаж, баримтжуулах тухай заалт оруулах;
- Засгийн газар хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудалд анхаарлаа хандуулж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай тоо мэдээлэл цуглуулан дүн шинжилгээ хийх, улмаар нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулж, хяналт тавих;
- Хөдөлмөрийн гэнэтийн хяналт шалгалт явуулах боломжийг бүрдүүлэх эрх зүйн орчныг бий болгох;
- ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналт (аж үйлдвэр, худалдаа)-ын тухай 1947 оны 81 дүгээр Конвенц, Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенцийг тус тус соёрхон батлах;
- Төрөөс насанд хүрээгүй хүн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг судалгаа шинжилгээнд тулгуурлан, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр тогтмол шинэчлэх;

### **3.2. Ялгаварлан гадуурхалт**

- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудаас ажилтан, ажил олгогчдыг албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних, түүнд эмэгтэйчүүд, залуучуудын асуудлыг нэгтгэж тайлбарлах, сургалт зохион байгуулах;
- Засгийн газар, ХЭҮК, ТББ-ууд хамтран албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних, түүнд эмэгтэйчүүд, залуучуудын асуудлыг нэгтгэж тайлбарлах, энэ талаар олон нийтэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх аян зохион байгуулах;
- Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажлын байран дахь дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, зохицуулахад чиглэсэн үндэсний удирдамж буюу журам гаргах талаар гурван талт яриа эхлүүлэх;
- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага нь ажил олгогчдод ажлын байран дахь дарамтын талаар бодлого баталж, хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;

### **3.3. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ**

- Ажилтны төлөөллийн байгууллага хувийн хэвшил, тэр дундаа жижиг, дунд үйлдвэрийн ажилтнуудаар хамрах хүрээгээ нэмэгдүүлэх;
- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажилтан, ажил олгогчдын дунд үйлдвэрчний эвлэлийн ач тус, хамтын гэрээг ашиглах талаар сургалт зохион байгуулах;
- Засгийн Газар, ХЭҮК, ТББ-ууд үйлдвэрчний эвлэл, хамтын гэрээний ач холбогдлын талаар олон нийтийн мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх аян зохион байгуулах;

### **3.4. Хөдөлмөрийн гэрээ**

- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдод хөдөлмөрийн гэрээний загвар боловсруулж санал болгох, ингэхдээ туршилтын хугацааны хөдөлмөрийн гэрээний загварыг боловсруулах;
- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажил олгогч, ажилтнуудад гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгч, туршилтын хугацаанд цалин хөлс олгох ажил олгогчийн хуульд заасан үүргийн талаар сургалт зохион байгуулах;
- Засгийн газар, ХЭҮК, ТББ-ууд олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх аян, тэр дундаа дадлагажигч ажилтны эрхийн талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх ажил зохион байгуулах;

### **3.5. Цалин хөлс**

- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдын дунд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлс олгоход ямар сөрөг нөлөө үзүүлж болохыг ойлгуулах, таниулах;
- МХЕГ хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаагаа нэмэгдүүлэх, ажил олгогчдод хууль тогтоомжийг биелүүлэх талаар зөвлөх, ажилтнуудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлс олгосон тохиолдолд хариуцлага тооцох;
- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдын дунд ажилтнуудад ажил, амралтын цагийг хуулийн дагуу олгоогүйгээс үүдэх сөрөг нөлөөлийн талаар сургалт зохион байгуулах;
- МХЕГ хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаагаа нэмэгдүүлэх, ажил олгогчдод хууль тогтоомжийг биелүүлэх талаар зөвлөх, ажилтнуудад ажил, амралтын цагийг хуулийн дагуу олгоогүй тохиолдолд хариуцлага тооцох;

### **3.6. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА)**

- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдод хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам батлахад нь арга зүйн зөвлөгөө өгөх;
- МХЕГ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаагаа нэмэгдүүлэх, ажил олгогчдод зөвлөх, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журам байхгүй, хамгаалалтын хэрэгсэл дутмаг байдалд хариуцлага тооцох;

ХЭҮК дээрх зөвлөмжүүдийг холбогдох талуудад хүргүүлж, Монгол Улсад хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн талаар дараа дараагийн судалгаа шинжилгээний ажлыг хийж, үр дүнг нь хэлэлцүүлэх замаар хэрэгжилтэд нь хяналт тавих болно.

## **4. ХОЛБОО БАРИХ**

Судалгаатай холбоотой асуудлаар ХЭҮК-той дараах хаягаар холбогдоно уу.

### **Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс**

Монгол Улс, Улаанбаатар хот  
Чингэлтэй Дүүрэг, Тусгаар тогтнолын талбай  
Засгийн газрын 11 дүгээр байр  
5 дугаар давхар

Утас: +976 70000222,  
262751, 262752, 262902

Факс: +976 11 320284

И-мэйл: [info@mn-nhrc.org](mailto:info@mn-nhrc.org)

Цахим хуудас: [www.mn-nhrc.org](http://www.mn-nhrc.org)

## СУДАЛГААНЫ БАГИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН

---

**СУДАЛГААНЫ ЗӨВЛӨХ БАГ:** ЛЬЮКИТ ПАРИССАРА, ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан хөтөлбөрийн шинжээч

ФАРАЗ ШИБЛИ, Хуулийн зөвлөх

Г.АМАРМЭНД, Зөвлөх

**ЗОХИЦУУЛАГЧ:**

Ч.АЛТАНГЭРЭЛ, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Ажлын албаны дарга, шинжлэх ухааны магистр

П.БОЛОРМАА, ОУХБ-ын Үндэсний зохицуулагч

**АХЛАХ СУДЛААЧ:**

Ц.БҮЖИДМАА “Карьер хөгжлийн хүрээлэн” ТББ-ын зөвлөх, Монголын Рояль Академи, Рояль Олон улсын дээд сургуулийн захирал, Доктор (Ph.D), Профессор

**СУДЛААЧИД:**

Б.ЦАЦРАЛТ, “Либерал Эмэгтэйчүүдийн Оюуны Сан” ТББ-ын гүйцэтгэх захирал, Доктор (Ph.D)

Ш.ДИВАА, Судлаач

Ц.БУЙДАНБААТАР, Судлаач

Б.БАЙГАЛМАА, Туслах судлаач

П.МАРАЛ-ЭРДЭНЭ, Туслах судлаач

**ТАЙЛАН БИЧСЭН:**

Ц.БҮЖИДМАА, “Карьер хөгжлийн хүрээлэн” ТББ-ын зөвлөх, Монголын Рояль Академи, Рояль Олон улсын дээд сургуулийн захирал, Доктор (Ph.D), Профессор

З.ӨНӨРЖАРГАЛ, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Ахлах референт, хууль зүйн магистр

**ТАЙЛАН ХЯНАСАН:**

Ч.АЛТАНГЭРЭЛ, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Ажлын албаны дарга, шинжлэх ухааны магистр

З.ӨНӨРЖАРГАЛ, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Ахлах референт, хууль зүйн магистр

Б.СЭМЖИДМАА, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын референт

## ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр
ШХА	Швейцарын хөгжлийн агентлаг
УИХ	Улсын Их Хурал
УДШ	Улсын Дээд Шүүх
ШЕЗ	Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл
ХЭҮК	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс
ҮСХ	Үндэсний Статистикийн Хороо
ХНХЯ	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам
ШШГЕГ	Шүүхийн Шийдвэр Гүйцэтгэх Ерөнхий Газар
МХЕГ	Мэргэжлийн Хяналтын Ерөнхий Газар
ЗДТГ	Засаг Даргын Тамгын Газар
МАОЭНХ	Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбоо
МҮХАҮТ	Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим
МҮЭХ	Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбоо
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ААНБ	Аж ахуйн нэгж байгууллага
ХМТК	Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс
ЭХМК	Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй

## ХҮСНЭГТ, ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

### ХҮСНЭГТ

Хүснэгт 1.1.	ОУХБ-аас Монгол Улсад хийсэн судалгаа, шинжилгээний ажил.....	19
Хүснэгт 1.2.	ХЭҮК болон үндэсний судалгааны байгууллагуудаас хийсэн судалгаа шинжилгээний ажил .....	19
Хүснэгт 1.3.	Судалгааны нийт түүврийн хэмжээ .....	24
Хүснэгт 2.1.	ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж .....	32
Хүснэгт 2.2.	ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж.....	34
Хүснэгт 2.3.	ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж.....	35
Хүснэгт 2.4.	Ялтны заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр.....	37
Хүснэгт 2.5.	ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж.....	42
Хүснэгт 2.6.	Шүүхийн шийдвэрийн статистик .....	44
Хүснэгт 3.1.	Судалгаанд оролцогчдын насны байдал, салбараар .....	49
Хүснэгт 3.2.	Судалгаанд оролцогчдын үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл.....	49
Хүснэгт 3.3.	Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл ба удирдлагын нөлөөлөл .....	51
Хүснэгт 3.4.	Хамтын гэрээний талаарх ажил олгогчдын хариулт .....	52
Хүснэгт 3.5.	Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс .....	53
Хүснэгт 3.6.	Ажлын байрны хязгаарлалт.....	54
Хүснэгт 3.7.	Ажил олгогчийн зүгээс үзүүлдэг албадлагын хэлбэр .....	54
Хүснэгт 3.8.	Ажил олгогч ажилтны насыг баталгаажуулдаг эсэх .....	55
Хүснэгт 3.9.	Ажлын байран дахь дарамт .....	57
Хүснэгт 3.10.	Ажлын байран дахь дарамтын хэлбэрүүд .....	58
Хүснэгт 3.11.	Ажлын байран дахь дарамтын талаарх хариулт (хүйсээр) .....	59
Хүснэгт 3.12.	Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт.....	62
Хүснэгт 3.13.	Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрүүд .....	62
Хүснэгт 3.14.	Ялгаварлан гадуурхалт ба ажил олгогчийн шийдвэр .....	63
Хүснэгт 3.15.	Ажилтан шалгаруулж авахад тавигдах шаардлагыг агуулсан дүрэм, журам байдаг эсэх .....	65
Хүснэгт 3.16.	Ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, ажилтнуудтай ижил тэгш харьцах талаар баримталдаг дүрэм, журам байдаг эсэх .....	65
Хүснэгт 3.17.	Хөдөлмөрийн гэрээ .....	66
Хүснэгт 3.18.	Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг ажилтанд олгодог эсэх.....	67
Хүснэгт 3.19.	ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд хийсэн шинжилгээ .....	67
Хүснэгт 3.20.	ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд заасан туршилтын хугацаа .....	70
Хүснэгт 3.21.	Судалгаанд оролцогчдын цалин хөлсний хэмжээ (2017 оны 1, 2 дугаар сарын байдлаар) .....	71
Хүснэгт 3.22.	Судалгаанд оролцогчдын цалин хөлсний хэмжээ (хүйсээр) .....	71
Хүснэгт 3.23.	Цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр олгодог эсэх .....	72

Хүснэгт 3.24. Цалин хөлсийг цаг хугацаанд нь олгодог эсэх талаарх ажил олгогчдын хариулт .....	72
Хүснэгт 3.25. Илүү цагаар ажилласан байдал (хүйсээр) .....	74
Хүснэгт 3.26. Нийтээр амрах баярын өдрүүдээр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах эсвэл дундаж цалин хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлж олгодог эсэх .....	75
Хүснэгт 3.27. Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах эсвэл дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлж олгодог эсэх .....	75
Хүснэгт 3.28. Ээлжийн амралт .....	75
Хүснэгт 3.29. ХАБЭА-н дүрэм, журам.....	76
Хүснэгт 3.30. ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан.....	76
Хүснэгт 3.31. ХАБЭА-н сургалтын талаарх ажилтнуудын хариулт .....	77
Хүснэгт 3.32. Тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл .....	77
Хүснэгт 3.33. ХАБЭА-н стандартын үнэлгээ.....	78
Хүснэгт 3.34. Ажилтнуудтайгаа зөвлөлддөг эсэх .....	78
Хүснэгт 3.35. Өнгөрсөн 12 сарын хугацаанд үйлдвэрлэлийн осол гарсан эсэх.....	78
Хүснэгт 3.36. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин.....	79
Хүснэгт 3.37. Хүүхэдтэй эхчүүдэд хүүхэд хөхүүлэх цаг нэмж олгодог байдал .....	80
Хүснэгт 3.38. Ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цаг тухайд нь төлдөг эсэх..	81
Хүснэгт 3.39. Ажилтны нийгмийн даатгалын дэвтэрт үндсэн цалингийн хэмжээг үнэн зөв бөглөдөг эсэх.....	82

## ГРАФИК

График 1.1. Судалгаанд оролцсон ААНБ .....	23
График 1.2. Судалгаанд оролцсон ААНБ-ын үйл ажиллагаа явуулсан жил .....	23
График 1.3. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдал .....	25
График 1.4. Судалгаанд оролцогчдын насны байдал.....	25
График 1.5. Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жил .....	25
График 3.1. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдал, салбараар.....	48
График 3.2. Үйлдвэрчний эвлэл байдаг эсэх .....	49
График 3.3. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл .....	49
График 3.4. Ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагыг байлцуулахгүйгээр уулзахыг зөвшөөрдөг эсэх .....	50
График 3.5. Ажлын байрны тодорхойлоход зааснаас өөр ажил гүйцэтгэх.....	60
График 3.6. Хөдөлмөрийн гэрээ .....	66
График 3.7. “Ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох” зарчмын хэрэгжилт .....	73
График 3.8. Ажлын цаг.....	74





### 1.1. СУДАЛГААНЫ ҮНДЭСЛЭЛ

Хүний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбоотой бусад эрхийг хангах, ажил олгогч, ажилтны үйл ажиллагааг ардчилал, хууль ёсны зарчмаар явуулах, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч хоёр тал эрх, үүргээ хамтын зарчмаар хэрэгжүүлэх, ажил олгогч болон ажилтан эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо өөрсдийн төлөөлөгчөөрөө дамжуулж хамгаалуулахад ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд чухал үүрэгтэй байдаг.

Манай улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулж байсан бөгөөд тухайн цаг үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулан Хөдөлмөрийн тухай хуулийг 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 тус тус шинэчлэн баталж иржээ.

Түүнчлэн, Монгол Улс 1968 онд ОУХБ-ын гишүүн болсноор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, хэрэгжүүлэх болсноор үндэсний эрх зүйн зохицуулалтад томоохон өөрчлөлт шинэчлэлт хийгдэж эхэлсэн байна. Тухайлбал, 1973 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцүүлэн “Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны эрхийн дүрэм”-ийг шинэчлэн боловсруулж, 1991 онд Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийг, 1999 онд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг тус тус шинэчлэн баталсан байна.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа 1999 онд баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн

үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр ба гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон билээ. Энэ хуульд 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Монгол Улс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг<sup>1</sup> үндэсний хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлж байна.

Гэвч хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй, ялангуяа ажил олгогч, ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй холбоотой анхаарал татсан асуудал байсаар байгааг энэ чиглэлээр хийгдсэн өмнөх судалгааны үр дүн харуулж байна.

ААНБ-ын удирдлагууд хуулийг хэрэгжүүлэхгүйн улмаас ажилтан, удирдлага хоорондын эрх ашгийн зөрчил, хөдөлмөрийн маргаан үүсэх явдал буурахгүй байгаа<sup>2</sup> нь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг илтгэх нэг үзүүлэлт болж байна.

Шүүхийн шийдвэрийн статистик мэдээнээс үзэхэд иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд Хөдөлмөрийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн хэрэг маргаан сүүлийн жилүүдэд тогтмол өссөн үзүүлэлттэй байна<sup>3</sup>.

Үйлдвэрлэл, үйлчилгээний зарим салбарт ажил олгогч ажилд шинээр орж байгаа ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй тодорхой хугацаагаар (14 хоногоос-1 сар

1 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын гурван талт хэлэлцээний үр дүнд бий болсон буюу Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтнууд хамтаараа гаргадаг эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хувь хүний хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой үндсэн зарчмуудыг тогтоож өгдөг. Энэхүү эрх зүйн баримт бичиг нь конвенц, зөвлөмж, протокол гэсэн хэлбэртэй. Конвенцийг гишүүн орнууд соёрхон батлах бөгөөд заавал биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.

2 Хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээ. ХНХЯ, УБ. 2015 он.

3 ШЕЗ-ийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2016 оны 04/1019 дүгээр албан бичиг.

хүртэл) цалин хөлсгүй ажиллуулдаг<sup>4</sup> зөрчил байсаар байна.

ХЭҮК-т 2015, 2016 онд хүлээн авч шийдвэрлэсэн жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой 22 санал гомдлын дийлэнх нь ажлын байрны бэлгийн дарамт, гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй холбоотой байна<sup>5</sup>.

ААНБ-дад үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалт сул, зарим салбарт огт байхгүй<sup>6</sup>, түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хамтын гэрээ хэлэлцээрийн тухай заалтын хэрэгжилт сул байгааг<sup>7</sup> энэ чиглэлээр хийсэн судалгааны үр дүнгээс харж болно.

Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийг ажил олгогч, ажилтнууд таньж мэдэх, ил гаргах, мэдэгдэх талаарх мэдлэг ойлголт, хандлага, санаачилга дутмаг байгаагаас эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хэрэгжилт хангалтгүй, ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалт тэр бүр илэрдэггүй зэрэг зөрчлүүд байсаар байна<sup>8</sup>.

"...жигжиг, дунд үйлдвэрлэгчид хүний эрхийг их хэмжээгээр зөрчих магадлалтай байдаг тул бизнесийн байгууллагын хэмжээнээс үл хамааран хүний эрхийн зөрчлийг бууруулах, арилгахад чиглэсэн зохих арга хэмжээ авах шаардлагатай" байгааг зарим судалгааны дүгнэлт, бодлогын зөвлөмжид<sup>9</sup> дурдсан байна.

Жигжиг, дунд үйлдвэр нь эмэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг салбарын тоонд хамаардаг<sup>10</sup>.

Гэвч эмэгтэйчүүд, жендэрийн чиглэлийн судалгаа, бодлого төлөвлөлт ихэвчлэн боловсрол, эрүүл мэнд гэх мэт албан салбарт илүү анхаарал хандуулж иржээ. Харин хувийн хэвшлийн болон жигжиг, дунд үйлдвэрийн салбарт хийгдсэн жендэрийн судалгаа, бодлого хөтөлбөр байхгүй байна.

Энэхүү судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын дийлэнх нь өөрийн байгууллагын судалгааны тоон мэдээллийг боловсруулж, дүгнэлт гаргуулах, зөвлөгөө авах сонирхлоо илэрхийлж байсан нь ажил олгогчдод бодитой судалгааны дүгнэлт, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг хангах арга зүйн зөвлөмж нэн хэрэгцээтэй байгааг илтгэж байна<sup>11</sup>.

Иймээс жигжиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн тулгамдсан асуудлыг судалж, сайжруулах арга замыг тодорхойлох зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага байна.

## 1.2. СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

Монгол Улс дахь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн судлагдсан байдлыг авч үзвэл ХЭҮК болон ОУХБ-аас хийсэн судалгаа, шинжилгээний ажил голлох байр суурийг эзэлж байна.

ОУХБ Монгол Улсад нийт 65 судалгаа хийснээс 13 нь хөдөлмөрийн харилцаанд хамааралтай байна.

4 Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь итлгэл. ХЭҮК, УБ. 2017 он.

5 Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь итлгэл. ХЭҮК, УБ. 2017 он.

6 "Хамтын гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн төлөв байдлын судалгаа". ХНХЯ-ны дэргэдэх Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, УБ. 2015 он.

7 "Хамтын гэрээ, Хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилтийн судалгаа". ХНХЯ-ны дэргэдэх Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, УБ. 2015 он.

8 Судалгааны оролцогчдын ярилцлагын тэмдэглэлээс.

9 Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчим. НҮБ, НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссын газар. Женев. 2011 он.

10 "Эмэгтэйчүүд түлхүү ажилладаг салбарууд нь ихэнхдээ улсын төсвөөс санхүүждэг, хамгийн бага цалинтай ажил, мэргэжлүүд байна. Эмэгтэй ажилтнууд эдийн засгийн хувьд харьцангуй тогтвортой ч цалин, хөлсний хэмжээ доогуур байдаг боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, нийгмийн халамж, соёл урлаг зэрэг салбаруудад түлхүү ажиллаж байна". Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2014 он.

11 Ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс.

**Хүснэгт 1.1. ОУХБ-аас Монгол Улсад хийсэн судалгаа, шинжилгээний ажил<sup>12</sup>**

1	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр	18
2	Нийгмийн даатгал	18
3	Хүүхдийн хөдөлмөр	14
5	Ажлын байрны эрүүл ахуй, аюулгүй байдал	2
6	Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт	2
7	Тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхал	2
8	Ногоон ажлын байр	2
9	Залуучуудын ажил эрхлэлт	2
10	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээр хийх эрх	1
11	Ажлын байрны шилжилт хөдөлгөөн	1
12	Албадан хөдөлмөр	1
13	Албан бус эдийн засаг	1

Түүнчлэн, ОУХБ “Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал” бодлогын зөвлөмж (2013), “Аж ахуй эрхлэлт дэх албан бус хэвшлийг албан хэвшилд шилжүүлэх нь: өнөөгийн байдал, дүгнэлт, сорилт, шинэчлэлийн бодлогын зөвлөмж (2015), “Монгол Улс дахь ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал” (2016) практик судалгаа, “Монгол Улс дахь заавал хаах цэргийн алба ба хугацаат цэргийн хөдөлмөр” (2016) бодлого практикийн дүн шинжилгээ, “Албадан хөдөлмөр” (2016), “Хүүхдийн хөдөлмөр” (2016), “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба худалдаа” сэдвээр бодлогын хураангуй гаргасан байна.

Мөн “Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах” (2011), “Тоглоомын дүрэм: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ” (2014), “Адил тэгш цалин хөлсний хүйсээс үл хамаарах ажлын байрны үнэлгээ” (2016) зэрэг гарын авлагуудыг боловсруулан гаргажээ.

Харин ХЭҮК болон үндэсний судлаачид 2001-2016 онд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн байдалд хийсэн нилээдгүй судалгаа шинжилгээний ажлуудаас томоохонд тооцогдох дараах 19 судалгааны ажлыг нэрлэж болохоор байна.

**Хүснэгт 1.2. ХЭҮК болон үндэсний судалгааны байгууллагуудаас хийсэн судалгаа шинжилгээний ажил**

Д\д	Судалгааны ажлын сэдэв	Он	Гүйцэтгэсэн байгууллага
1.	Хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал	2001	ХЭҮК
2.	Хөдөлмөрлөх эрх	2002	ХЭҮК
3.	Уул уурхайн зарим салбарт хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчмууд болон Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжид заасан эрхийн хэрэгжилтийн төлөв байдалд хийсэн шалгалт, судалгаа	2002	ХЭҮК
4.	Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмын хэрэгжилт	2004	ХЭҮК

12 [http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS\\_370176/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_370176/lang--en/index.htm)

Д\д	Судалгааны ажлын сэдэв	Он	Гүйцэтгэсэн байгууллага
5.	Үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх болон байгууллага байгуулах эрхийн төлөв байдал	2005	ХЭҮК МҮЭХ
6.	Хөдөлмөрийн үнэлэмж, нөхцөл, хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшилт, ажиллах хүчний чанарт хийх судалгаа	2007	НХХЯ, МАОЭНХ
7.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн сурч боловсрох болон хөдөлмөрлөх эрх	2009	ХЭҮК
8.	Монгол Улс дахь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд	2008	ХЭҮК
9.	Казак тува хүүхдүүдийн сурч боловсрох эрх, хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	2010	ХЭҮК
10.	Үндэсний цөөнх (цаатан) хүүхдүүдийн сурч боловсрох эрх, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт	2010	ХЭҮК
11.	Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: <i>(нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа)</i>	2014	ШХА, IRIM судалгааны хүрээлэн
12.	Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагад ажиллаж буй хүний эрхийг хамгаалагчийн үйл ажиллагааны баталгаа	2015	ХЭҮК МҮЭХ
13.	“Хамтын гэрээ, Хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилт”-ийн судалгаа	2015	ХНХЯ-ны дэргэдэх Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
14.	Хамтын гэрээ хэлэлцээр түүний эрх зүйн орчин, өнөөгийн нөхцөл байдал	2015	МАОЭНХ
15.	Хамтын гэрээний хэрэгжилт хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшил	2015	Хөдөлмөрийн дээд сургууль
16.	Хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээ	2015	ХНХЯ
17.	Монгол Улс дахь заавал хаах цэргийн алба ба хугацаат цэргийн хөдөлмөр	2013	ХЭҮК, ОУХБ
18.	Монгол Улс дахь ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал	2013	ХЭҮК, ОУХБ
19.	Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилт	2016	Монгол Улсын Их сургууль

Эдгээр судалгааны тайлангаас үзэхэд Хөдөлмөрийн тухай хууль, бусад холбогдох хуулийн тодорхой зүйл, заалтуудын хэрэгжилтийг голчлон төрийн болон хувийн хэвшлийн албан салбарт судалсан байна.

Харин Монгол Улсын дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 35 хувийг бүрдүүлж байгаа<sup>13</sup> албан бус<sup>14</sup> салбарт хийгдсэн судалгааны ажил цөөхөн байна.

13 Сүүдрийн эдийн засаг. Монгол Банк, УБ. 2013 он.

14 1993 онд Олон улсын хөдөлмөрийн 15 дугаар бага хурлаас “Албан бус хэвшил”-ийг бүртгэлгүй эсхүл (үндэсний хэмжээнд тогтоосон ажилтнуудын тооны хувьд) жижиг гэгдэх хувьцаат бус, хувийн аж ахуйн нэгжүүд хэмээн тодорхойлсон байдаг. 2003 онд Олон улсын хөдөлмөрийн 17 дугаар бага хурлаас “Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт”-ийг албан бус аж ахуйн нэгждээ ажилладаг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, ажил олгогч хэмээн тодорхойлсон байдаг. Үүнд албан эсхүл албан бус аж ахуйн нэгжийн ажиллагсад болон өрхийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд цалин хөлсгүй оролцогчид мөн хамрагдана. Үүний зэрэгцээ өрхийн аж ахуйд цалин хөлстэй ажиллагч, өөрийн хэрэгцээнд эцэстээ ашиглах зорилгоор бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж байгаа хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийг хамруулдаг. Монгол Улс; “Аж ахуй эрхлэлт дэх албан бус хэвшлийг албан хэвшилд шилжүүлэх нь: өнөөгийн байдал, дүгнэлт, сорилт, шинэчлэлийн бодлогын зөвлөмж (чиглэл)” ОУХБ, МАОЭНХ, Эдийн засгийн бодлого, өрсөлдөх чадварын судалгааны төвийн хамтарсан судалгаа, УБ. 2015 он.

Түүнчлэн, дээрх судалгааны тайланд шинжилгээ хийж үзэхэд үйлдвэрчний эвлэл, хамтын гэрээний хэрэгжилт, хүүхдийн хөдөлмөр, ажлын байрны бэлгийн дарамт, гэх мэт тодорхой нэг сэдвийг хөндсөн байх бөгөөд харин хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн<sup>15</sup> хэрэгжилтийг нэгдсэн цогц байдлаар авч үзсэн судалгаа байхгүй байна.

Иймээс Монгол Улсын хувийн хэвшлийн салбар, тэр дундаа жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал судлагдаагүй гэж үзэж болох талтай юм.

Мөн сүүлийн 3 жилд, тэр дундаа 2015 онд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хэрэгжилт, хамтын гэрээний асуудлаар хэд хэдэн судалгааны ажлууд хийгдсэн байна.

ХЭҮК нь УИХ-д жил бүр өргөн барьдаг Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 12 удаагийн илтгэлдээ хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдал, ялангуяа хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг хангах, сайжруулах чиглэлээр УИХ-аар шийдвэр гаргуулахаар холбогдох бодлогын санал зөвлөмжийг дэвшүүлжээ.

ХЭҮК дээрх илтгэлүүддээ хорих ба цэргийн анги дахь албадан хөдөлмөр, түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй, ЛГБТ хүний хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, цагдаагийн, шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын, цэргийн болон төрийн алба хаагчдын, хувийн хэвшлийн салбарын ажилтнуудын хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал зэргийг тусгасан байна.

### 1.3. СУДАЛГААНЫ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ дахь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн байдалд судалгаа хийж,

холбогдох талуудад чиглэсэн санал, зөвлөмж боловсруулахад судалгааны зорилго оршино.

#### **Зорилт 1.**

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ Монгол Улсын хууль тогтоомжид хэрхэн туссаныг судлан энэ чиглэлээр өмнө хийгдсэн судалгааны тайланд дүн шинжилгээ хийж, судалгааны хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох;

#### **Зорилт 2.**

Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ дахь хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн байдлыг судалж, дүн шинжилгээ хийх;

#### **Зорилт 3.**

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг хангах, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бүрэн хэрэгжүүлэх чиглэлээр холбогдох талуудад чиглэсэн санал, зөвлөмж боловсруулах;

## 1.4. СУДАЛГААНЫ ТААМАГЛАЛ

**Таамаглал 1.** Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажилтнуудын тоо, ажилтан ажил олгогчдын мэдлэг, хандлага, хүчин чармайлтаас шалтгаалан эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын гэрээ байгуулах тухай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалт хэрэгжихгүй байна. Энэ талаар өмнө хийгдсэн судалгааны үр дүн нотолж байна.

**Таамаглал 2.** Худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-уудад албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, ялгаварлан гадуурхалт, ажлын

15 Хөдөлмөрийн хүрээний суурь дөрвөн зарчимд:

- a) Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө;
- b) Албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох;
- c) Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах;
- d) Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох тухай зарчмууд хамаардаг болно.

байран дахь дарамт, бэлгийн дарамт зэрэг хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил, бодитой оршин байгааг судалгаагаар илрүүлэх боломжтой. Судалгааны өмнөх анхан шатны ажиглалт, энэ чиглэлээр өмнө хийсэн судалгааны тайлангаас үзэхэд эдгээр зөрчлүүд далд хэлбэрээр оршин байх магадлалтай байна.

**Таамаглал 3.** Хөдөлмөрийн гэрээ, цалин хөлс, олговор, ажилтны нийгмийн хамгааллын талаарх Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалтууд жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт 60 хувьтай хэрэгжиж байна. Энэ нь өмнө хийгдсэн судалгааны дүнгээр нотлогдож байна.

## 1.5. СУДАЛГААНЫ АРГА

Энэхүү судалгаанд баримт бичгийн шинжилгээний арга, анкетын асуулга, ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын аргыг ашиглав.

### **Баримт бичгийн шинжилгээ**

Баримт бичгийн шинжилгээний хүрээнд ОУХБ-ын гэрээ, конвенцийн зохицуулалт үндэсний хууль тогтоомжид хэрхэн туссаныг судалж, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийн талаар өмнө хийгдсэн судалгаануудад дүн шинжилгээ хийв.

Түүнчлэн, сонгон авсан 11 байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй дотоод хэм хэмжээ, дүрэм журам, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад холбогдох баримт бичигт шинжилгээ хийсэн болно.

### **Анкетын асуулгын арга**

Хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн асуудал нь нийгэм, эдийн засаг, хүн ам зүйн өргөн хүрээний асуудалд хамаарах учир аль болох бага хугацаанд олон оролцогчоос үнэн зөв мэдээлэл цуглуулах үүднээс анкетын асуулгын аргыг ашиглав.

Анкетын асуулгын давуу тал нь:

- Орон зайн хувьд тархмал байрлалтай олон хүнийг хамарсан өргөн цар хүрээтэй судалгааг харьцангуй богино хугацаанд цуглуулдаг.

- Ихээхэн хэмжээний мэдээлэл хуримтлуулах бололцоотой.

Сул тал нь:

- Оролцогч байж болох үндсэн хариултаас сонголт хийдэг учир зарим талаар судалгаанд оролцогчийн санаа бодлыг бүрэн дүүрэн илэрхийлэх боломжгүй. Иймд ярилцлагын аргыг давхар хэрэглэж, асуудлыг тодруулснаар энэхүү сул тал нь судалгааны үр дүнд нөлөөлөхгүй юм.

Судалгаанд оролцогчийн нэр төр, эрхэм чанарт халдахгүйгээр үнэн зөв мэдээлэл цуглуулах, хувь хүний нууцыг хадгалах үүднээс судалгаанд оролцогчийн хувь хүний талаарх мэдээллийг илрүүлэх асуулга оруулаагүй болно.

Ажилтнууд байгууллагынхаа талаар мэдээлэл өгөх, өөрт тохиолдсон эмзэг асуудал, хувийн амьдралтай нь холбоотой нөхцөл байдал, ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамт, удирдлагын харилцаа, ялгаварлан гадуурхалт, цалин хөлсний асуудлаар мэдээлэл өгөхөд эргэлзэх, татгалзах явдал цөөнгүй гардаг бөгөөд ийм тохиолдолд анкетын асуулгын арга үнэн бодит мэдээлэл цуглуулахад хамгийн үр дүнтэй аргын нэг бөгөөд судалгааны үр дүнд эерэг нөлөө үзүүлэх юм.

Судалгаанд ОУХБ-ын боловсруулсан анкетын асуулгыг ашиглав. Ингэхдээ хэт олон асуултаар оролцогчийг залхаахгүй байх үүднээс асуултын дээд хязгаарыг 100-аас илүүгүй байлгах, судалгааны бусад аргаар тодруулах боломжтой мэдээллийг давхардуулан асуухгүй байх үүднээс анх санал болгосон ажилтнаас авах судалгааны 103 асуултыг 87, ажил олгогчийн 106 асуултыг 69 болгож дахин боловсруулалт хийв.

Судалгааны удирдамжийн дагуу ААНБ-ын ажил олгогчийг судалгаанд хамруулах, цаг хугацааны хязгаарлагдмал байдал, зөвхөн ажлын байранд судалгаа авах боломжтой байсан зэргээс шалтгаалан ААНБ-ын удирдлагуудад албан ёсоор хандаж, судалгааны ажлыг зохион байгууллаа.



## Ярилцлагын арга

Ганцаарчилсан ярилцлагад оролцох хүсэлтээ илэрхийлсэн ажилтнуудаас ААНБ-ын төлөөллийг хангах зарчмаар дахин түүвэрлэлт хийж, 38 ажилтан, 11 ажил олгогчтой ганцаарчилсан ярилцлага, ажилтнуудын дунд 5-н удаа бүлгийн ярилцлага хийв.

Тухайн асуудлаар мэргэшсэн экспертээс асуудлыг тодруулан судлах, анкетын болон ярилцлагын судалгаанаас гарсан дүгнэлтийг шалгаж, баталгаажуулах, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулах арга замыг тодорхойлох зорилгоор үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн, сонгуульт ажилтан, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч, хуульч, өмгөөлөгч, хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл бүхий нийт 19 ажилтан, албан хаагчидтай экспертийн ярилцлага хийв.

## 1.6. СУДАЛГААНЫ ХАМРАХ ХҮРЭЭ, ТҮҮВЭР

Судалгааны эх олонлогийг ХЭҮК, ОУХБ-ын санал болгосон ажлын даалгавар, судалгааны удирдамжид заасны дагуу тодорхойлсон болно.

Цаг хугацааны боломж, хэрэгцээт мэдээллийн цар хүрээ зэргээс шалтгаалж эх

олонлогийн бүх нэгжийг судлах боломжгүй тул Дархан-Уул, Орхон аймаг, нийслэлийн 7 дүүргийн ЗДТГ-аас ирүүлсэн ААНБ-ын судалгаанд үндэслэн анхдагч нэгжийг сонголоо.

Худалдаа үйлчилгээний салбарын анхдагч нэгжүүдийг ажилтны тоогоор ангилж, бүлэглэн, бүлэг тус бүрээс эх олонлогийг төлөөлөх ААНБ-ын тоог хувь тэнцүүлэн сонгов.

Ноос ноолуурын чиглэлийн жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын хувьд хот, дүүргийн судалгаанд дурдагдсан бүх ААНБ-ыг хамруулах оролдлого хийсэн бөгөөд ноос ноолуурын чиглэлийн 81 ААНБ-аас үйл ажиллагаа нь зогссон<sup>16</sup> нь 29, эздийн утас нь холбогдох боломжгүй, бүртгэлтэй хаяг бүхий байрандаа байхгүй<sup>17</sup> 14 байлаа.

Анхдагч нэгжийн сонголтоор худалдаа үйлчилгээний 59, ноос ноолуурын чиглэлийн 19, нийт 78 ААНБ-ын ажил олгогч, ажилтнуудыг судалгаанд хамруулав. Үүний тулд судалгааны баг нийт 136 жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ыг судалж, 93-т нь хандсан болно.

Эдгээр ААНБ-ын 8-аас бусад нь 6-аас дээш жил үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд судалгаанд оролцсон бүх байгууллага улсын бүртгэлд бүртгэлтэй байна.

График 1.1. Судалгаанд оролцсон ААНБ

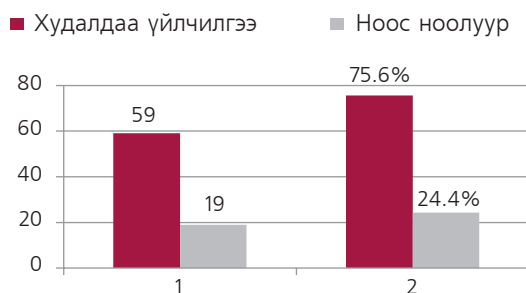
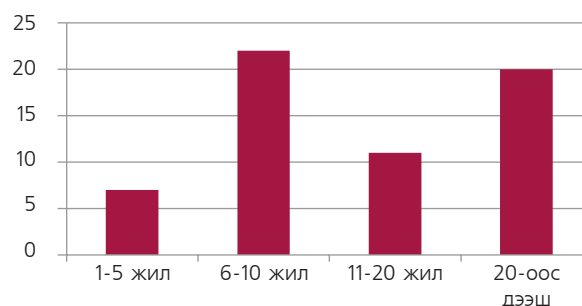


График 1.2. Судалгаанд оролцсон ААНБ-ын үйл ажиллагаа явуулсан жил



16 Ноос ноолуур угаах боловсруулах үйлдвэрүүд болон гадаад захиалгын үйлдвэрүүд нь улирлын чанартай, захиалга орж ирээгүй зэрэг шалтгаанаар үйл ажиллагаа нь түр зогссон байна.

17 Нийслэлийн Баянгол дүүрэгт бүртгэлтэй ААНБ-ын хаягийн дийлэнх нь компанийн эздийн гэрийн хаяг байв.

Судалгааны ажлыг анх төлөвлөхдөө ХЭҮК, ОУХБ-ын захиалгаар түүврийн хэмжээг 2400 байхаар тогтсон билээ. Судалгааны явцад Улаанбаатар хот, Дархан-Уул, Орхон аймагт үйл ажиллагаа явуулдаг 10322<sup>18</sup> жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын 77110 ажилтнаас 1650 ажилтныг судалгаанд хамруулан 1639 анкетыг боловсруулалтад авснаар түүврийн хувь 2,1 болсон нь эх олонлогоо төлөөлөх бүрэн чадвартай<sup>19</sup> хэмээн үзлээ.

Судалгааны анхдагч нэгж болох ААНБ-д тухайн өдөр ажиллаж байсан бүх ажилтнуудын 60-аас дээш хувийг хамруулан энгийн санамсаргүй түүврийн аргыг хэрэглэсэн бөгөөд энэ нь судалгааны эцсийн үр дүнд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй юм.

Энэхүү судалгааны хүрээнд тоон судалгаагаар 1639, чанарын судалгаагаар 111, нийт 1750 оролцогчоос мэдээлэл цуглуулав.

### Хүснэгт 1.3. Судалгааны нийт түүврийн хэмжээ

№	Судалгааны төрөл	Судалгааны арга	Түүврийн нэгж	Хамрах хүрээ	Түүврийн хэмжээ
1	Тоон судалгаа <b>1639 оролцогч</b>	Анкетын асуулга	Ажилтан	Улаанбаатар Дархан-Уул Орхон	n = 1577 хүн
		Анкетын асуулга	Ажил олгогч	Улаанбаатар Дархан-Уул Орхон	n = 62 хүн
2	Чанарын судалгаа <b>111 оролцогч</b>	Ганцаарчилсан ярилцлага	Ажилтан	Улаанбаатар Дархан-Уул Орхон	n = 39 хүн
		Ганцаарчилсан ярилцлага	Ажил олгогч	Улаанбаатар Дархан-Уул Орхон	n = 11 хүн
		Ганцаарчилсан ярилцлага	Эксперт	Улаанбаатар хот, Дархан-Уул Орхон	n = 19 хүн
		Бүлгийн ярилцлага	Ажилтан	Улаанбаатар	n = 42 хүн

#### Судалгаанд оролцогчдын мэдээлэл:

Анкетын асуулгын судалгаанд хамрагдсан 1577 ажилтны 1089 буюу 69.1 хувь нь худалдаа үйлчилгээний, 488 нь буюу 30.9 хувь нь ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажилтнууд байна.

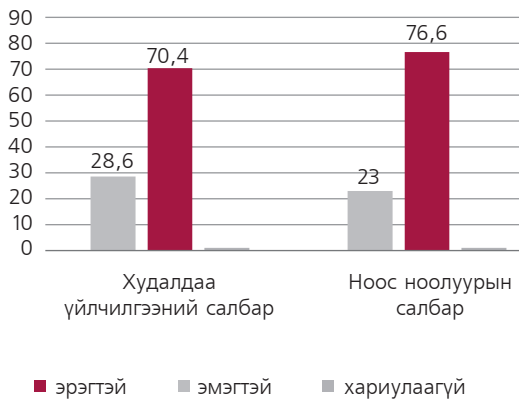
Нийт оролцогчдын 27 хувь нь эрэгтэй, 73 хувь нь эмэгтэй бөгөөд, хөгжлийн бэрхшээлтэй 85 ажилтан судалгаанд хамрагдсан нь нийт оролцогчдын 5.3 хувийг эзэлж байна.

18 ҮСХ-ны статистик мэдээ. 2017 оны 1 дүгээр улирал.

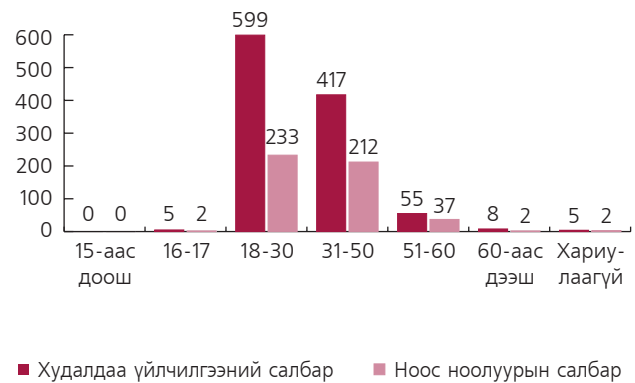
19 Түүврийн хувь 1 буюу 1-д ойрхон байвал эх олонлогоо төлөөлөх чадвартай гэж үздэг. Түүврийн судалгааны арга зүй МУИС, Хүн Амын Сургалт Судалгааны Төв, УБ. 2004 он.



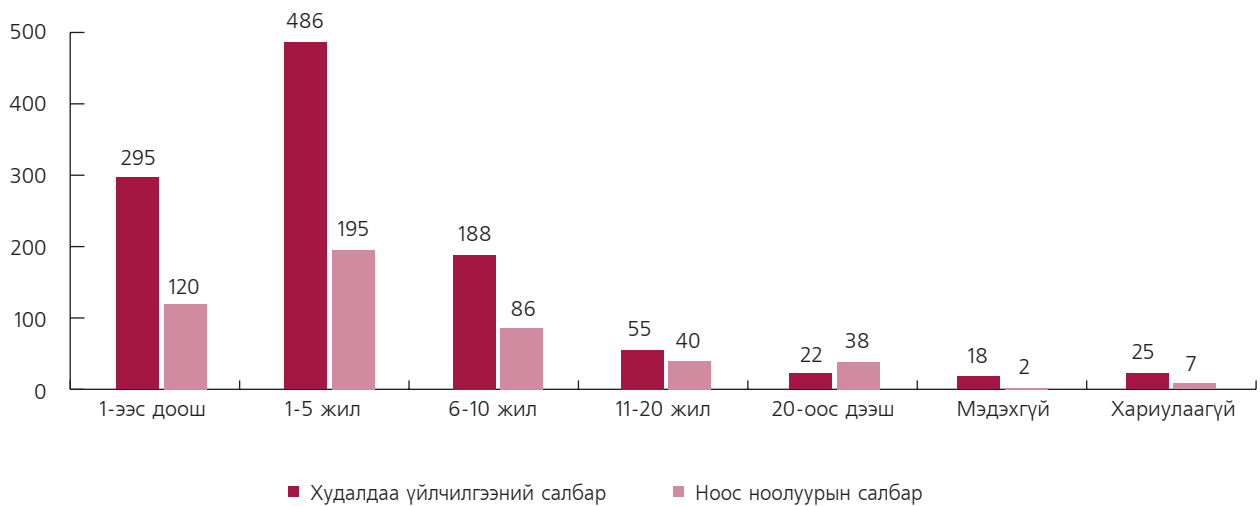
**График 1.3. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдал**



**График 1.4. Судалгаанд оролцогчдын насны байдал**



**График 1.5. Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жил**



## 1.7. МЭДЭЭЛЭЛ ЦУГЛУУЛАХ, БОЛОВСРУУЛАХ ҮЙЛ ЯВЦ

### **Мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах:**

Судалгааны багийн үндсэн 6 судлаач, туслах 20 судлаач, мэдээллийг ажлын 37 хоногт багтаан цуглуулав.

Тоон судалгааны мэдээллийг "SPSS 22.1" программ, нээлттэй асуултын мэдээллийг "Microsoft Excel 2010" программ, баримт бичгийн шинжилгээ болон ярилцлагын судалгааны мэдээллийг "Microsoft Word 2010" программд тус тус боловсруулав.

### **Мэдээллийг шинжлэх:**

Судалгааны хүрээнд цуглуулсан тоон утган мэдээлэл болон чанарын судалгааны мэдээллийг шинжлэхдээ нэгтгэн дүгнэх (analyzing), харьцуулах (comparing), эрс тэс ялгааг илрүүлэх (contrasting), тайлбарлах (interpreting) зэрэг аргыг ашиглав.

Чанарын судалгааны хэд хэдэн ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн ярилцлагын үр дүнг нэгтгэн шинжилсэн (Cross-case analyses) бөгөөд дүгнэлт, кейсийг судалгааны эх олонлогт тархаан тайлбарлах оролдлого хийгээгүй болно.

### **Тайлан боловсруулах:**

ХЭҮК, ОУХБ-ын зөвлөмж, судалгааны ажлын удирдамжийн логик бүтцийг баримтлан судалгааны тайланг бүтэцчилж, судалгааны дүгнэлтэд тулгуурлан санал, зөвлөмж боловсруулав.

Судалгааны ишлэл, баримтад ижил утгатай олон мэдээллийг давтахгүйгээр шинжилгээнд бодит түлхэц болохуйц оновчтой, цөөн ишлэл, жишээ, баримтыг тусгав.

### **Мэдээлэл цуглуулах явцад тохиолдсон хүндрэл бэрхшээл:**

1. Судалгааны үндсэн мэдээллийн 80 хувийг 2017 оны 1 дүгээр сарын 20-ны өдрөөс 2 дугаар сарын 20-ны өдөрт багтааж цуглуулав. Судалгааны эх олонлогт хамаарах ААНБ-ын ажлын ачаалал ихэсдэг цаг үе таарснаас ажил олгогч, ажилтнууд судалгаанд оролцохоос татгалзах, дургүйцэх зэрэг хандлагыг илэрхийлж байлаа. Судалгаанд хамруулахаар нийт 93 ААНБ-д хандсанаас 15 нь судалгаанд оролцохоос татгалзав.
2. Судлаачид утсаар ярих, цахим шуудангаар харилцах, биеэр уулзаж, судалгааны зорилгыг тайлбарлан ойлгуулах, анкетын асуулгаар судалгаа авах, бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлага хийх зэргээр ААНБ тус бүрд 3-5 удаагийн хандалтаар судалгааны мэдээллийг цуглууллаа.
3. Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 2-оос бусад нь байгууллагынхаа дотоод дүрэм журам болон бусад холбогдох баримт бичгүүдийг шинжилгээнд өгөхөөс татгалзсан хариу өгөв.
4. Судалгаанд сонгон авсан түүврийн хувьд жижиг, дунд үйлдвэр, тэр дундаа худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбараар ангилсан статистик мэдээлэл дутагдалтай байлаа<sup>20</sup>.
5. Сонгосон аймаг, дүүргийн төрийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн бүртгэл, судалгаа бодит байдлаас зөрүүтэй, мэдээллүүд алдаатай байв<sup>21</sup>. Тухайлбал, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг 81 ААНБ-ын 29 нь үйл ажиллагаа нь зогссон<sup>22</sup>, 14 ААНБ-ын эздийн утас нь холбогдох боломжгүй, бүртгэлтэй хаяг бүхий байрандаа байхгүй байв<sup>23</sup>.
6. Нийслэлийн зарим дүүргийн ЗДТГ, ХЭҮК-ын албан бичгийн хариу, мэдээ судалгааг ирүүлэхгүй удаа дараа шаардуулах, хугацаа заах зэргээр хүнд суртал гаргаж байсан нь судалгааны үйл ажиллагаанд хүндрэл учруулж байлаа. Тухайлбал, Нийслэлийн Сүхбаатар дүүргийн ЗДТГ-аас худалдаа үйлчилгээний жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын мэдээ судалгааг огт ирүүлээгүй, Сонгинохайрхан дүүргийн ЗДТГ-аас тодорхойгүй мэдээлэл өгсөний

20 Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч, нийгмийн хамгааллын хяналтын улсын байцаагч, нийгмийн даатгалын хяналт шалгалтын улсын байцаагчидтай ярилцлага хийхэд ААНБ-ын үйл ажиллагааны хэлбэрээр төрөлжүүлэн ангилсан мэдээлэл хомс байлаа. Тухайлбал, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт, өр авлага, мэргэжлийн хяналтын байгууллагад ирүүлсэн гомдол санал, илрүүлсэн зөрчлийн талаар жижиг, дунд үйлдвэр, худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбар гэх мэтчилэн ангилан нэгтгэсэн тоон мэдээлэл хомс байна.

21 Нийслэлийн Хан-Уул дүүрэгт ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ААНБ-ын жагсаалтад медиа үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагын нэр, мөн ноос ноолуурын бүтээгдэхүүний нэрийг ААНБ-ын тоонд оруулан тоолсон тохиолдол байна.

22 Ноос ноолуур угаах, боловсруулах үйлдвэрүүд улирлын чанартай ажилладаг, захиалга байхгүй зэрэг шалтгаанаар үйл ажиллагаа нь түр зогссон байна.

23 Нийслэлийн Баянгол дүүрэгт бүртгэлтэй ААНБ-ын хаягийн дийлэнх нь компанийн эзний гэрийн хаяг байв.

улмаас түүвэрлэлт хийх боломжгүй болж, зөвхөн хаяг, байршлаар сонголт хийж, судалгааг явууллаа.

Харин Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газар, Нийслэлийн Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын газар, Орхон аймгийн ЗДТГ, нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн ЗДТГ зэрэг төрийн захиргааны байгууллагууд судалгааны мэдээлэл цуглуулахад дэмжлэг үзүүлж, хамтран ажилласан болно.

7. Судалгааны анхан шатны мэдээлэл цуглуулах, судалгааны удирдамж, хэрэглэгдэхүүн болон бусад шаардлагатай баримт бичиг бэлтгэх, мэдээлэл цуглуулах, мэдээллийг шинжлэх, явцын болон эцсийн тайлангийн эхний хувилбарыг боловсруулах ажлыг хийж гүйцэтгэхэд ажлын даалгаварт заасан цаг хугацаа харьцангуй бага байв.



## БҮЛЭГ 2. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ БА ҮНДЭСНИЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ

### 2.1. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ БА ҮНДЭСНИЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ

ОУХБ<sup>24</sup> нь байгуулагдсан цагаасаа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоог бий болгож, боловсронгуй болгосоор ирсэн билээ. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын гишүүн орнууд, Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтнууд хамтаараа батлан гаргадаг эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой үндсэн зарчмуудыг тогтоож өгдөг.

Энэхүү тогтолцоо нь зохистой, бүтээмжтэй ажлын байр нэмэгдүүлэх, залуучууд, эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж олгох, хувь хүний эрх чөлөө, нэр хүнд, тэгш байдал, нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлэхэд чиглэдэг.

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс дараах найман конвенцийг “суурь конвенц” хэмээн тогтоосон байдаг. Эдгээр нь:

1. “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц;
2. “Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц;
3. “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц;
4. “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц;
5. “Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай” ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц;

6. “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай” ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц;
7. “Тэгш шан хөлс олгох тухай” ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц;
8. “Алагчилахгүй байх” (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц болно.

Монгол Улс ОУХБ-ын 18 конвенцийг соёрхон баталсан бөгөөд үүнд дээрх суурь найман конвенц багтдаг.

Дээрх суурь найман конвенц нь “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө”, “Албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох”, “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах”, “Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох тухай” үндсэн дөрвөн зарчмыг багтаасан юм.

Эдгээр зарчмууд нь ОУХБ-ын 1998 оны Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхаглалаар баталгаажсан бөгөөд манай улсын хууль тогтоомжид зохих ёсоор тусгагдан хэрэгжиж байна.

#### **ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨ**

Эвлэлдэн нэгдэх, байгууллага байгуулах, хамтын гэрээ, хэлэлцээр хийх эрх чөлөөг ОУХБ-ын дараах гэрээ конвенцоор баталгаажуулжээ. Үүнд:

- “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц;

24 ОУХБ нь 1919 онд байгуулагдаж, 1946 онд НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага болсон түүхтэй. Өнөөгийн байдлаар 185 гишүүн орныг эгнээндээ нэгтгэсэн байна. ОУХБ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны тус тусын төлөөлөлтэй, хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын чиглэлээр үүссэн аливаа асуудлыг эрх тэгш оролцоотойгоор шийдвэрлэх өвөрмөц “гурвалсан” бүтэцтэй. ОУХБ-ын бодлогыг олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганаар тогтоох ба жилд нэг удаа хуралдана. Бага хурлын чуулганаар хөдөлмөрийн шинэ хэм хэмжээ, ОУХБ-ын ажлын төлөвлөгөө, төсвийг хэлэлцэн батална. Бага хурлаас бусад үед ОУХБ-ыг Засгийн газрын 28, ажил олгогчийн 14, ажилтны 14 төлөөлөл бүхий Удирдах зөвлөл удирдана. ОУХБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга болон Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны төв байр нь Швейцарь Улсын Женев хотноо байрладаг бөгөөд 40 гаруй улсад салбартай байна.

- “Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц;
- “Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай” ОУХБ-ын 135 дугаар конвенц;
- “Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцааны тухай” ОУХБ-ын 151 дүгээр конвенц;
- “Хамтын хэлэлцээний тухай” ОУХБ-ын 154 дүгээр конвенц;

Мөн дээрх гэрээ, конвенцийн заалттай холбоотой дараах зөвлөмжийг гаргасан байна.

Үүнд:

- “Хамтын хэлэлцээрийн тухай” ОУХБ-ын 91 дүгээр зөвлөмж;
- “Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай” ОУХБ-ын 143 дугаар зөвлөмж;
- “Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцааны тухай” ОУХБ-ын 159 дүгээр зөвлөмж;
- “Хамтын хэлэлцээний тухай” ОУХБ-ын 163 дугаар зөвлөмж зэрэг болно.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба зохион байгуулах, хамтын гэрээ, хэлэлцээр хийх эрхийг 1919 оны ОУХБ-ын дүрэм, 1944 оны Филадельфийн тунхаглал, 1998 оны Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхаглал зэрэгт баталгаажуулсан байна.

Монгол Улс “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц, “Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” ОУХБ-ын 98 дугаар конвенцод 1969 онд, “Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай” 135 дугаар конвенцод 1995 онд тус тус нэгдэн оржээ.

### **Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба зохион байгуулах эрх**

Монгол Улс 1992 оны шинэ Үндсэн хуулиар хүн бүр эрх ашгаа хамгаалах зорилгоор үйлдвэрчний эвлэл байгуулах буюу үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй болохыг баталгаажуулсан билээ<sup>25</sup>. Ингэснээр Монгол Улсын иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамтран хамгаалах, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн зарчмаар хөдөлмөрийн нөхцөл, амьдралын түвшинг дээшлүүлэх, нийгмийн болон бусад асуудлаар үзэл бодлоо илэрхийлэхийн тулд өөрсдийн санаачилгаар, сайн дурын үндсэн дээр үйлдвэрчний эвлэл, ТББ байгуулах эрхтэй болсон юм.

Өнөөгийн байдлаар ажил олгогчид ТББ, мэргэжлийн холбоо байгуулах, ажилтнууд үйлдвэрчний эвлэл байгуулах замаар эвлэлдэн нэгдэж, эрх ашгаа хамгаалан, үйл ажиллагаа явуулж байна.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба зохион байгуулах эрх гэдэг нь иргэд нийгмийн болон өөрсдийн ашиг сонирхол, үзэл бодлын үүднээс сайн дурын үндсэн дээр өөрийн итгэл үнэмшил, эрх ашгийн төлөө эвлэлдэн нэгдэж, төрөөс хараат бусаар өөрийгөө удирдах зарчмаар үйл ажиллагаагаа явуулдаг ашгийн бус олон нийтийн байгууллагад элсэн орохыг хэлнэ.

Гол зорилго нь иргэдэд тулгамдсан асуудлыг хамтын хүчээр шийдвэрлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалахад чиглэнэ. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг хэрэгжүүлэх явцад байгуулагдаж буй байгууллага нь ямар ч нэртэй байж болох бөгөөд энэ нь зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр, чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх боломжтой байна. Хэнийг ч албадан элсэхийг тулган шаардаж болохгүй.

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба зохион байгуулах эрх нь иргэдийн сайн дурын үндсэн дээр өөрийн итгэл үнэмшил, эрх ашиг, үзэл бодлын нийтлэг сонирхолд нийцсэн байх

25 Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 10 дахь заалт

бөгөөд нам, эвсэл, холбоо, эвсэл, зөвлөл, нийгэмлэг гэх мэт янз бүрийн нэртэй нэгдэл, байгууллагыг үүсгэн байгуулах, элсэн орох хэлбэрээр илэрдэг. Төрийн байгууллага энэхүү эрхийг хязгаарлах буюу түүнийг хууль ёсоор хэрэгжүүлэхэд саад тавихаас түтгэлзэнэ.

Ажил олгогч, ажилтан өөрсдийн сонголтоор байгууллага байгуулах, эсхүл түүнд нэгдэн орох эрхтэй. Энэ нь ажил олгогч, ажилтан ямар ч ялгаагүйгээр, урьдчилан зөвшөөрөл авалгүй өөрийн саналаар байгууллага байгуулж, тэдгээр байгууллагад гагцхүү дүрэмд нь захирагдах нөхцөлтэйгөөр элсэн орохыг хэлнэ.

Байгууллага гэдэг нь ажил олгогч, ажилтны ашиг сонирхлыг хангах, хамгаалах зорилго бүхий ажил олгогч, ажилтны төлөөлийн аль ч байгууллагыг хамруулсан ойлголт юм.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөлийн байгууллагууд нь үйл ажиллагаандаа ил тод байх, хараат бус байх, харилцан адил тэгш байх зарчмыг мөрдлөг болгоно. Тэдгээрийн үйл ажиллагааг захиргааны журмаар тарааж үл болно.

Үйлдвэрчний эвлэл нь ажилтнуудын эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдлыг хамтын ажиллагаагаар дамжуулан хамгаалах, дээшлүүлэх зорилгоор байгуулагддаг.

Үйлдвэрчний эвлэл нь иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамтран хамгаалах, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн зарчмаар хөдөлмөрийн нөхцөл болон амьдралын түвшинээ дээшлүүлэх, нийгэм болон бусад асуудлаар үзэл бодлоо илэрхийлэхийн тулд өөрсдийнхөө санаачилгаар байгуулсан байнгын, ардчилсан байгууллага юм.

Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааны үндсэн зорилго нь:

- Ажлын байран дээр ажиллаж байгаа ажилтнуудыг хамгаалах;
- Ажилтнуудын ажлын нөхцөлийг сайжруулах;
- Аливаа асуудлыг хамтаараа хэлэлцэн тохиролцох замаар шийдвэрлэх;

- Амьдралын нь нөхцөл байдлыг дээшлүүлэх арга зам эрж хайх, тусламж дэмжлэг үзүүлэх;
- Нийгмийн аливаа асуудлаар санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх нөхцөл бололцоо бүрдүүлж өгөх зэрэг болно.

Үйлдвэрчний эвлэл нь ажилтнуудыг идэвхтэй зохион байгуулж, тэдний ашиг сонирхлыг хамтын хэлэлцээгээр дамжуулан хамгаалах тогтолцоо болохын хувьд түүний төлөөлөл, гишүүд нь удирдлагатай харьцах харилцаагаараа дамжуулан адил тэгш цалин хөлс, тэгш боломж олгох зэрэг олон асуудлаар ажил олгогчидтой хэлэлцэн тохирч, ажилтнуудын эрхийг хамгаалдаг. Иймд үйлдвэрчний эвлэл нь Засгийн газар болон ажил олгогчийн байгууллагатай хамт нийгмийн яриа хэлэлцээнд оролцох гурван талт бүтцийн нэг болдог.

Дэлхийн өнцөг булан бүрт ажилтнуудын эрх ашгийг хамгаалах шаардлагаар үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлгөөнүүд идэвхтэй ажиллаж, шийдвэр гаргагчид болон ажил олгогчдод хүчтэй нөлөөг үзүүлж, бодлогыг өөрчлөхийг зорьж байна.

Ялангуяа ажилтны эрхийг дэмжих, хамгаалахын тулд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд нэгдэн нийлэх нь илүү үр дүнтэй ажиллах үндэс суурь болдог. Тиймээс хөдөлмөрлөх эрх ашигтай холбоотой гарах зөрчил дутагдлыг арилгахын тулд Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагууд салбар, байгууллагууд хоорондоо төдийгүй улс орны мөн олон улсын хэмжээнд эвлэлдэн нэгдэж, хамтын үйл ажиллагаа явуулдаг. Ажилтнууд холбоо байгуулахтай холбоотойгоор ялгаварлан гадуурхлаас хамгаалагдсан байх ёстой. Мөн ажил олгогч, ажилтны төлөөлийн байгууллагууд нь хэн нэгнийгээ давамгайлах, санхүүжүүлэх болон хянах зорилгоор бие биеийнхээ хэрэгт харилцан оролцох үйлдлээс хамгаалагдсан байна.

Үйлдвэрчний эвлэл нь сайн дураараа чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэж үйл ажиллагаа явуулах тул түүнээс гарах, татгалзах нь мөн сайн дурын байна.

## Хүснэгт 2.1. ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж

“Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ын 87 дугаар конвенцийн 9 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Энэхүү конвенцоор заасан баталгааг зэвсэгт хүчин, цагдаагийн байгууллагын хувьд ямар хэмжээгээр хэрэглэж болохыг үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлно” гэж заажээ.

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)

“Нийгмийн болон өөрсдийн ашиг сонирхол, үзэл бодлын үүднээс нам, олон нийтийн бусад байгууллага байгуулах, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй. Нам, олон нийтийн бусад бүх байгууллага нийгэм, төрийн аюулгүй байдлыг сахиж, хуулийг дээдлэн биелүүлнэ. Аль нэгэн нам, олон нийтийн бусад байгууллагад эвлэлдэн нэгдсэний төлөө болон гишүүний нь хувьд хүнийг ялгаварлан гадуурхах, хэлмэгдүүлэхийг хориглоно. Төрийн зарим төрлийн албан хаагчийн намын гишүүнийг түдгэлзүүлж болно”<sup>26</sup>

Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хууль (1991)

“...Иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор аливаа зөвшөөрөл авалгүй, гагцхүү өөрсдийн сайн дурын үндсэн дээр ямар нэг ялгаваргүйгээр үйлдвэрчний эвлэлд чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй”<sup>27</sup>

“...Үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элсэх буюу гишүүнээс гарахыг тулган шаардаж болохгүй”<sup>28</sup>

“Үйлдвэрчний эвлэлүүд нь сайн дурын үндсэн дээр эвлэлдэн нэгдэж холбоо байгуулах, олон улсын үйлдвэрчний эвлэлүүдийн нэгдэлд гишүүнээр элсэх эрхтэй”<sup>29</sup>

Төрийн бус байгууллагын тухай хууль (1997)

“Монгол Улсын иргэн, төрийн байгууллагаас бусад хуулийн этгээд төрийн байгууллагаас зөвшөөрөл авахгүйгээр өөрсдийн ашиг сонирхол, үзэл бодлын үүднээс дангаараа буюу хамтран төрийн бус байгууллага байгуулах эрхтэй”<sup>30</sup>.

“Төрийн бус байгууллага байгуулах иргэдийн эрхийг хууль бусаар хязгаарлахыг хориглоно”<sup>31</sup> Төрийн бус байгууллагад албадан оруулахыг хориглоно”<sup>32</sup>

Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)

“Ажилтан нь аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, өөрөө болон төлөөллийн байгууллагаараа дамжуулан эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор эвлэлдэн нэгдэх, хууль тогтоомжид заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж авах, хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан бусад эрх, хөнгөлөлт эдлэх эрхтэй”<sup>33</sup>

26 Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 10 дахь заалт

27 Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийн 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг

28 Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг

29 Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэг

30 Төрийн бус байгууллагын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг

31 Төрийн бус байгууллагын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг

32 Төрийн бус байгууллагын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг

33 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1 дэх хэсэг



---

Ажиллагчид үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэн ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагын захиргааны дур зоргын үйл ажиллагааг илчлэх, няцаах зэргээр эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамтран хамгаалах механизмыг сайжруулна<sup>34</sup>.

Улсын Их Хурлын 2003 оны 41 дүгээр тогтоолоор баталсан Монгол Улсад хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөр

Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага үйл ажиллагаагаа бие даан чөлөөтэй явуулах, хамтын хэлэлцээр хийх, ажил хаях, жагсаал цуглаан хийх, гишүүдээ болон ажилчдыг төлөөлөх зэрэг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хэм хэмжээ болон үндэсний хууль тогтоомжоор баталгаажсан эрхийг хэрэгжүүлэхэд засаг төрөөс тус дөхөм үзүүлнэ<sup>35</sup>.

Хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын бусад эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах талаар үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудын эрхийг өргөтгөж, ажил олгогчдын болон ажилтны төлөөлөх байгууллагын хоорондын зөвшилцөл, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг үнэн зөв, үр дүнтэй болгох арга хэмжээ авч, хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний болон аймаг, нийслэлийн хэлэлцээрүүдийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх журмыг тогтоон хэвшүүлнэ<sup>36</sup>.

Гэвч ажил олгогч, ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй холбоотой анхаарал татсан асуудал байсаар байгааг энэ чиглэлээр хийгдсэн өмнөх судалгааны дүнгээс харж болно<sup>37</sup>. Үүнд:

- Зарим төрийн албан хаагчдын үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө;
- Төрийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө;
- Үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, гишүүнээр элсэх боломжгүй субъектын асуудал;
- Гадаадын иргэн ажил олгогч, ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний талаарх Монгол Улсын хууль тогтоомжийн заалтын хэрэгжилт<sup>38</sup> гэх мэт асуудлыг дурдаж болно.

### **Ажил хаях эрх**

Ажил хаях эрх нь үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн эрхийн нэг бөгөөд үндэсний болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээгээр байгууллага, бүлгийн төлөөлөгчдийн ажил хаях эрхийг баталгаажуулсан байдаг. Ажил хаях эрх нь хамт олноороо буюу бусадтай хамтран үзэл бодлоо илэрхийлэх эрхийн нэг хэлбэр хэмээн үздэг. Нөгөө талаас энэ нь хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэх арга хэрэгсэл юм.

Ажил хаях эрхийн талаар “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ыг 87 дугаар конвенц, “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц, “Сайн дурын эвлэрэл ба арбитрын тухай” 92 дугаар зөвлөмжид тусгасан байдаг. Харин эдгээр конвенцийн зүйл заалтууд Монгол Улсын хууль тогтоомжид дараах байдлаар тусгалаа олжээ.

---

34 Монгол Улсад хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2 дугаар бүлгийн 2.2.4.2

35 Монгол Улсад хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2 дугаар бүлгийн 2.2.4.3

36 Монгол Улсад хүний эрхийг хангах үндэсний хөтөлбөрийн 2 дугаар бүлгийн 2.4.1.8

37 “Үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийн төлөв байдлын судалгааны тайлан”. ХЭҮК, МҮЭХ, УБ. 2005 он.

38 Мөн тэнд

## Хүснэгт 2.2. ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж

“Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцод ажилтныг ажил хаялтад оролцсоных нь төлөө бүх төрлийн албадан хөдөлмөр хийлгэх, түүнчлэн ажил хаялтад оролцсоны учир оногдуулах шийтгэл болгохыг хориглосон байна<sup>39</sup>.

Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хууль (1991)

Хууль тогтоомжид заасан журмаар жагсаал цуглаан, ажил хаялт зохион байгуулах үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг баталгаажуулжээ<sup>40</sup>.

Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)

Ажил хаялтыг зохион байгуулах нөхцөл, журмыг зохицуулжээ<sup>41</sup>.

“ажил хаялт” гэж хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажилтнаас үүрэгт ажлаа сайн дурын үндсэн дээр тодорхой хугацаагаар бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоохыг хэлнэ<sup>42</sup>.

“Батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах үүрэг бүхий байгууллагад ажил хаялт зохион байгуулахыг хориглоно. Хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд шүүх 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялтыг хойшлуулах, ажил хаялт эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох эрхтэй. Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний эрх, эрх чөлөөг хохироохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл, гэхдээ 14 хүртэл хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно”<sup>43</sup>

Зөрчлийн тухай хууль (2017)

“Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, ажил хаялт зохион байгуулах, ажлын байрыг түр хаах, санал зөрүүтэй асуудлаар талууд санал солилцох, чөлөөтэй сонголт хийхэд нь хөндлөнгөөс оролцсон, эсхүл хуульд заасан хязгаарлалтыг зөрчиж, ажил хаяхыг хориглосон байгууллагад ажил хаялт зохион байгуулсан бол учруулсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулж хүнийг нэг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно”<sup>44</sup>

Бусад хуулиар тогтоосон хязгаарлалт

Төрийн албан тухай (2002) хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.2 дахь хэсэгт заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагч ажил хаялт болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт оролцохыг хориглоно.

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай (2012) хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1.3 дахь хэсэгт зааснаар шүүх эрх мэдлийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус, халдашгүй байдлын үндсэн зарчмаас хамааран шүүгчийн хувийн буюу иргэний эрхэд тухайлбал хөдөлмөрийн маргаанаа зохицуулах зорилгоор албан үүргээ орхих буюу зогсооход хязгаарлалт тогтооно.

39 “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцийн 1, 2 дугаар зүйлүүд

40 Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийн 5 дугаар зүйлийн 9 дэх хэсэг

41 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 119-124 дүгээр зүйл

42 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.13 дахь хэсэг

43 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйл

44 Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэг

Цагдаагийн албаны тухай (2017) хуулийн 69 дүгээр зүйлийн 69.1.8 дахь хэсэгт зааснаар нам, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байх, албаны бие бүрэлдэхүүний дотор аль нэг нам, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа, улс төрийн үзэл баримтлалыг сурталчлах, дэмжлэг үзүүлэх, мөн зүйлийн 69.1.10 дахь хэсэгт заасны дагуу хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр томилогдсон ажилд очихгүй байх, ажил хаях, албаны хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт оролцохыг цагдаагийн алба хаагчдад хориглоно.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай (2017) хуулийн 273 дугаар зүйлийн 273.2.10 дахь хэсэгт зааснаар хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр томилогдсон ажилд очихгүй байх, ажил хаях, албаны хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт оролцохыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид хориглоно.

Цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай (2016) хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1 дэх хэсэгт заасны дагуу улс төрийн нам, эвсэл, холбооны гишүүн байх, улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцох, мөн зүйлийн 8.1.4 дэх хэсэгт зааснаар захирагч, даргын зөвшөөрөлгүйгээр жагсаал, цуглаан зохион байгуулах, түүнд оролцохыг цэргийн алба хаагчдад хориглоно.

### **Үйлдвэрчний эвлэлд нэгдсэнийхээ төлөө ялгаварлан гадуурхагдахаас хамгаалагдах эрх**

Үйлдвэрчний эвлэлд нэгдсэнийхээ төлөө ялгаварлан гадуурхагдахаас хамгаалагдах эрх хангагдсан байх нь иргэд эвлэлдэн нэгдэх эрх

чөлөөгөө эдлэхэд чухал ач холбогдолтой.

“Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” ОУХБ-ын 98 дугаар конвенцоор үйлдвэрчний эвлэлд нэгдэх, түүнд нэгдэхийн эсрэг ялгаварлан гадуурхагдах үйлдлээс хамгаалуулах эрхийг баталгаажуулсан байна.

### **Хүснэгт 2.3. ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж**

Зохион байгуулах хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенцийн 1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Ажилчид хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотойгоор эвлэлдэн нэгдэхийн эсрэг чиглэсэн алагчилах үйлдлээс зохих ёсоор хамгаалуулна” гэж заажээ.

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992 он)	“Аль нэг нам, олон нийтийн бусад байгууллагад эвлэлдэн нэгдсэний төлөө болон гишүүний нь хувьд хүнийг ялгаварлан гадуурхах, хэлмэгдүүлэхийг хориглоно” <sup>45</sup>
-------------------------------------	--

Үйлдвэрчний эрхийн тухай хууль (1991)	эвлэлүүдийн БНМАУ-ын хууль	“...Иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор аливаа зөвшөөрөл авалгүй гагцхүү өөрсдийн сайн дурын үндсэн дээр ямар нэг ялгаваргүйгээр Үйлдвэрчний эвлэлд чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй” <sup>46</sup>
---------------------------------------	----------------------------	--

“Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн мөн эсэхтэй холбогдуулан иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно”<sup>47</sup>

45 Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 10 дахь заалт

46 Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийн 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг

47 Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хуулийн 3 дугаар зүйл 3 дахь хэсэг

Төрийн бус байгууллагын тухай хууль (1997)	“Төрийн бус байгууллагад эвлэлдэн нэгдсэний төлөө хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрх чөлөөг нь хязгаарлахыг хориглоно” <sup>48</sup>
Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)	“Хэлэлцээнд оролцож байгаа, үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультанд зохих дээд шатны байгууллагаас нь урьдчилан зөвшөөрөл авалгүйгээр тухайн сонгуульт ажилтай нь холбогдуулж сахилгын шийтгэл ногдуулах, тэднийг хэлэлцээнд оролцсоных нь төлөө өөр ажилд шилжүүлэх буюу ажил олгогчийн санаачилгаар хэлэлцээний туршид болон хэлэлцээ дууссанаас хойш нэг жилийн дотор ажлаас халахыг хориглоно” <sup>49</sup>
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)	<p>“Улс төрийн нам, үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллагад гишүүнээр эвлэлдэн нэгдэх, тэдгээрийн үйл ажиллагаанд оролцох эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш эрх, тэгш боломжийг хязгаарлах, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно”<sup>50</sup></p> <p>“Энэ хуулиар баталгаажуулсан жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, мөн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагыг аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан зөрчсөн гэж үзвэл үйлдвэрчний эвлэлийн болон бусад олон нийтийн байгууллага гомдол гаргах эрхтэй”<sup>51</sup></p> <p>“Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, түүнчлэн эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааны хэрэгжилтэд үйлдвэрчний эвлэлийн болон олон нийтийн бусад байгууллага, иргэд олон нийтийн хяналт тавина”<sup>52</sup></p>

## АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ ХОРИГЛОХ

Монгол Улс Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцийг 2005 онд соёрхон баталсан бөгөөд үүнд албадан хөдөлмөрийг “ямар нэг торгууль шийтгэл ногдуулахаар заналхийлж, аливаа иргэнээс өөрөө сайн дураар санал болгоогүй байхад шаардах аливаа ажил, үйлчилгээг хэлнэ”<sup>53</sup> хэмээн тодорхойлсон байна.

Учирч болзошгүй аюул заналхийлэл нь бие махбод, сэтгэл санаа, санхүү болон бусад хэлбэрээр илэрч болох бөгөөд цалин хөлс олгохгүй байх, хөдөлгөөнийг хязгаарлах, бие махбодын хүчирхийлэл хэрэглэх, хувь хүний эрх, боломжийг хясан боогдуулах, ажлын муу нөхцөлд шилжүүлэх болон хууль бус

цагаачлагчдыг холбогдох байгууллагуудад мэдээлэх зэрэг олон арга хэлбэрээр илэрдэг.

Түүнчлэн, албадан хөдөлмөрийг сайн дурын үндсэн дээр ажиллахгүй байх, дарамт шахалт үзүүлэх, хуурч мэхлэх зэрэг шинжээр тодорхойлох нь хэт хязгаарлагдмал бөгөөд нарийн тодорхойлохын тулд илүү өргөн хүрээнд авч үзэхийг шаарддаг.

Тухайлбал, өрөөр барьцаалах, ажилтны бичиг баримтыг барьцаалах зэрэг бусад хэлбэр хамаарна. Эдгээр нөхцөл нь ажилд ороход (хохилогч өөрийн хүсэл зоригийн эсрэг ажиллах), эсвэл явцын дунд (хохилогч ажлаасаа гарч чадахгүй, эсвэл тодорхой хугацаанд цалин, хангамж хүртэж чадахгүй байх) үүсч болно. Тухайн ажлын мөн чанар нь бус, харин түүнийг гүйцэтгэж, гүйцэтгүүлж

48 Төрийн бус байгууллагын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг

49 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12. 8 дахь хэсэг

50 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 дэх хэсэг

51 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2 дахь хэсэг

52 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.2 дахь хэсэг

53 “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 1930 оны 29 дүгээр конвенцийн 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг

буй хүмүүсийн хоорондын харилцаа албадан хөдөлмөрийг бий болгодог. Түүнчлэн дотоодын хууль тогтоомжийн дагуу хууль ёсны гэж үзэх ердийн ажил үүргийг зөвшөөрөлгүйгээр, эсвэл шийтгэлээр сүрдүүлж гүйцэтгүүлсэн бол албадан хөдөлмөрт тооцно.

Албадан хөдөлмөрийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд орсон, цалин хөлсийг бүрэн ба хэсэгчлэн төлсөн эсэхээс үл хамааран өргөн хүрээнд ойлгох хэрэгтэй. Нийгмийн тодорхой бүлгийн хүмүүс албадан хөдөлмөрт өртөх өндөр эрсдэлтэй байдаг. Тухайлбал, цагаач ажилтнууд тээвэр, хоол хүнс, орон байрны төлбөрийн улмаас өрийн барьцаанд орох нь олонтаа. Ялангуяа хууль бус цагаачид илүү эмзэг байх бөгөөд тэдний цагаачлалын статус нь айлган сүрдүүлэх, нуугдах, мөлжлөгт өртөхөд хүргэдэг.<sup>54</sup>

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 4 дэх заалтад “Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй” хэмээн баталгаажуулсан билээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд “албадан хөдөлмөр” гэж хөдөлмөрийн сахилгыг сахиулах, ажил хаялтад оролцсоныг болон улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны талаарх өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлснийг

цээрлүүлэх, нийгмийн гарал үүсэл, яс үндэс, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлах зорилгоор, эсхүл ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд аюултай байдал үүссэн зэргийг үл харгалзан ажилтнаас гүйцэтгэхийг шаардсан ажил, үүрэг хэмээн заажээ<sup>55</sup>. Мөн хуульд хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй хэмээн хориглосон байна<sup>56</sup>.

Эрүүгийн хуульд “Бусдад хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, илт хохиролтой болзол, нөхцөл тулгаж, эсхүл хөрөнгө чинээ, эрүүл мэнд, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, гэр бүлийн таагүй орчин, амьдрал ахуйн бусад хүнд байдлыг далимдуулан эрхшээлдээ оруулж цалин хөлсгүй хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>57</sup> гэж заажээ.

**Ялтны хөдөлмөр.** “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод зөвхөн дараах тохиолдолд ялтаар заавал хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөгдөхүйц нөхцөлийг хангах шаардлагыг тавьсан байна. Үүнд:

#### Хүснэгт 2.4. Ялтны заавал гүйцэтгэх хөдөлмөр

– Төрийн эрх бүхий байгууллагын удирдлага ба хяналт дор гүйцэтгэх	– Ялтныг хувь хүн, аж ахуйн нэгж, нийгэмлэгт хөлсөөр ажиллуулах болон тэдний эрх мэдэлд шилжүүлэхийг хориглох	
– Тухайн этгээдийг хувь хүн, аж ахуйн нэгж, нийгэмлэгт хөлсөөр ажиллуулах болон тэдний эрх мэдэлд шилжүүлэхгүй байх		
Хорих ангид заавал хийлгэх хөдөлмөрийн зөвшөөрөгдөхүйц нөхцөл:		
Шүүхээр ял шийтгүүлсэн байх	Төрийн эрх бүхий байгууллагын хяналт	Ялтныг хувь хүн, компани эсхүл нийгэмлэгийн мэдэлд хөлслөх буюу шилжүүлэхгүй байх

54 Албадан хөдөлмөр. Монгол Улсын бодлогын хураангуй. ОУХБ, УБ. 2016 он.

55 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.14 дэх хэсэг (Хөдөлмөрийн тухай хуульд 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр албадан хөдөлмөрийн нэр томъёоны ойлголтыг тодорхойлсон)

56 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1 дэх хэсэг

57 Эрүүгийн хуулийн 13.13 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан).

Монгол Улсын одоогийн хууль тогтоомжоор ялтнууд хөдөлмөрлөх үүрэгтэй. Хуульд тухайн ажил үйлчилгээг төрийн эрх бүхий байгууллагын удирдлага дор гүйцэтгэхээр нэн тодорхой заасан байгаа нь “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод тодорхойлсонтой нийцэж байгаа юм. Гэсэн хэдий ч Монгол Улсын хуулиар ялтнуудыг хувийн аж ахуйн нэгж, агентлаг, хувь хүний ашиг сонирхлын төлөө тэдний зөвшөөрлийг шаардахгүйгээр хөлсөлж болохоор байна. “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод нийцүүлэхийн тулд ялтанг хувийн компаниудын мэдэлд, эсхүл тэдэнд хөлслөгдөж заавал хийлгэх ажил эрхэлж болохгүй гэдгийг анхаарах нь чухал юм. Ялтанг хувийн аж ахуйн нэгжид ажиллуулах бол зөвхөн тэдний сайн дурын үндсэн дээр, ОУХБ-ын стандартад заасан тодорхой нөхцөлийг хангасны үндсэн дээр хийлгэж болно<sup>58</sup> хэмээн ОУХБ-аас зөвлөмжилсөн байна.

Эрүүгийн хуулийн ялын төрөлд шинээр нийтэд тустай ажил хийлгэх ял нэмэгдсэн болно. Эрүүгийн хуульд зааснаар гэмт хэрэг үйлдсэн хүнийг шүүхээс тогтоосон нийтийн ашиг сонирхолд тустай ажлыг цалин хөлс олгохгүйгээр хийлгэхийг нийтэд тустай ажил хийлгэх ял гэнэ<sup>59</sup>.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай (2017) хуульд “баривчлах байрны дотоод журамд захиргааны журмаар албадан хөдөлмөр хийлгэх ажлыг зохион байгуулах асуудлыг тусгана”<sup>60</sup> гэж заажээ.

Мөн хуульд нийтэд тустай ажил хийлгэх ял эдлүүлэх ажиллагааг зохион байгуулах талаар заасан байна. Тухайлбал, шүүхийн шийдвэрт тусгайлан заагаагүй тохиолдолд нийтэд тустай ажлыг нутгийн захиргааны байгууллагын саналыг үндэслэн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх төв байгууллагаас баталсан жагсаалтад заасан

байгууллагад гүйцэтгэж, нийтэд тустай ажил хийлгэх байгууллагыг сонгохдоо ялтны эрүүл мэндийн байдал, эзэмшсэн мэргэжил, ур чадварыг харгалзан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч ажиллуулах байгууллагыг тогтоохоор заажээ<sup>61</sup>.

Харин Нийтэд тустай ажил хийлгэж байгаа байгууллагын үүрэг, хүлээлгэх хариуцлагыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагатай гэрээ байгуулах; ялтанд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгөх, ажлын тусгай хувцас, хөдөлмөрийн багаж, хэрэгслээр хангах; ялтны ажлын цагийг бүртгэж, ажлын гүйцэтгэл, ялтны гаргасан зөрчлийн талаар шийдвэр гүйцэтгэгчид тухай бүр мэдээлэх; ялтны ажлын цагийн бүртгэл, тодорхойлолтыг үнэн зөв гаргах; гэрээнд заасны дагуу шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас тогтоосон ажлын байранд ялтныг ажиллуулах талаар тодорхойлон зааж өгчээ<sup>62</sup>.

**Хугацаат цэргийн хөдөлмөр.** “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц заавал хаах цэргийн албыг хүлээн зөвшөөрдөг ч хугацаат цэргийн алба хаагчдыг гагцхүү цэвэр цэргийн шинжтэй ажил хөдөлмөрт дайчлахыг зөвшөөрдөг.

“Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцод хугацаат цэргийн албан хаагчийг албадан хөдөлмөрлүүлэх болон аливаа этгээдийг эдийн засгийн хөгжлийн зорилгоор албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрт дайчлахыг хориглосон байдаг.

Гэвч Монгол Улсад хугацаат цэргийн албан хаагчийг бүтээн байгуулалтын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд цэргийн бус ажилд оролцуулж байгааг ХЭҮК судалгаагаар тогтоож, Монгол Улс 2005 онд соёрхон баталсан “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц, “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцийн зүйл заалтыг дагаж мөрддөг эсэхэд эргэлзээ

58 “Монгол Улс дахь ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа”. ОУХБ, ХЭҮК, УБ. 2016 он.

59 Эрүүгийн хуулийн 5.4 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэг

60 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 145 дугаар зүйлийн 145.2.9 дэх хэсэг

61 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 163 дугаар зүйл

62 Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 166 дугаар зүйл



төрж байна” хэмээн дүгнэсэн байна.<sup>63</sup>

Монгол Улс Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 4 дэх заалт “Монгол Улсын иргэн бүр ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах ... эрхтэй.”, Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1.2 дахь хэсэгт “төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангуулах баталгаагаар хангагдана”, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.2 дахь хэсэгт “Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй” гэж тус тус зааж цэргийн алба хаагч, ажилтнуудын хөдөлмөрлөх эрхийг хуулийн хүрээнд зохицуулсан байна<sup>64</sup>.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван долоодугаар зүйлийн 4 дэх заалтад “эх орноо хамгаалах, хуулийн дагуу цэргийн алба хаах”-ыг Монгол Улсын иргэний үндсэн үүрэг гэж заасан байдаг.

Түүнчлэн, 2015-2016 онд Батлан хамгаалах бодлогын үндэс баримт бичиг болон багц хуулийг шинэчлэн баталж, цэргийн хөдөлмөртэй холбоотой зохицуулалтыг дараах хууль, эрх зүйн актаар баталгаажуулсан байна.

- Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай<sup>65</sup> (2016)
- Зэвсэгт хүчний тухай хууль (2016)
- Цэргийн албаны тухай хууль (2016)
- Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (2016)
- Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)

- Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 1999 оны 153 дугаар зарлигаар батлагдсан “Цэргийн анги, байгууллагыг аж ахуйн ажилд оролцуулах журам

### **ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ТЭВЧИШГҮЙ ХЭЛБЭРҮҮДИЙГ УСТГАХ**

Монгол Улс 1969 онд “Аж үйлдвэрийн салбарт ажилд авах насны доод хязгаарын тухай” ОУХБ-ын 59 дүгээр конвенц, 1981 онд “Газар дор болон уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай” ОУХБ-ын 123 дугаар конвенц, 2001 онд “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах тухай” ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц, 2002 онд “Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай” ОУХБ-ын 138 дугаар конвенцод тус тус нэгдэн оржээ.

Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд гэдэгт:

- Хүүхдийг худалдах, өрийн барьцаанд өгөх, боолчлох, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, зэвсэгт мөргөлдөөнд дайчлах, хүчээр элсүүлэх зэрэг боолчлолын бүх хэлбэрүүд, түүнтэй төстэй практикууд;
- Хүүхдийг биеийг үнэлүүлэх, садар самуун агуулга бүхий материал үйлдвэрлэх, садар самууны үзвэр, үйлчилгээнд ашиглах, татан оролцуулах, уг ажлыг санал болгох;
- Холбогдох олон улсын гэрээнд зааснаар мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, хил дамнуулан худалдах зэрэг хууль бус үйл ажиллагаанд ашиглах, зуучлах, эсвэл санал болгох;
- Үйл ажилагааны мөн чанар үр дагаврын хувьд хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, зан суртахуунд хохирол учруулахуйц ажлууд ордог.

63 “Монгол Улс дахь заавал хаах цэргийн алба ба хугацаат цэргийн хөдөлмөр: Бодлого, практикийн дүн шинжилгээ”. ОУХБ, ХЭҮК,УБ. 2016 он.

64 “Цэргийн албан хаагч, ажилтнуудын хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал”. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл. ХЭҮК, 2017 он.

65 Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.8 дахь хэсэгт “цэргийн байгууллага” гэж Монгол Улсын тусгаар тогтнол, нутаг дэвсгэрийн бүрэн бүтэн байдал, ард иргэдийн аюулгүй байдлыг цэргийн хүчээр хангах чиг үүрэгтэй, эрх зүйн нийтлэг хэм хэмжээгээр үйл ажиллагаа нь зохицуулагдаж цэргийн цол, дүрэмт хувцас хэрэглэдэг төрийн байгууллагыг хэлнэ гэжээ.

“Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах тухай” ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцийг хэрэгжүүлэх зорилгоор мөн байгууллагаас гаргасан 190 дүгээр зөвлөмжийн 3.11 дэх заалтад оролцогч улсууд хүүхдийн хөдөлмөрийн дараах тэвчишгүй хэлбэрүүдийг гэмт хэрэг хэмээн үзэж, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэнэ гэж заажээ. Үүнд:

- а/ Боолчлолын бүх хэлбэрүүд болон хүүхдийг хүчээр болон албадан хөдөлмөрлүүлэх;
  - б/ Хүүхдийг худалдах, хил дамжуулан худалдах, өрийн төлөөс, хамжлагын албат болгох;
  - в/ Хүүхдийг биеэ үнэлэх үйл ажиллагаа, садар самууны сурталчилгаа, үзүүлбэрт ашиглах, татан оролцуулах;
  - г/ Мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, наймаалахад насанд хүрээгүй хүнийг татан оролцуулах;
- Үүнийг Монгол Улсын хууль тогтоомжид дараах байдлаар зохицуулсан байна.

### **Эрүүгийн хууль (2015)**

- “Хүүхдээр аюултай ажил, эрүүл мэнд, бие бялдар, оюун санаанд нь хохирол учруулахуйц хориглосон ажил, үйлчилгээ зориуд эрхлүүлсэн бол хоёр мянга долоон зуун нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>66</sup>.
- “Биеийг нь үнэлүүлэх, бусад хэлбэрээр бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэлд оруулах, боолчлох, түүнтэй ижил төстэй нөхцөлд байлгах, эд, эрхтнийг авах, албадан хөдөлмөрлүүлж мөлжих зорилгоор хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж,

хулгайлж, хууран мэхэлж, итгэл эвдэж, эрх мэдлээ урвуулан ашиглаж, эмзэг байдлыг нь далимдуулж, эсхүл хяналтдаа байлгаж байгаа хүнд төлбөр төлж, хахуульдаж хүнийг эрхшээлдээ оруулан элсүүлсэн; тээвэрлэсэн; орогнуулсан; дамжуулсан; хүлээн авсан бол хоёр жилээс найман жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ. Тайлбар: -Хүүхдийн эсрэг энэ гэмт хэргийг үйлдсэнд тооцоход энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан аргаар үйлдсэн байхыг шаардахгүй”<sup>67</sup>.

- “Хохирогчид хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, хууран мэхэлж, эсхүл сэтгэцийн өвчтэй, согтуурсан, мансуурсан, сэтгэцийн үйл ажиллагаа нь түр сарнисан, бусад өвчний улмаас биеэ хамгаалах, эсэргүүцэл үзүүлэх чадваргүй байдлыг ашиглаж эрхшээлдээ оруулан авч явсан бол нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>68</sup>.
- “Хүүхдэд амлалт өгч, хууран мэхэлж; хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж; хохирогчийн хөрөнгө чинээ, эрүүл мэнд, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, гэр бүлийн таагүй орчин, амьдрал ахуйн бусад хүнд байдлыг далимдуулж байнга гуйлга гуйлгасан бол хоёр зуун дөчин цагаас дөрвөн зуун наян цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>69</sup>.
- “Төрүүлсэн, үрчлэн авсан, асран хамгаалж харгалзан дэмжиж байгаа хүүхдээ бусдад худалдсан нь энэ хуулийн 13.1 дүгээр зүйлд заасан гэмт хэргийн шинжгүй бол арван мянган нэгжээс дөчин мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр жилээс найман жил

66 Эрүүгийн хуулийн 16.10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

67 Эрүүгийн хуулийн 13.1 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

68 Эрүүгийн хуулийн 13.2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

69 Эрүүгийн хуулийн 16.4 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)



- хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>70</sup>.
- “Хүүхдэд садар самууныг сурталчилсан хэвлэл, ном зохиол, зураг, кино, дүрс бичлэг, бусад зүйлийг зориуд үзүүлсэн, өгсөн, сурталчилсан; хүүхдээр садар самуун үйлдэл хийлгэсэн; хүүхдэд биеэ үнэлэх, бэлгийн харьцаанд орохыг санал болгосон бол хоёр мянга долоон зуун нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл зургаан сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>71</sup>.
  - “Хүүхэд оролцуулж садар самууныг сурталчилсан хэвлэл, ном зохиол, зураг, кино, дүрс бичлэг, бусад зүйлийг бэлтгэсэн, борлуулсан, тараасан, хадгалсан бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>72</sup>.
  - “Хүүхдийг байнгын согтуурах, мансуурах, донтох байдалд татан оруулсан бол таван мянга дөрвөн зуун нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ”<sup>73</sup>.

### **Зөрчлийн тухай хууль (2017)**

- “гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, арван найман насанд хүрээгүй хүнийг хөдөлмөр эрхлүүлэхээр зуучилсан”<sup>74</sup>

- Насанд хүрээгүй хүнээр зөвшөөрөгдсөн хэмжээнээс илүү хүнд ачааг өргүүлсэн, зөөлгөсөн, насанд хүрээгүй хүнийг шөнө, амралтын өдөр, эсхүл илүү цагаар ажиллуулсан бол учруулсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулж хүнийг нэг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно”<sup>75</sup>.

НҮБ-аас 1989 онд баталсан Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцийн 1 дүгээр зүйлд “Энэхүү конвенцийн зорилгод тухайн хүүхдэд хэрэглэх хуулийн дагуу тэрээр 18 наснаас өмнө насанд хүрсэнд тооцогдоогүй бол 18 нас хүрээгүй хүн бүрийг хүүхэд гэнэ” гэж “хүүхэд” хэмээх ойлголтыг олон улсын түвшинд тунхаглан тодорхойлсон байна. Монгол Улс тус конвенцийг 1990 онд соёрхон баталсан билээ.

Мөн ОУХБ-ын конвенц, Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасанчлан “18 нас хүрээгүй охид, хөвгүүдийг хүүхэд” гэж үздэг<sup>76</sup>.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн харилцааны онцлог субъект болох насанд хүрээгүй ажилтны эрх зүйн байдлыг уг хуулийн 109, 110 дугаар зүйлүүдэд “насанд хүрээгүй хүн” гэсэн нэр томъёог хэрэглэсэн ба хөдөлмөрийн харилцааны онцлогоос шалтгаалж “18 насанд хүрээгүй ажилтан”, “15-16 насны ажилтан” зэргээр нэрлэж байна.

Хүүхдийг хэт эрт хөдөлмөр эрхлэхээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд ОУХБ-ын 138 дугаар конвенцод хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг заавал эзэмших боловсролыг бүрэн зээмших наснаас багагүй буюу ямар ч тохиолдолд 15 наснаас багагүй байхаар тодорхойлсон байдаг<sup>77</sup>.

70 Эрүүгийн хуулийн 16.6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

71 Эрүүгийн хуулийн 16.8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

72 Эрүүгийн хуулийн 16.9 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

73 Эрүүгийн хуулийн 16.2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

74 Зөрчлийн тухай хуулийн 10.13 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэг

75 Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэг

76 Хүүхдийн хөдөлмөр: Монгол Улсын бодлогын хураангуй. ОУХБ, ХЭҮК, УБ. 2016 он.

77 Конвенцод нэгдэн орсон орны эдийн засаг, боловсролын тогтолцоо буурай хөгжилтэй бол тухайн асуудлаар гурван талт зөвлөлдөх уулзалт хийсний үндсэн дээр насны доод хязгаарыг түр хугацаагаар 14 болгон тогтоож болдог.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд 15 хүртэлх насны хүүхэд ажил эрхлэхийг зөвшөөрөхгүй, 15 настай хүүхдүүд эцэг эх асран хамгаалагч болон төрийн байгууллагын зөвшөөрлийн үндсэн дээр мэргэжлийн чиг баримжаа эзэмших, тодорхой чадвартай болох зорилгоор гэрээ байгуулан ажиллаж болох ба 16 нас хүрсэн хүүхдүүд ямарваа нэгэн зөвшөөрөл шаардахгүйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор заажээ<sup>78</sup>.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд хүүхдийн насны байдалд харгалзуулан ажлын цагийг хязгаарлаж, илүү цагаар болон олон нийтийн баяр, амралтын өдрүүдэд ажиллахыг хоригложээ<sup>79</sup>.

Мөн насанд хүрээгүй хүн хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт батлах тухай хуулчилж өгсөн байна<sup>80</sup>.

Үүний дагуу Хөдөлмөрийн сайдын 2016 оны 2 дугаар сарын 8-ны өдрийн А/36 дугаар тушаалаар насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг шинэчлэн баталжээ.

Энэ жагсаалт нь албан ба албан бус хэвшлийн аль алинд нь хамаарах бөгөөд 18 нас хүрээгүй хүнийг тэдний амьдрал,

эрүүл мэнд, зан суртахуун, аюулгүй байдал, хөгжилд сөрөг нөлөө бүхий ажлын байранд ажиллуулахыг хоригложээ. Мөн химийн бодис, шатах, дэлбэрэх бодис зэрэг тодорхой материалуудтай харьцаж ажиллахыг хориглосон бөгөөд (нас, хүйсээс хамааран) өргөж болох ачааны дээд хэмжээг тогтоон зарим нэг ажил хөдөлмөр эрхлэхийг бүрэн хоригложээ. Энэхүү жагсаалтад жил бүрийн 11 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс 5 дугаар сарын 1-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд хурдан морины уралдаан, сунгаанд хүүхэд оролцохыг хоригложээ.

Засгийн газар 2017 оны 2 дугаар сарын 22-ны өдрийн 63 дугаар тогтоолоор хүйтний улиралд хурдан морины уралдаан зохион байгуулахаар шийдвэрлэжээ.

Нийслэл дэх Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхийн 2017 оны 3 дугаар сарын 3-ны өдрийн шийдвэрээр Засгийн газрын 2017 оны 2 дугаар сарын 22-ны өдрийн 63 дугаар тогтоолыг хэсэгчилэн түдгэлзүүлсэн боловч Засгийн газар, Монголын морин спорт, уяачдын холбоо шүүхийн шийдвэрийг үл биелүүлж хүйтний улиралд хурдан морины уралдаан зохион байгуулсан байна.

## **ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ ДЭХ БҮХ ТӨРЛИЙН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТЫГ ЗОГСООХ**

### **Хүснэгт 2.5. ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц ба Монгол Улсын хууль тогтоомж**

Алагчилахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенцын 1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Энэхүү конвенцын “алагчлах” нэр томъёо нь дараах утгыг агуулна:

- а) арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох үйлдэл;
- б) ажил олгогч, ажилчдыг төлөөлөх байгууллага буй тохиолдолд тус байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр гишүүн улсууд тогтоосон ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, үгүйсгэн гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох бусад үйлдэл;” гэжээ.

78 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1 дэх хэсэг, 109.3 дахь хэсэг

79 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 110 дугаар зүйлийн 110.2 дахь хэсэг

80 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.5 дахь хэсэг

Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)	“Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно” <sup>81</sup>
Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)	“...хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно” <sup>82</sup> “иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй” <sup>83</sup>
Эрүүгийн хууль (2015)	“Гэмт хэрэгт тооцох, ял оногдуулахад хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, боловсрол, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдлаар ялгаварлан гадуурхахгүй” <sup>84</sup> “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол дөрвөн зуун тавин нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгэнэ” <sup>85</sup> “Хүмүүсийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, шашны номлол, үзэл бодлоор дайсагнуулах, эвдрэлцүүлэх, салан тусгаарлахыг ухуулсан, уриалсан, ялгаварлан гадуурхсан, хүчирхийлсэн, эрхийг нь хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон үйлдлийг зохион байгуулсан бол таван жилээс арван хоёр жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ” <sup>86</sup>

## 2.2. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААНЫ ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН СТАТИСТИК

Монгол Улсын хэмжээнд иргэний хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан, цалин хөлстэй холбоотой маргаан, ажлаас буруу шилжүүлсэн зэрэг хөдөлмөрийн маргааны дийлэнх

хувийг ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсантай холбоотой нэхэмжлэл эзэлж байна.

Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр 2008-2016 онд шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн маргааны тоог харьцуулж үзэхэд дараах байдалтай байна<sup>87</sup>.

81 Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйл

82 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэг

83 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4 дэх хэсэг

84 Эрүүгийн хуулийн 1.3 дугаар зүйлийн 1.3.2 дахь хэсэг

85 Эрүүгийн хуулийн 14.1 дүгээр зүйлийн 14.1.1 дэх хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

86 Эрүүгийн хуулийн 19.9 дүгээр зүйлийн 19.9.1 дахь хэсэг (2017 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан)

87 ШЕЗ-ийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2016 оны 04/1019 дүгээр албан бичиг.

Хүснэгт 2.6. Шүүхийн шийдвэрийн статистик

№	Он	Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн шийдвэрлэсэн хэрэг, маргаан	Хөдөлмөрийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн маргаан	Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь	Үүнээс: (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 128 дугаар зүйл)			
					Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан	Хөдөлмөрийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь	Цалин хөлсний маргаан	Хөдөлмөрийн тухай хуулиар Шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь
1	2008	28480	682	2.4	439	64.4	118	17.3
2	2009	35787	967	2.7	640	66.2	173	17.9
3	2010	27792	978	3.5	568	58.1	272	27.8
4	2011	30368	897	3.0	534	59.5	247	27.5
5	2012	27792	742	2.7	459	61.9	196	26.4
6	2013	35314	1080	3.1	725	67.1	206	19.1
7	2014	33996	1377	4.1	742	53.9	475	34.5
8	2015	40674	1487	3.7	910	61.2	415	27.9
9	2016	46173	2220	4.8	1213	54.6	653	29.4
10	Нийт	306376	10.430	3.4	6230	59.7	2755	26.4

Хөдөлмөрийн маргааныг захиргаа болон иргэний хэргээр шүүхэд хянан шийдвэрлэсэн байдлыг харахад хөдөлмөрийн маргаан 2011-2012 онд буурч, 2013-2014 онд өссөн дүн харагдаж байна.<sup>88</sup>

Захиргааны хэргийн шүүхээр хөдөлмөрийн маргаан хянан шийдвэрлэсэн байдлаар авч үзвэл 2007-2010 он хүртэл төрийн захиргааны албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргаан тогтмол нэмэгдэж, 2011-2012 онд буурч харьцангуй тогтворжсон боловч 2013-2014 онд дахин өссөн байна.

2015 онд иргэний хэргийн анхан шатны шүүх 40674 хэрэг маргааныг шийдвэрлэснээс 1487 нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн байгаа нь 3.7 хувийг эзэлж байна.

Энэхүү 1487 хэрэг маргааны 910 буюу 61.2 хувь нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, 415 буюу 27.9 хувь нь цалин хөлстэй холбоотой маргаан тус тус эзэлж байна.

2016 онд иргэний хэргийн анхан шатны шүүх 46173 хэрэг маргааныг шийдвэрлэснээс 2220 нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу шийдвэрлэсэн байгаа нь 4.8 хувийг эзэлж байна.

Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой 2220 хэрэг маргааны 1213 буюу 54.6 хувь нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан, 653 буюу 29.4 хувь нь цалин хөлстэй холбоотой маргаан байна.<sup>89</sup>

2015, 2016 оны иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хэрэг маргааны нийт

88 Хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээ. Монгол Улсын Засгийн газар, УБ. 2015 он.

89 ШЕЗ-ийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2016 оны 04/1019 дүгээр албан бичиг.

хэрэг маргааны хувьд эзлэх хувь бага байгаа талаар тодруулахад экспертийн ярилцлагад оролцогчид дараах хүчин зүйл нөлөөлж байна гэж үзжээ. Үүнд:

- Одоогийн мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжоор хөдөлмөрийн харилцаатай бүх маргааныг шүүх эвлэрүүлэн зуучлах журмаар шийдвэрлэнэ гэж заагаагүй. Гэтэл шүүхээс эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар маргаанаа шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй гээд шүүхэд гаргасан гомдлыг нь хүлээж авахгүйгээр буцааж, хүндрэл учруулах тохиолдол байдаг.
- Мөн ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан ажилтан гомдлоо шүүхэд өгөхөөсөө өмнө шүүхээс өмнөх шат буюу Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс, хөдөлмөрийн маргаан шуурхай зохицуулах хороогоор орж, эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар

маргаанаа шийдвэрлүүлэх боломжгүй, ямар нэгэн үр дүнд хүрэхгүй болсон ч эвлэрүүлэн зуучлах журмаар маргаанаа шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй гэж шүүхээс нэхэмжлэл буцаах тохиолдол гарч байна.

- Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.7 дахь хэсэгт заасны дагуу эвлэрүүлэн зуучлалын аль ч үед уг ажиллагаанаас татгалзах эрхтэй байхад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 128 дугаар зүйлийн 128.1.2 дахь хэсэгт зааснаар ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай ажилтны гомдлыг шүүхээр шийдвэрлүүлэхээр хандахад эвлэрүүлэн зуучлах журмаар маргаанаа шийдүүл гэсэн шаардлагыг тавьж байгаа нь хүндрэл учруулдаг байна.



## БҮЛЭГ 3. ЖИЖИГ, ДУНД ҮЙЛДВЭР ДЭХ ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН СУДАЛГААНЫ ДҮН

Энэхүү судалгааг Улаанбаатар, Дархан-Уул, Орхон аймагт үйл ажиллагаа явуулдаг худалдаа үйлчилгээний 59, ноос ноолуурын чиглэлийн 19, нийт 78 жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажил олгогч, ажилтнуудыг хамруулж чанарын болон тоон судалгааны аргаар явуулав.

Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуульд<sup>90</sup> (2007) зааснаар жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч гэдэгт дараахь шаардлагыг хангасан, энэ хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.6 дахь хэсэгт заасны дагуу бүртгүүлсэн аж ахуйн нэгж, иргэнийг ойлгоно гэжээ. Үүнд:

- контракт, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын тоо нь 199-өөс дээшгүй бөгөөд 1.5 тэрбум төгрөг хүртэлх жилийн борлуулалтын орлого бүхий үйлдвэрлэл эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, иргэн<sup>91</sup>;
- контракт, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын тоо нь 149-өөс дээшгүй бөгөөд 1.5 тэрбум төгрөг хүртэлх жилийн борлуулалтын орлого бүхий бөөний худалдаа эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, иргэн<sup>92</sup>;
- контракт, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын тоо нь 199-өөс дээшгүй бөгөөд 1.5 тэрбум төгрөг хүртэлх жилийн борлуулалтын орлого бүхий жижиглэнгийн худалдаа эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, иргэн<sup>93</sup>;

- контракт, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын тоо нь 49-өөс дээшгүй бөгөөд 1 тэрбум төгрөг хүртэлх жилийн борлуулалтын орлого бүхий үйлчилгээ эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, иргэн<sup>94</sup>;
- контракт, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын тоо нь 19-өөс дээшгүй бөгөөд үйлдвэрлэл эрхэлдэг, эсхүл контракт, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчдын тоо нь 9-өөс дээшгүй бөгөөд худалдаа үйлчилгээ эрхэлдэг, 50-250 сая төгрөг хүртэлх жилийн борлуулалтын орлого бүхий жижиг үйлдвэр эрхлэгч аж ахуйн нэгж, иргэн<sup>95</sup>.

Судалгаанд хамрагдсан 78 ААНБ-ын 27 буюу 34.6 хувь нь 1-9 ажилтантай, 19 буюу 24.3 хувь нь 10-19 ажилтантай, 16 буюу 20 хувь нь 20-49 ажилтантай, 11 буюу 14.1 хувь нь 50-149 ажилтантай, 5 буюу 6.4 хувь нь 150-199 ажилтантай байна.

Тоон судалгаанд 1577 ажилтан оролцсоноос 1089 буюу 69 хувь нь худалдаа үйлчилгээний, 488 буюу 31 хувь нь ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажилтнууд бөгөөд тэдгээрийн 27 хувь нь эрэгтэй, 73 хувь нь эмэгтэй болно.

90 Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйл

91 Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх хэсэг

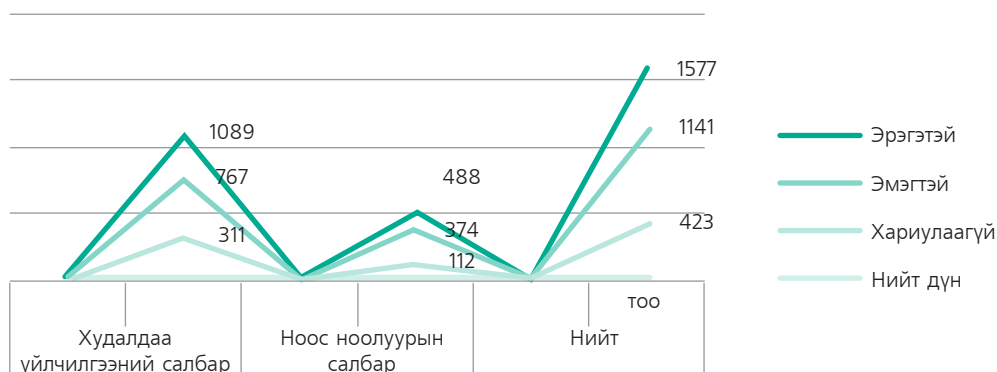
92 Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.2 дахь хэсэг

93 Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.3 дахь хэсэг

94 Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.4 дэх хэсэг

95 Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.5 дахь хэсэг

График 3.1. Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдал, салбараар



Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн тэнцвэргүй байдал нь эх олонлогийнхоо хүйсийн харьцаанаас хамааралтай байна. Энэ салбарт хийгдсэн судалгааны дүнгээс үзэхэд Монгол Улсад жижиглэнгийн худалдаа, хоол хүргэлт, үйлчилгээ зэрэг ажилд эмэгтэйчүүд харьцангуй өндөр хувийг эзэлж байна.<sup>96</sup> Түүнчлэн, эмэгтэйчүүд ихээр ажилладаг эхний 5 ажил мэргэжилд захиргааны ажилтан, зөөгч, үйлчилгээний ажилтан, худалдагч, бараа борлуулагч, малын гаралтай бүтээгдэхүүн боловсруулах болон холбогдох бусад ажил орсон<sup>97</sup> байна.

Ажил мэргэжлийн ангиллаар авч үзвэл 2016 оны 4 дүгээр улирлын байдлаар худалдаа үйлчилгээний ажилтнууд, зочид буудал, байр сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээний салбарт ажиллагчдын 73.7 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна<sup>98</sup>.

Энэ бүхнээс үзэхэд жижиг, дунд үйлдвэрийн ажиллах хүчний оролцооны түвшинд жендэрийн хэт зөрүүтэй байдал бий болсон гэж үзэхээр байна.

Судалгаанд оролцогчдын ажилласан жилийг авч үзвэл 43.2 хувь нь тухайн байгууллагад 1-5 жил, 26.4 хувь нь 1 хүртэл жил ажилласан байна. Түүнчлэн, 17.4 хувь нь 6-10 жил, 6 хувь нь 11-20 жил, 3.8 хувь нь 20-оос дээш жил тухайн байгууллагад ажиллажээ.

Тухайн байгууллагадаа 1-ээс дээш жил ажилласан хүмүүс судалгаанд хамрагдсан нь байгууллагынхаа талаар үнэн бодит үндэслэлтэй мэдээлэл өгөх боломжтой гэж үзэв.

Судалгаанд оролцогчдын 7 буюу 0.4 хувь нь 16-17 насны, 52.8 хувь нь 18-30 насны, 39.9 хувь нь 31-50 насны, 5.8 хувь нь 51-60 насны ажилтан, 0.6 хувь нь 60-аас дээш насны ажилтнууд байна.

Судалгаанд оролцогчдын насны байдлыг 2 салбараар авч үзвэл дараах байдалтай байна.

Судалгаанд оролцогчдын 85 буюу 5.3 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, 315 буюу 20 хувь нь Улаанбаатар хотод түр оршин суугч байна.

96 Монгол Улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж. Дэлхийн Банк, УБ. 2013 он.

97 Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2015 он.

98 <http://www.nso.mn/content/1500> ҮСХ-ны статистик мэдээ.



**Хүснэгт 3.1. Судалгаанд оролцогчдын насны байдал, салбараар**

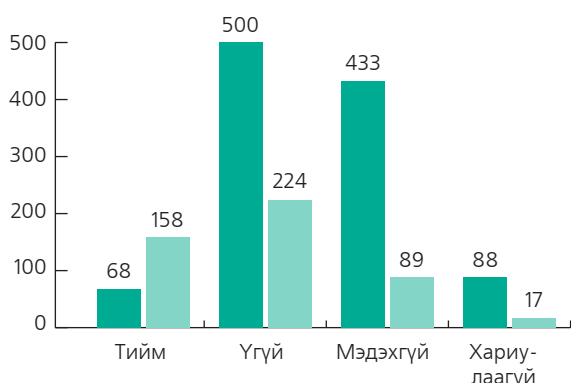
№	Хариулт	Таны нас				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар			
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	16-17	0.5	5	0.4	2	0	7
2	18-30	55	599	48	233	53	832
3	31-50	38	417	43	212	40	629
4	51-60	5	55	8	37	6	92
5	60-с дээш	1	8	0.4	2	1	10
6	Хариулаагүй	0.5	5	0.4	2	0	7
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

**3.1. ЭВЛЭЛДЭН НЭГДЭХ ЭРХ ЧӨЛӨӨНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ**

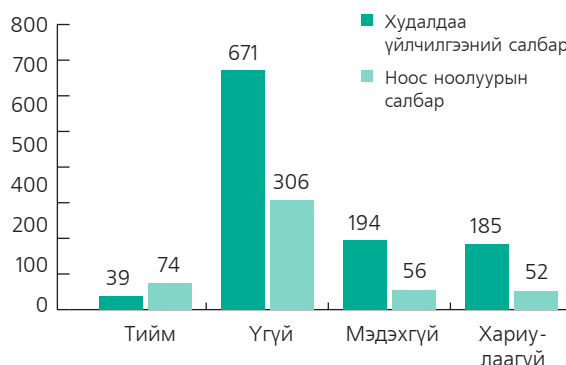
Судалгаанд оролцсон 78 ААНБ-аас 3 байгууллага үйлдвэрчний эвлэлтэй, 75 нь үйлдвэрчний эвлэлгүй бөгөөд нийт

оролцогчдын 7.2 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн байна. Салбараар авч үзвэл худалдаа үйлчилгээний салбарын ажилтнуудын 3.6 хувь, ноос ноолуурын салбарын ажилтнуудын 15.1 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлтэй байна.

**График 3.2. Үйлдвэрчний эвлэл байдаг эсэх**



**График 3.3. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл**



**Хүснэгт 3.2. Судалгаанд оролцогчдын үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл**

Хариулт	Танай байгууллагад үйлдвэрчний эвлэл байдаг уу?				Нийт		Тийм бол та үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн үү?				Нийт	
	Худалдаа үйлчилгээ		Ноос ноолуур				Худалдаа үйлчилгээ		Ноос ноолуур			
	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1 Тийм	6.3	68	32.3	158	14.3	226	3.6	39	15.1	74	7.2	113
2 Үгүй	46.0	500	45.8	224	45.9	724	61.7	671	62.6	306	62	977
3 Мэдэхгүй	39.8	433	18.2	89	33.1	522	17.8	194	11.5	56	15.9	250
4 Хариулаагүй	8.0	88	3.7	17	6.7	105	16.9	185	10.8	52	15	237
Нийт дүн	100	1088	100	489	100	1577	100	1088	100	489	100	1577

Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын 7 буюу 11.3 хувь нь байгууллагад нь үйлдвэрчний эвлэл байдаг, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлийн татварыг гишүүдийнх нь цалингаас суутгаж өгдөг гэж хариулсан байна.

Харин үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн сонгуульт ажилтантай хийсэн ярилцлагаас үзэхэд “жигжиг, дунд үйлдвэрийн салбарт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь хэрэгждэггүй” гэж байна.<sup>99</sup>

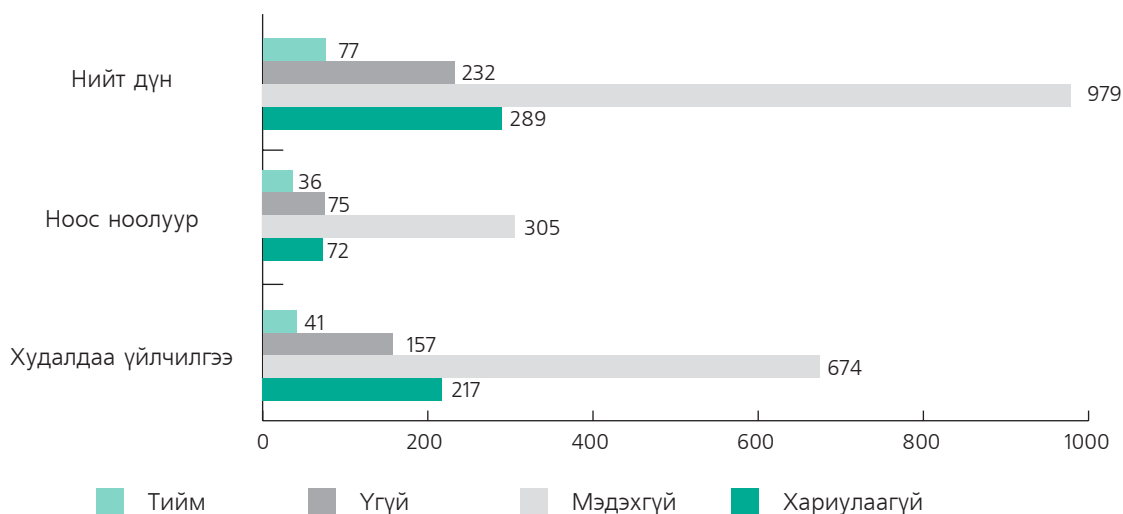
Энэ салбарт өмнө хийгдсэн судалгааны дүнгээс харахад “ажилтнуудын тоо нэмэгдэх тутам үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалт нэмэгддэг, ажилтнуудын тоо багасах тутам үйлдвэрчний эвлэлийн дэмжлэг санаачилга буурдаг” байна<sup>100</sup>. Үүний нэгэн адил энэхүү судалгаанд хамрагдсан үйлдвэрчний эвлэлтэй 3 байгууллагын 2 нь 199 хүртэл ажилтантай

байна. Харин 1 ААНБ нь 19 хүртэл ажилтантай бөгөөд 1990 оноос өмнө үйлдвэрчний эвлэл байгуулагдаж, өнөөг хүртэл уламжлалаа хадгалан оршин байгаа тухай ярилцлагын судалгаанд оролцогчид ярьж байв.

Үйлдвэрчний эвлэл байхгүй, ийм байгууллага байгуулдаггүй шалтгааныг мэдээлэл хомс, ажилтнуудын дэмжлэг санаачилга бага, ажил олгогчийн дарамт шахалтаас шалтгаалдаг<sup>101</sup> гэж судлаачид дүгнэсэн байдаг. Энэхүү судалгаанд оролцогчдын 4.6 хувь нь “Ажилтан заавал үйлдвэрчний эвлэлд элсэн орох ёстой” гэж л үзсэн бол энэ талаар мэдэхгүй гэж 69.8 хувь нь хариулсан байна.

Ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд саад болдог талаарх бусад асуултад ажилтнуудын 44-50 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгчээ.

**График 3.4. Ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлагыг байлцуулахгүйгээр уулзахыг зөвшөөрдөг эсэх**



“Ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүдийг байгууллагын удирдлагыг байлцуулахгүйгээр уулзахыг зөвшөөрдөг эсэх”,

“үйлдвэрчний эвлэлийн ажилд саад болох, нөлөөлөх, хянах оролдлого хийдэг эсэх”, “ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлд нэгдээгүй

99 Экспертийн ярилцлагад оролцогчдын ярилцлагаас.

100 “Хамтын гэрээний хэрэгжилт, хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшлийн судалгаа”. Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургууль, УБ. 2015 он.

101 “Хамтын гэрээний хэрэгжилт, хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшлийн судалгаа”. Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургууль, УБ. 2015 он.

буюу үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцоогүйн төлөө ажилтнуудыг урамшуулдаг эсэх”, “ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлд нэгдсэн буюу үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсоны төлөө ажилтнуудыг сүрдүүлэх, заналхийлэх, дарамтлах, сахилгын шийтгэл оногдуулах тохиолдол гардаг эсэх”, “ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлд нэгдсэн буюу үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд

оролцсоны төлөө ажилтнуудыг ажлаас халах, хөдөлмөрийн гэрээг сунгахаас татгалзах тохиолдол гарч байсан эсэх” тухай тодруулахад дээрх асуултад судалгаанд оролцогчдын 2-5 хувь нь тийм, 15-34 хувь нь үгүй, 44-62 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгч байгаа нь энэ салбарын ААНБ-дад үйлдвэрчний эвлэл цөөн байгаатай холбоотой байна.

### Хүснэгт 3.3. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл ба удирдлагын нөлөөлөл

Ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлд нэгдээгүй буюу үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцоогүйн төлөө ажилтнуудыг урамшуулдаг уу?							
№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	1.6	17	2.0	10	1.7	27
2	Үгүй	25.0	272	35.2	172	28.2	444
3	Мэдэхгүй	52.3	570	47.1	230	50.7	800
4	Хариулаагүй	21.1	230	15.6	76	19.4	306
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлд нэгдсэн буюу үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсоны төлөө ажилтнуудыг сүрдүүлэх, заналхийлэх, дарамтлах, сахилгын шийтгэл оногдуулах тохиолдол гардаг уу?							
№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	1.7	18	2.0	10	1.8	28
2	Үгүй	30.9	337	42.4	207	34.5	544
3	Мэдэхгүй	46.5	506	39.3	192	44.3	698
4	Хариулаагүй	20.9	2228	16.2	79	19.5	307
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Үүнээс үзэхэд жижиг, дунд үйлдвэрийн ажилтнуудын тоо цөөн, үйлдвэрчний эвлэлийн талаарх ойлголт, мэдлэг хангалтгүй байгаагаас үйлдвэрчний эвлэл байгуулах нөхцөл бүрдэхгүй байна. Нөгөө талаар орчин үед менежментийн шинжлэх ухаан хөгжиж, хүний нөөцийн бодлого хөтөлбөр улам боловсронгуй болж байгаа тул үйлдвэрчний эвлэл байгуулах шаардлагагүй гэсэн ойлголт хандлага бий болж байна.

#### Баримт 3.1.

...Үйлдвэрчний эвлэл байгуулж ажил олгогчтой зөвшилцөх, өөрсдийнхөө эрх ашгийг хамгаалах боломж нээлттэй шүү гэхэд манай ажилтнууд хэрэггүй ээ. Хүний нөөцийн албатайгаа сайн ойлголцдог гэж хариулдаг.

(Ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

### Хамтын гэрээ:

Ажилтнууд үйлдвэрчний эвлэл байгуулах талаар мэдлэг ойлголт хомс, ихэнх ААНБ-д үйлдвэрчний эвлэл байхгүй байгаа нь энэ салбарт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хэрэгжилт хангалтгүй байна гэж дүгнэх үндэслэл болж байна.

Судалгаанд оролцогчдын 24.7 хувь нь хамтын гэрээ “байдаг” гэж, мөн 24.1 хувь нь “огт байдаггүй” гэж хариулсан байхад нийт оролцогчдын 39.8 хувь нь “хамтын гэрээ байдаг эсэх талаар мэдэхгүй” гэж хариулжээ. Энэ байдал ганцаарчилсан ярилцлагаар мөн адил давтагдаж байв.

Судалгаанд оролцсон ажил олгогчдын 19.4 хувь нь хамтын гэрээ байдаг, 50 хувь нь байхгүй, 19.4 хувь нь хамтын гэрээний талаар мэдэхгүй гэж хариулжээ.

#### Хүснэгт 3.4. Хамтын гэрээний талаарх ажил олгогчдын хариулт

Танай байгууллага хамтын гэрээ байгуулсан уу?			
№	Хариулт	тоо	хувь
1	Тийм	12	19.4
2	Үгүй	31	50.0
3	Мэдэхгүй	12	19.4
4	Нийт хариулт	55	88.7
5	Хариулаагүй	7	11.3
Нийт		62	100.0

Судалгааны хамрагдсан ААНБ-аас 12 байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй баримт бичигт шинжилгээ

хийхэд зөвхөн нэг байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд хамтын гэрээтэй холбоотой заалтыг тусгасан байна.

Тус ААНБ нь Хөдөлмөрийн дотоод журамд хууль тогтоомжийн дагуу ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны ажлын байрыг хадгалах тухай заалт, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай холбоотой шийдвэр гаргахад ажилтны төлөөллийг оролцуулах боломжоор хангах тухай заалт оруулжээ.

Худалдаа үйлчилгээ, ноос нолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын дийлэнх нь хамтын гэрээгүй байна. Өөрөөр хэлбэл хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаарх Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заалт<sup>102</sup> хэрэгжихгүй байна.

Энэхүү дүгнэлт худалдааны салбарт хамтын гэрээгүй ААНБ-ын тоо өндөр байгаа<sup>103</sup> тухай ХНХЯ-ны дэргэдэх Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтээс 2015 онд хийсэн “Хамтын гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн төлөв байдлын судалгаа”-ны дүгнэлттэй нийцэж байна.

Судалгааны явцад хамтын гэрээний талаар судалгаанд оролцогчдод тайлбарласан болно.

#### Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс

Судалгаанд оролцсон 78 ААНБ-аас 4 нь Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс болон комиссын дүрэмтэй байна.

Харин судалгаанд оролцогчид (ажилтнууд) байгууллагадаа Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байдаг гэж 20.4 хувь нь байдаггүй гэж 30.3 хувь нь хариулсан байна.

102 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 8-20 дугаар зүйлүүд

103 “Хамтын гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн төлөв байдлын судалгаа”. Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ. 2015 он.

**Хүснэгт 3.5. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс**

№	Хариулт	Танай байгууллагад Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байдаг уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар			
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	21	233	18.2	89	20.4	322
2	Үгүй	30	331	30.1	147	30.3	478
3	Мэдэхгүй	42	462	46.7	228	43.8	690
5	Хариулаагүй	5.8	63	4.9	24	6	87
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

Үүнээс үзэхэд Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс болон хамтын гэрээ байгуулах асуудал бүрэн хэрэгжихгүй байна.

**Баримт 3.2.**

*...Хөдөлмөрийн тухай хуулийн огт хэрэгждэггүй заалт бол хамтын гэрээ байгуулах, Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах тухай заалтууд юм. Хамтын гэрээг үйлдвэрчний эвлэлтэй ААНБ-ууд түлхүү байгуулдаг тал ажиглагддаг.*

*(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)*

**3.2. АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨР**

Монгол Улс ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцийг 2005 онд соёрхон баталсан бөгөөд үүнд албадан хөдөлмөрийг “ямар нэг торгууль шийтгэл ногдуулахаар заналхийлж аливаа иргэнээс өөрийгөө сайн дураар санал болгоогүй байхад шаардах аливаа ажил, үйлчилгээ” хэмээн тодорхойлсон байдаг.<sup>104</sup>

Албадан хөдөлмөр нь хувь хүний эрх чөлөө, эрхэм чанарыг үгүйсгэж байгаагаараа хүний үндсэн эрхийн зөрчил юм.

Албадан хөдөлмөрийн хэлбэрт сайн дурын үндсэн дээр ажиллахгүй байх, айлган сүрдүүлэх, дарамт шахалт үзүүлэх, эмзэг байдлыг буруугаар ашиглах, хуурч мэхлэх, өрийн барьцаа төлөөс болгох, ажилтны бичиг баримтыг барьцаалах, цалин хөлс олгохгүй байх, ажиллаж, амьдрахад хортой хүнд нөхцөл, илүү цагаар ажиллуулах зэрэг хамаардаг. Тухайн нөхцөл байдалд эдгээр шинж тэмдгийн аль нэг нь эсвэл хэд хэдэн шинж тэмдэг нэгэн зэрэг илэрвэл албадан хөдөлмөр гэж тодорхойлж болно.

Судалгаагаар жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт албадан хөдөлмөрийн хэлбэр илэрч байна.

“Ажил олгогч ажилтныг ажлын байр, амьдран суудаг байр байршлаа орхин явахаас сэргийлж, өөрсдийн хязгаарлалт, хамгаалалт тогтоодог уу?” гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 18 хувь нь тийм гэж хариулжээ. Үүнээс худалдаа үйлчилгээний салбарт 21.2 хувь нь тийм гэсэн хариулт сонгожээ.

104 [http://www.lawstuff.org.au/wa\\_law/topics/bullying/workplace-bullying](http://www.lawstuff.org.au/wa_law/topics/bullying/workplace-bullying)

**Хүснэгт 3.6. Ажлын байрны хязгаарлалт**

№	Хариулт	Ажил олгогч ажилтныг ажлын байр, амьдран суудаг байр байршлаа орхин явахаас сэргийлж, өөрсдийн хязгаарлалт, хамгаалалт тогтоодог уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар			
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	21.2	231	12.3	60	18	291
2	Үгүй	31.9	347	37.5	183	34	530
3	Мэдэхгүй	34.4	375	36.7	179	35	554
4	Хариулаагүй	12.5	136	13.5	66	13	202
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

**Хүснэгт 3.7. Ажил олгогчийн зүгээс үзүүлдэг албадлагын хэлбэр**

№	Хариулт	Ажил олгогч ажилтнуудаа ажлаас нь гаргахгүй, ажилд нь байлгахын тулд дараах аргын аль нэгийг ашигладаг уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар			
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	16	176	7	35	13.0	211
2	Үгүй	30	326	42	203	33.0	525
3	Мэдэхгүй	37	406	36	175	37.0	581
4	Хариулаагүй	17	181	15	75	17.0	256
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1573
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Дарамт шахалт үзүүлэх,	6.9	18	7.1	4	7	22
2	Айлган сүрдүүлэх	2.3	6	5.4	3	3	9
3	Цалин хөлсийг нь олгохгүй байх	19.1	50	37.5	21	22	71
4	Сахилгын шийтгэл оногдуулах	8.8	23	16.1	9	10	32
5	Бичиг баримтыг нь өгөхгүй байх	44.3	116	26.8	15	41	131
6	Албадан гаргах, визийг нь цуцлуулах, эсвэл эрх бүхий байгууллагад мэдээлэхээр заналхийлэх	3.4	9	1.8	1	3	10
7	Хүч хэрэглэх	0.4	1	0.0	0	0	1
8	Заналхийлэх	2.7	7	0.0	0	2	7
9	Бусад	12.2	32	5.4	3	11	35

“Ажил олгогч ажилтнуудаа ажлаас нь гаргахгүй, ажилд нь байлгах үүднээс дараах аргын аль нэгийг ашигладаг уу?” гэсэн асуултад хариулсан байдлаас үзэхэд 41 хувь нь “Бичиг баримтыг нь өгөхгүй байх”, 22 хувь нь “Цалин хөлсийг нь олгохгүй байх” зөрчил байна.

Түүнчлэн, ажлын байрны хаалгыг зөвхөн гаднаас нь онгойлгож болдог байдлаар цоожилж, кодолсон ААНБ тохиолдсон нь ажлын байранд хязгаарлалт тогтоосон нэг хэлбэр юм.

Мөн худалдаа үйлчилгээний салбарт томоохон сүлжээ дэлгүүрүүдэд цалин хөлс, өрөөр барьцаалах тохиолдол байгааг бүлгийн ярилцлагад оролцогчид илэрхийлж байв.

Судалгаанд оролцсон ААНБ-ын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй баримт бичигт хийсэн шинжилгээгээр 5 ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан өөрийн боловсролыг гэрчлэх бичиг баримт, мэргэжлийн үнэмлэх зэргийг заавал ажил олгогчид хадгалуулах тухай заасан байна.

### 3.3. ХҮҮХДИЙН ХӨДӨЛМӨР

Судалгаагаар жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт хүүхдийн хөдөлмөр өндөр хувьтай илэрсэнгүй. Судалгаанд оролцогчдын 1.4 хувь нь 15-аас доош насны, 4.6 хувь нь 16-17 насны ажилтнууд байдаг гэж хариулсан бол ажил олгогчид 15-аас доош насны ажилтан байхгүй, харин 9.1 хувь нь 16-17 насны ажилтан байдаг гэж хариулсан байна.

Ажил олгогч ажилтныг ажилд авахдаа ажилтны насыг шалгаж баталгаажуулдаг уу? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогч ажилтнууд дараах байдлаар хариулжээ.

**Хүснэгт 3.8. Ажил олгогч ажилтны насыг баталгаажуулдаг эсэх**

№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	41.9	456	37.9	185	41	641
2	Үгүй	15.4	168	16.2	79	16	247
3	Мэдэхгүй	32.8	357	36.7	179	34	536
4	Хариу-лаагүй	9.9	108	9.2	45	10	153
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

“15-аас доош насны ажилтан ямар ажил гүйцэтгэдэг вэ?” гэсэн нээлттэй асуултад судалгаанд оролцогчид хариулаагүй бөгөөд харин 16-17 насны ажилтан цагийн болон дадлагаар ажиллах, мөн туслах ажилтны үүрэг гүйцэтгэдэг тохиолдол байгааг хэлжээ.

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчидтай хийсэн ярилцлагаар хүүхдийн хөдөлмөр төдийлөн илэрдэггүй гэсэн мэдээллийг өгч байлаа.

Харин Орхон аймгийн ЗДТГ-ын ажилтантай хийсэн ярилцлагаар 2016 онд тус аймгийн Хөдөлмөрийн хэлтэс, Мэргэжлийн хяналтын газраас 36 ААНБ-д үзлэг шалгалт хийхэд хоол үйлдвэрлэл, гэр хороолол дахь дэлгүүр, хүнсний захад 16 хүүхэд ажиллаж байсан талаар хэлж байв.

#### Баримт 3.3.

...Насанд хүрээгүй хүн ажиллуулж байгаа тохиолдол бараг гардаггүй. Тэрийг илрүүлэх ямар ч боломжгүй. 2012 онд барилга дээр хүүхэд ажиллуулсан тохиолдол гарч, зураг хөргийг нь авч баталгаажуулсан ч үгүйсгэсээр байгаад байхгүй болгосон. Ер нь бол ерөнхий боловсролын сургуулийн зуны амралтаар худалдаа үйлчилгээний салбарт хүүхэд ажилладаг гэдэг ч яг илрүүлсэн тохиолдол байхгүй байна.

(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Судалгааны ярилцлагаас үзэхэд орон нутагт мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагчид хүүхдийн хөдөлмөрийн чиглэлээр хурдан морь унаач хүүхдийн асуудалд анхаарч ажилладаг байна.



### 3.4. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ДАРАМТ, ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ

“Ажлын байран дахь дарамт” гэдэг нь өргөн хүрээтэй ойлголт юм. “Ажлын байран дахь дарамт” гэдэг нь хэн нэгэнд ажил олгогч, дээд шатны албан тушаалтан (менежер), хувь хүн болон бүлэг хүмүүс хэл, ам, бие махбод, нийгмийн болон сэтгэл зүйн дарамт учруулахыг хэлдэг<sup>105</sup>.

Ажлын байран дахь дарамт дараах хэлбэрээр илэрдэг байна.<sup>106</sup>

- Давтамжтай ёжлох болон дарамттай давшилтууд, эсвэл хийж буй ажлын чинь талаар өөрийг чинь хувь хүний хувьд шоолох (үүнд гэр бүл, хүйс, бэлгийн амьдрал, бэлгийн чиг баримжаа, арьс өнгө болон соёл, боловсрол болон эдийн засгийн түвшин зэрэг байдлуудаар);
- Бэлгийн дарамт, тэр дундаа хүсээгүй байхад биед хүрэх, садар самуун агуулсан зүйл хэлэх, таагүй мэдрэмж төрүүлэхүйц зүйлсийг танаас гүйх;
- Таны ажил үүрэгтэй хамааралтай үйл ажиллагаанаас хасах мөн таны гүйцэтгэж буй ажлын дагуу хамтран ажиллаж буй хүмүүсээс тусгаарлах;
- Сэтгэл санаагаар тоглох, дайрч давшлах болон бусад төрлийн сэтгэл зүйн дарамт учруулах;
- Сүрдүүлэх (өөрийн гэсэн үнэлэмжгүй болгох);
- Ажил үүргийн хуваарьт заагаагүй ямар ч утга учиргүй үүрэг, даалгавар өгөх;
- Гүйцэтгэх боломжгүй ажил даалгах үүнд, заасан хугацаанд хийж дуусгах боломжгүй ажил даалгах эсвэл байгаа боломж бололцооноос нь давсан ажил даалгах;
- Ажил хийхэд хүндрэл учруулах үүднээс ажлын цаг болон ажлын хуваарийг өөрчлөх;

- Ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдээллийг өгөхгүй байх, нуун дарагдуулах;
- Ажлын байран дээр таныг түлхэх, чихэх, дэгээдэх, татаж чангаах зэрэг үйлдлүүд;
- Дайрах эсвэл ямар нэгэн тоноглол, хутга, галт зэвсэг, бороохой болон зэвсэг болгож ашиглаж болохуйц ямарваа нэгэн зүйлээр айлган сүрдүүлэх;
- Дэглэх-тухайн хамт олондоо хүлээн зөвшөөрөгдөх үүднээс аливаа гутамшигт эсвэл зүй зохисгүй үйлдлүүд хийх зэрэг болно.

ОУХБ-ын үзэж байгаагаар ажлын байран дахь дарамт нь (айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх гэж нэрлэдэг) олон янзын түрэмгий зан үйлээр илэрдэг. Үүний гол шинж нь хувь хүнд эсхүл ажилтнуудад чиглэсэн бие махбодын болон сэтгэл санааны шинжтэй, голцуу урьдчилан таамаглах аргагүй, иррациональ, шударга бус, байнгын сөрөг довтолгоо байдаг.<sup>107</sup>

Ажил үүрэг бодит үзүүлэлтэд тулгуурлан тэгш шударга хуваарилагдахын зэрэгцээ ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл болон чанар бодитойгоор үнэлэгдэх ёстой. Ажилтан хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэхэд хүйсээс шалтгаалсан аливаа саад тотгор учрах ёсгүй бөгөөд хүйсээс шалтгаалан нэмэлт ажил оноох буюу нэмэлт ажилд томилох ёсгүй юм.

Дарамт шахалтад өртсөн хүмүүс ял шийтгэл, сахилгажуулах арга хэмжээнээс урьдчилан сэргийлэх болон нөхөн сэргээх зохих арга хэмжээгээр хамгаалагдах ёстой. Ажлын байран дахь дарамт шахалтыг хувь хүний асуудал төдий үзэх биш, нийгэм, эдийн засаг, байгууллагын болон соёлын өргөн хүрээний нөхцөл байдлаас, түүний дотор жендэрийн харилцаан дахь өргөн тархсан тэгш бус байдлаас үүдэлтэй асуудал юм.<sup>108</sup>

ОУХБ-ын ажлын нөхцөл ба хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр (*TRAVAIL department*) нь ажлын байран дахь хүчирхийлэл, дарамтын

105 [http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)

106 [http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)

107 Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах. ОУХБ, УБ. 2011 он.

108 Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах. ОУХБ, УБ. 2011 он.



айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх, хүйс, арьс үндэс, яс үндэс, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг баримжааны үндсэн дээр дарамтлан хавчих зэрэг олон хэлбэрийг багтаасан тусгай хөтөлбөртэй. Уг хөтөлбөр нь дээрх асуудлыг судлан шалгаж, практик арга хэрэгслийг боловсруулан засгийн газар, ажилтнууд болон ажил олгогчдод дарамт шахалтаас хэрхэн сэргийлэх, хэрхэн хариулах талаар зөвлөгөөг санал болгодог.

Монгол Улсад “ажлын байран дахь дарамт”-ын хэлбэрүүдийн нэг болох “ажлын байрны бэлгийн дарамт”-тай холбоотой судалгаа шинжилгээний болон сургалт сурталчилгааны ажлууд нилээдгүй хийгдэж байна.

### Удирдлагын зүгээс “ажлын байран дахь дарамт” үзүүлдэг эсэх

Энэхүү судалгааны хүрээнд байгууллагын удирдлагын зүгээс “ажлын байран дахь дарамт” үзүүлдэг эсэх талаар тодруулсан болно.

“Танай байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт шахалт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан уу?” гэсэн асуултад ажилтнуудын 68.4 хувь нь үгүй, 25.1 хувь нь тийм гэсэн хариулт өгчээ.

### Хүснэгт 3.9. Ажлын байран дахь дарамт

№	Хариулт	Танд байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	25.6	279	23.9	117	25.1	396
3	Үгүй	68.1	741	68.9	337	68.4	1078
6	Хариулаагүй	6.3	68	7.2	35	6.5	103
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100.0	1577

Ажлын байран дахь дарамт ямар хэлбэрээр илэрч байгааг тодруулахад судалгаанд оролцогчдын 12.2 хувь нь хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжилдэг, 11 хувь нь хэл амаар доромжилдог, 9.6 хувь нь албан бусаар илүү цагаар ажиллуулдаг, 7.3 хувь нь ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил гүйцэтгүүлдэг гэжээ. Мөн 5.5 хувь нь эрхэлсэн ажил албан тушаалаар ялгаварладаг, 2.5 хувь нь боловсрол, нийгмийн гарал байдлаар ялгаварладаг, 2.3 хувь нь биеийн гадаад байдал, эрүүл мэндээр ялгаварлаж харилцдаг гэж тус тус хариулжээ.

“Танд байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол

гарч байсан уу?” гэсэн асуултад тийм гэж хариулсан 396 оролцогч давхардсан тоогоор 831 тохиолдлыг тэмдэглэсэн байна.

Салбараар авч үзвэл худалдаа үйлчилгээний салбарын оролцогчид хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх, загнах, хэл үгээр доромжлох, хараах зэрэг тохиолдол их гардаг гэжээ. Харин ноос ноолуурын салбарын оролцогчид албан бусаар илүү цагаар ажиллуулдаг, ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлдэг гэж хариулсан байгаа нь худалдаа үйлчилгээний салбарын оролцогчдоос даруй 1.6-3.6 пунктээр өндөр байна.

**Хүснэгт 3.10. Ажлын байран дахь дарамтын хэлбэрүүд**

№	Хариулт	Хэрэв "Тийм" бол удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь ямар төрлийн дарамт үзүүлж байсан бэ?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх, загнах	12.6	137	11.5	56	12.2	193
2	Хэл үгээр доромжлох, хараах	11.1	121	10.9	53	11.0	174
3	Албан бусаар илүү цагаар ажиллуулах	8.5	93	12.1	59	9.6	152
4	Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх	6.8	74	8.4	41	7.3	115
5	Эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар ялгаварлаж харьцах	6.2	67	4.1	20	5.5	87
6	Боловсрол, нийгмийн гарал байдлаар ялгаварлах	2.2	24	3.1	15	2.5	39
7	Биеийн гадаад төрх, эрүүл мэндийн байдлаар ялгаварлах	2.2	24	2.5	12	2.3	36
8	Бие махбодид халдах (цохих, түлхэх, өшиглөх гэх мэт)	0.8	9	0.4	2	0.7	11
9	Ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх	0.3	3	0.8	4	0.4	7
10	Бусад	1.3	14	0.6	3	1	17
11	Ажлын байрны дарамтын хэлбэрийг нэрлэсэн тохиолдол давхардсан тоогоор	68.11	566	31.89	265		831
Нийт судалгаанд оролцогчдын тоо		1089		488		1057	

Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байран дахь дарамтын тохиолдлыг тэмдэглэсэн 831 хариултын 31.9 хувь нь ноос ноолуурын салбарт хамаарч байгаа нь энэ салбараас судалгаанд оролцсон түүвэр олонлогийнхоо нийт түүвэр олонлогт эзлэх хувиас 1 хувиар илүү байна.

Хүйсээр авч үзвэл эмэгтэйчүүдийн 28.3 хувь, эрэгтэйчүүдийн 23.5 хувь нь удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлдэг тохиолдол гарч байсан гэж хариулжээ.

Эмэгтэй ажилтнуудын энэхүү хариулт эрэгтэйчүүдийнхээс даруй 4.8 пунктээр өндөр

байна. Тус асуултад "Тийм" гэж хариулсан 396 оролцогчийн хүйсийн байдлыг нийт судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдалтай харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын 73 хувь нь эмэгтэй, 27 хувь нь эрэгтэй байхад "удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан" гэж хариулсан оролцогчдын 75.9 хувь нь эмэгтэй, 24.1 хувь нь эрэгтэй байгаа нь түүвэр олонлогтой харьцуулахад 2.9 хувиар өндөр байна.

**Хүснэгт 3.11. Ажлын байран дахь дарамтын талаарх хариулт (хүйсээр)**

№	Хариулт	Танд байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан уу?				Нийт	
		Тийм		Үгүй		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Эрэгтэй	24.1	95	28.9	309	25.6	404
2	Эмэгтэй	75.9	299	71.1	759	67.1	1058
3	Хариулаагүй					7.3	115
	Нийт дүн	25	394	68	1068	100	1577

Насны байдлаар авч үзвэл дээрх 394 хүний 55.3 хувь нь 18-30 насны, 38.8 хувь нь 31-50 насныхан байна. Нийт оролцогчдын 52.8 хувийг 18-30 насныхан эзэлж байх бөгөөд тэд “удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан” гэж үзсэн оролцогчдын 55.3 хувийг нь эзэлж байгаа нь түүвэр олонлогоосоо 2.8 пунктээр өндөр байна.

Судалгаанд оролцсон 85 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 31.5 хувь нь “удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан” гэж хариулжээ.

Үүнээс үзэхэд “удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байран дахь дарамт” бодитой оршин байгаа төдийгүй, хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд, насны хувьд 18-30 насны залуучууд мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд илүүтэй өртдөг байна.

Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байран дахь дарамтын талаар ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагад оролцогчдын дийлэнх нь хэл амаар доромжлох, харааж загнах, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлдэг гэсэн мэдээллийг өгч байв.

Ярилцлагад оролцогчид “захирал байнга л хашгирч байдаг шүү дээ” гэх зэргээр хариулт өгч байгаа нь зарим төрлийн дарамт шахалтын давтамж өндөр байгаа ч ажилтнууд үүнийг ажлын байран дахь дарамт гэж таньж мэдэх, ойлголт мэдлэг хангалтгүйгээс хайхрахаа больж, дасал болсон байна.

**Баримт 3.4.**

...Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил хийлгэх нь энгийн үзэгдэл. Би камер хянагч ажилтай боловч дэлгүүрийн гадна дотно цэвэрлэгээ, талбайн цас цэвэрлэхээс авахуулаад бараа зөөх, буулгах зэрэг ажил хийдэг. Цас цэвэрлээд гадаа ажил хийж байх хооронд дотор бараанаас дутчихвал харсангүй, хянасангүй гэж загнана. “Та намайг цас цэвэрлэ гэсэн шүү дээ” гэхэд “би чамаар гэрийнхээ ажлыг хийлгээгүй, дэлгүүрийн л ажил хийлгэсэн” гэдэг. Бараа дутахад надад адилхан төлбөр тавьдаг.

(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)

**Баримт 3.5.**

...Манай нэг ажилтны ах нь нас бараад хүн бүл муутай учир чөлөө авъя гэхэд “Чиний төрсөн эцэг эх чинь биш” гээд чөлөө өгөөгүй тохиолдол гарсан. Хэрвээ явбал тэр чигээрээ яваарай гэж дарамталдаг. Энэ мэт асуудал их гардаг.

(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)

### Баримт 3.6.

...Эгч маань нас бараад, удалгүй бас хадам ахын биеийн байдал муудаад, эрхлэгчдээ хэлж чөлөө авч асарсан. Удалгүй нөгөө хүн маань нас бараад ажил явдлыг нь өнгөрөөчихөөд ажилдаа очиход ажлаас халсан байсан.

(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)

**График 3.5. Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил гүйцэтгэх**



Ажлын байран дахь дарамтын талаарх ажил олгогч, ажилтнуудын мэдлэг, түүнийг таньж мэдэх чадвар судалгаанд оролцогчдын хариултад тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж байна.

Тухайлбал, “Та ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгэдэг үү?” гэсэн асуултад нийт оролцогчдын 33 хувь нь “тийм” гэж хариулсан бөгөөд энэ нь байнгын, тодорхой давтамжтай, эсвэл тогтмол илэрдэг тухай ярилцлагын судалгаанд оролцогчид илэрхийлж байв. Гэсэн хэдий ч энэ байдлыг удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байран дахь дарамт гэж судалгаанд оролцогчдын 7.3 хувь нь үзэж байна.

### Баримт 3.7.

...Зочид буудлын үйлчлэгч нар эзэн, захирлуудын гэр орныг очиж цэвэрлэнэ. Цэвэрлэхгүй гэвэл зайл, дараагийн хүн нь бэлэн байна гэдэг. Өрөөний үйлчлэгч нар асар өндөр ачаалалтай ажилладаг, хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр хангахгүй, уртасгасан цагаар ажиллуулж байна. Өөрийн хийх ёсгүй ажлыг хийж байна. Ямар ч цалин мөнгө, урамшуулал байхгүй. Мөн хамгаалалтын ажилтан байдаггүй учраас өрөөний үйлчлэгч, ресепшин нар үйлчлүүлэгчдэд зодуулах, доромжлуулах нь энгийн үзэгдэл. Тэднийг хэн ч хамгаалдаггүй. Цагдаагийн байгууллагад мэдэгдэхэд камержуул, хамгаалалтын ажилтан, эсвэл гэрээт хамгаалалтынхныг ажиллуул гэнэ. Ажил олгогчид үүнийг хэрэгжүүлдэггүй. Мөн хулгайд хардагдах нь энүүхэнд. Ийм тохиолдолд ресепшин үйлчлэгч нарыг золиосонд явуулна. Үүнээс болж эрүүгийн хариуцлагад татагдаад байгаа хүмүүс ч байдаг.

(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Түүнчлэн, “Та ажлын байран дахь дарамтад өртөж байсан талаараа дээд шатны байгууллага, албан тушаалтан болон бусад холбогдох байгууллагад хандаж гомдол гаргаж байсан уу?” гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 70.5 хувь нь “үгүй” гэж хариулснаар энэ нөхцөл байдал мөн нотлогдож байна.

“Танай байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт, шахалт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан уу?” гэсэн асуултад тийм гэж хариулсан 396 буюу 25.1 хувь байна. Үүнээс ажилтны 28 буюу 7 хувь нь энэ тухайгаа дээд шатны байгууллага, албан тушаалтан болон бусад холбогдох байгууллагад хандаж гомдол гаргасан байна. Харин 293 буюу 74 хувь нь үгүй, 60 буюу 15 хувь нь гомдол гаргах боломж байдаггүй гэсэн бол 3,8 хувь нь хариулаагүй байна.

Судалгааны хүрээнд байгууллагын баримт бичигт хийсэн шинжилгээнээс үзэхэд ажлын байран дахь дарамт, шахалтыг хориглосон заалт 2 байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд заажээ.

Харин хэд хэдэн ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны эрх, үүрэг хэсэгт бусдыг гүтгэх доромжлох, дарамтлах, сэтгэл санааны болон бие махбодын хохирол учруулсан, энэ нь нэг бус удаа давтагдсан бол сахилгын шийтгэл ноогдуулах, ажлаас чөлөөлөх хүртэл үндэслэл болно гэжээ.

### **Баримт 3.8.**

*"...бусдын нэр хүндийг гутаасан, ам хэл бичгээр доромжилсон хуулиар хориглосон бусад үйл ажиллагааг явуулсан, ажилтныг сүрдүүлсэн тохиолдолд сахилгын шийтгэл ноогдуулна"*

*"Х" компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмын 53 дугаар зүйлийн 53.2.15 дахь заалт*

*"...зохимжгүй гэрэл зураг, бичлэг санаатайгаар үзүүлэхийг сахилгын зөрчлийн төрөлд тооцно"*

*"Х" компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмын 55 дугаар зүйлийн 55.2.16 дахь заалт)*

*"...ажлын байранд бусдын эрх чөлөөнд халдах"*

*"Х" компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмын 5 дугаар зүйлийн 5.6 дахь заалт)*

*"...бүлэглэн бусдад дарамт шахалт үзүүлэх"*

*"ХХ" компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмын 5 дугаар зүйлийн 5.5 дахь заалт)*

*"...албан тушаалаа ашиглан дарамт шахалт үзүүлэхийг хориглох"*

*"ХХ" компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмын 5 дугаар зүйлийн 5.7 дахь заалт)*

Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байран дахь дарамт, шахалт өөр ямар хэлбэрээр илэрдэг тухай нээлттэй асуултад судалгаанд оролцогчид утсаар дарамтлах, зохисгүйгээр ширтэх, гөлрөх, үйлчлүүлэгчийн дэргэд доромжлох зэрэг тохиолдлыг нэрлэсэн байна. Түүнчлэн, удирдлагын зүгээс биш ажилтны зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол байдаг гэжээ.

Ажлын байран дахь дарамт, шахалтын талаар мэдээлэл цуглуулах явцад олон ажил олгогч, ажилтнууд түүнчлэн экспертүүд "төрийн байгууллагад ажлын байран дахь дарамт хамгийн ихээр илэрдэг" хэмээн хэлж байв.

### **Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт**

"Танай байгууллагад хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй эмэгтэй, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал олгох зэрэг үйлдэл гарч байсан уу?" гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 3.1 хувь нь тийм, 76.7 хувь нь үгүй, 10.5 хувь нь заримдаа гэж хариулсан байна.

Түүнчлэн, "Танай байгууллагад ажилтан хувь хүний дараах шинж байдлаас болж ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалтад өртдөг үү?" гэсэн асуултад 4.7 хувь нь тийм, 37.1 хувь нь үгүй, 44.4 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгчээ.

**Хүснэгт 3.12. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт**

№	Танай байгууллагад хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй эмэгтэй, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал олгох зэрэг үйлдэл гарч байсан уу?	Танай байгууллагад ажилтан хувь хүний дараах шинж байдлаас болж ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалтад өртдөг үү?			
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	3.1	49	4.7	74
2	Заримдаа	10.5	166	37.1	585
3	Үгүй	76.7	1209	44.4	700
4	Хариулаагүй	9.7	153	13.6	214
	Нийт дүн	100	1577	98.8	1573

Харин ажилтныг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх, ажлаас халах, тэтгэвэрт гаргах, мэргэжил дээшлүүлэх, ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлстэй холбоотой шийдвэр гаргахад арьс өнгө, гарал угсаа, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, жендэр

(жирэмсэн байх), хөгжлийн бэрхшээл, ХДХВ/ДОХ-той эсэх, бэлгийн чиг баримжаа зэрэг ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр илэрдэг эсэх талаар тодруулж асуухад “тийм” гэж 4.7 хувь хариулсан байдал 18.6 хувь болж нэмэгдэв.

**Хүснэгт 3.13. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрүүд**

№	Тийм гэсэн хариултыг харуулав.	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Ажилтныг ажилд авах	21.5	234	12.1	59	18.6	293
2	Ажлын байрны орчин нөхцөлтэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэр	9.3	101	4.9	24	7.9	125
3	Ажилтны цалин хөлстэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэр	5.1	56	3.3	16	4.6	72
4	Ажилтан албан тушаал дэвших, мэргэжил дээшлүүлэх	8.8	96	4.3	21	7.4	117
5	Ажилтныг ажлаас халах, тэтгэвэрт гаргах шийдвэр	6.7	73	5.3	26	6.0	95

Эдгээр ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрээс ажил олгогчийн ямар шийдвэрт аль

хэлбэр нь илүүтэй илэрч байгааг тодруулсныг дараах хүснэгтээс харж болно.

**Хүснэгт 3.14. Ялгаварлан гадуурхалт ба ажил олгогчийн шийдвэр**

№	Ажилтныг ажилд авах	Ажлын байрны орчин нөхцөлтэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэр	Ажилтны цалин хөлстэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэр	Ажилтан албан тушаал дэвших, мэргэжил дээшлүүлэх	Ажилтныг ажлаас халах, тэтгэвэрт гаргах шийдвэр						
1	Арьс өнгө, гарал угсаа	1.8	29	0.9	14	0.9	14	1.1	18	0.3	5
2	Шашин шүтлэг	0.6	10	0.3	4	0.4	7	0.1	2	0.0	0
3	Улс төрийн үзэл бодол	0.8	12	0.7	11	0.7	11	0.8	12	0.5	8
4	Жендэр (жирэмсэн байх)	8.0	126	3.4	53	1.6	25	1.9	30	1.5	24
5	Хөгжлийн бэрхшээл	4.1	64	1.9	30	0.8	12	1.0	15	0.8	12
6	ХДХВ/ДОХ-той эсэх	3.7	59	1.1	17	0.4	7	0.5	8	0.4	6
7	Бэлгийн чиг баримжаа	0.8	12	0.4	7	0.2	3	0.3	5	0.2	3
8	Нас	12.2	193	4.3	68	1.3	20	4.9	78	4.8	76
	Нийт		505		204		99		168		134
											976

Ялгаварлан гадуурхалтын дээрх хэлбэрүүдээс насаар ялгаварлан гадуурхах явдал илэрч байна.

Харин ажил олгогчийн шийдвэрийн хувьд ажилтныг ажилд авахад ялгаварлан гадуурхах тохиолдол гардаг бөгөөд үүнд 12 хувь нь насаар, 8 хувь нь хүйсээр ялгаварладаг гэжээ.

Баримт бичгийн шинжилгээгээр 12 ААНБ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажилтан сонгон шалгаруулахад эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгд давуу эрх олгосон, хязгаарлалт тогтоосон заалт байхгүй байна.

Түүнчлэн, бүлгийн ярилцлагаар шинэ хуучнаар ялгаварлан гадуурхах тохиолдол гардаг тухай хэлж байв.

**Ажлын байрны бэлгийн дарамт:**

Анкетын асуулгаар ажлын байрны бэлгийн дарамт 0.4 хувьтай байна.

Гэсэн ч ажлын байрны бэлгийн дарамт далд хэлбэртэй оршин байх магадлалтай байна. Энэ тухай ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан болон экспертийн ярилцлагаар илэрч байна.

**Баримт 3.9.**

*...Зочид буудлын үйлчлэгч ресепшин, гайгүйхэн царай төрхтэй өрөөний үйлчлэгч нар хэцүүхэн байдалд байдаг. Эрэгтэй захирлууд хүссэнээр нь байхгүй бол янз янзын асуудал үүсгэнэ. Түүний зэрэгцээ эмэгтэй захирлууд, эсвэл захирлын эхнэрүүд чи манай нөхөртэй ямар нэгэн холбоотой биш биз гэх мэтээр дарамталдаг.*

*(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)*

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчидтай хийсэн ярилцлагаар ажлын байран дахь дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой асуудлаар хяналт шалгалт хийдэг, иргэдээс өргөдөл, гомдол ирдэг эсэхийн тодруулахад дараах байдалтай байна.



### Баримт 3.10.

...Хяналт шалгалтын явцад ялгаварлан гадуурхсан, дарамталсан тохиолдол таарч байгаагүй. Энэ талаар иргэдээс ирсэн өргөдөл гомдол байхгүй. Гэсэн ч ер нь бол далд хэлбэрээр байх магадлалтай.

(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

### Баримт 3.11.

...2003, 2004 онд Улаанбаатар хотын 150 гаруй зочид буудалд шалгалт хийсэн юм. Тэгэхэд зочид буудал хариуцсан байцаагч, эрүүл ахуйн байцаагч, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид явж шалгалт хийж байхад ажлын байрны бэлгийн дарамт таарч байсан. Гэрт нь хариулахгүй тэндээ хонуулдаг. Ажлын байраа гэр орон шиг болгочихсон. Янз бүрийн асуудал гарвал чи миний гэрт амьдарсан. Чамаас би тийм юм авна, ийм юм гаргуулна, цахилгааны төлбөр авна гэх зэргээр дарамталж, эрхшээлдээ байлгадаг тохиолдол байсан.

(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Энэхүү судалгааны хүрээнд хийсэн ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагад оролцсон ААНБ-ын ажил олгогч, ажилтнууд аль аль нь “ажлын байрны бэлгийн дарамт байхгүй” гэсэн хандлагыг нийтлэг илэрхийлж байв.

Харин баримт бичгийн шинжилгээнд авсан 12 ААНБ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар заавар, аргачлал байхгүй байна. Иймд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1 дэх хэсэгт заасан ажил олгогч “Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах” заалтын хэрэгжилт хангагдахгүй байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд (2011) зааснаар ХЭҮК Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлдэг<sup>109</sup>.

Хуулиар олгогдсон энэхүү бүрэн эрхийнхээ хүрээнд ХЭҮК жилд дунджаар 600-710 гомдол хүлээн авч шийдвэрлэдэг. Сүүлийн 3 жилийн байдлаар ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар нийт 21 гомдол хүлээн авч шийдвэрлэсэн байна<sup>110</sup>.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажил олгогчийн үүргийг<sup>111</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодорхой тусгаж өгөх асуудал чухлаар тавигдаж байна. ХЭҮК ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар Монгол Улс дахь хүний эрх эрх чөлөөний байдлын талаарх 13 дахь илтгэлдээ тусган УИХ-д холбогдох санал зөвлөмж хүргүүлжээ.

ААНБ-д нь “ажилтан шалгаруулж авахад тавигдах шаардлага агуулсан дүрэм журам байдаг” гэж судалгаанд оролцогчид 68.5 хувь нь хариулсан байхад “ялгаварлан гадуурхалт бэлгийн дарамт, ажилтнуудтай тэгш харилцах талаар баримталдаг дүрэм журам байдаг” гэж оролцогчдын 19.2 хувь нь хариулж байгаа нь туйлын харьцангуй үзүүлэлт юм. Энэ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн талаар иргэд, олон нийтийн мэдлэг хангалтгүй байгаатай холбоотой байна.

109 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэг

110 ХЭҮК-ийн 2015-2017 онд шийдвэрлэсэн өргөдөл гомдлын тоо мэдээнээс.

111 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйл



**Хүснэгт 3.15. Ажилтан шалгаруулж авахад тавигдах шаардлагыг агуулсан дүрэм, журам байдаг эсэх**

№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	71.0	773	63.1	308	69	1081
2	Үгүй	7.4	81	9.2	45	8	126
3	Мэдэхгүй	14.5	158	20.5	100	16	258
4	Хариу-лаагүй	7.1	77	7.2	35	7	112
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

**Хүснэгт 3.16. Ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, ажилтнуудтай ижил тэгш харьцах талаар баримталдаг дүрэм, журам байдаг эсэх**

№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	21.5	234	13.9	68	19	302
2	Үгүй	48.4	527	46.9	229	48	756
3	Мэдэхгүй	23.0	251	31.8	155	26	406
4	Хариу-лаагүй	7.1	77	7.4	36	7	113
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

Энэ талаар ажил олгогчдын хариулт зөрүүтэй байна. Тэд “ажилтан шалгаруулж авахад тавигдах шаардлага агуулсан дүрэм журам” байдаг гэж 85.5 хувь, “Ажилтанд сахилгын шийтгэл оногдуулах, ажлаас халах тухай дүрэм журам” байдаг гэж 74.2 хувь нь хариулсан бөгөөд харин 27.4 хувь нь “ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт,

ажилтнуудтай ижил тэгш харьцах талаар баримталдаг дүрэм, журам” байдаг, 54.8 хувь нь байхгүй, 12.9 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

Ажилтан болон ажил олгогчийн энэхүү зөрүүтэй хариулт нь ААНБ-ын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа бодлого, журам ил тод биш, дүрэм журмын талаарх ажилтнуудын мэдлэг хангалтгүй байгаатай холбоотой.

Судалгаанд оролцсон ажил олгогчид “Та ажилтнууддаа байгууллагынхаа бодлогын баримт бичиг, дүрэм, журмаа танилцуулдаг уу?” гэсэн асуултад 72.6 хувь нь тийм гэж хариулж байгаа боловч гол асуудал нь жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-дын хувьд дотооддоо тогтоосон дотоод хэм хэмжээ, дүрэм журам хангалтгүй байна. Энэ байдал цөөн ажилтантай жижиг ААНБ-д нийтлэг байна.

Төрийн хяналт шалгалтын тухай (2003) хуулийн дагуу Мэргэжлийн хяналтын байгууллагаас төлөвлөгөөт ба төлөвлөгөөт бус хэлбэрээр хяналт шалгалтыг явуулдаг бөгөөд төлөвлөгөөт шалгалтыг тухайн оны өмнө МХЕГ-аас өгсөн чиглэлийн дагуу хийдэг байна. Харин төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалтыг иргэдээс ирсэн өргөдөл гомдол, удирдах дээд байгууллагын шийдвэрээр цаг үеийн асуудалтай холбоотойгоор хийдэг байна. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид өөрсдийн чиг үүргийн дагуу 4.1.2, 4.6 гэсэн кодтой хяналтын хуудсуудаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал болон хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хяналт шалгалт хийдэг.

Энэхүү хяналтын хуудсаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24.1, 23.1, 48.3.2, 48.3.4, 42.1, 125.1, 126.2 130.1, 111, 113-114, 100-108, 109-112 дэх заалтууд болон Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай (2010) хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1 дэх хэсэг, Засгийн газрын 2011 оны 311 дүгээр тогтоолоор баталсан “ААНБ-ын үйл ажиллагаанд дотоод хяналт шалгалтыг зохион байгуулах нийтлэг журам”-ын дагуу хөдөлмөрийн дотоод журмын

хэрэгжилтэд хяналт шалгалт хийж байна. Харин Хяналтын хуудаст Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.3.2 дахь хэсэгт заасны дагуу “Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргийг гүйцэтгүүлдэг эсэх” гэдэг заалтаас өөрөөр ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамттай холбоотой асуудлыг шалгах заалт байхгүй байна.

### 3.5. ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

Энэхүү судалгаанд оролцогч 1577 ажилтны 7 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллаж байна.

“Та ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан уу?” гэсэн асуултад нийт оролцогчдын 87.8 хувь нь “тийм”, 2 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан бол, 3.2 хувь нь хариулаагүй байна.

Хүснэгт 3.17. Хөдөлмөрийн гэрээ

№	Хариулт	Та ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	87.6	953	88.3	432	87.8	1385
2	Үгүй	7.0	76	7.2	35	7	111
3	Мэдэхгүй	1.9	21	2.0	10	2	31
4	Хариулаагүй	3.5	38	2.5	12	3.2	50
	Нийт дүн	100	1088	100	489	100	1577

График 3.6. Хөдөлмөрийн гэрээ



Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу “...ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй хөдөлмөрийн

гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх”<sup>112</sup> үүрэгтэй. Энэхүү судалгаанд оролцогчдын 61.1 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг авсан, 30.4 хувь нь аваагүй байна. Үүнээс худалдаа үйлчилгээний жижиг, дунд үйлдвэрийн ажилтнуудын 34.4 хувь, ноос ноолуурын салбарын ажилтнуудын 21.7 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээнийхээ нэг хувийг аваагүй байна.

Харин ажил олгогчдын 59.7 хувь нь ажилтнууддаа хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг өгдөг, 16.1 хувь нь өгдөггүй, 4.8 хувь нь заримдаа өгдөг гэж хариулжээ. Энэ асуултад ажил олгогчдын 17.7 хувь нь хариулаагүй бөгөөд тэдний зүгээс “ажилтанд гэрээний нэг хувийг өгдөггүй” гэсэн хариулт “гэрээний нэг хувийг аваагүй” гэсэн ажилтнуудын хариулттай ойролцоо буюу 0.2 пунктээр зөрүүтэй байгаа нь энэ зөрчил жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-д бодитой оршин байгааг харуулж байна<sup>113</sup>.

112 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 зүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэг

113 Судалгаанд хамрагдсан 78 ААНБ-ын 27 ААНБ-ын ажил олгогч судалгаанд оролцохоос татгалзаж, 30 ААНБ-ын 55 ажил олгогч судалгаанд оролцов.

**Хүснэгт 3.18. Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг ажилтанд олгодог эсэх**

№	Хариулт	Ажил олгогч танд хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг өгсөн үү?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	56.7	617	70.9	346	61.1	963
2	Үгүй	34.3	374	21.7	106	30.4	480
3	Мэдэхгүй	4.7	51	3.3	16	4.2	67
4	Хариулаагүй	4.3	47	4.1	20	4.2	67
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Судалгаанд оролцсон 10 ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсэгт заасан хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах ёстой гол нөхцөлийн байдалд баримт бичгийн шинжилгээ хийв.

Баримт бичгийн шинжилгээгээр 1 ААНБ ажилтны гүйцэтгэх ажил үүргийг заагаагүй, “ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаар”, 1 ААНБ үндсэн цалингийн хэмжээг тодорхойлоогүй “Гүйцэтгэлээр цалинжина” гэсэн заалт оруулсан байна.

**Хүснэгт 3.19. ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд хийсэн шинжилгээ<sup>114</sup>**

№	Асуулт	K5 <sup>115</sup>	K13	K6	K3	K7	K1	K8	K9	K11
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Нэг. Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөлийг тусгасан байдал<sup>116</sup></b>										
1	Ажлын байрны буюу албан тушаалын нэрийг заасан эсэх <sup>117</sup>	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2	Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүрэг <sup>118</sup> -ийг заасан эсэх	“Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаар”		+	+	+	+	+	+	+
3	Үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ <sup>119</sup>	+	+ <sup>120</sup>	+	+	+	+	Гүйцэтгэлээр цалинжих тухай заасан	+	+
4	Хөдөлмөрийн нөхцөл <sup>121</sup>	+	+	+	+	+	+	+	+	+
<b>Хоёр. Бусад нөхцөл</b>										
5	Гэрээнд ажил үүрэг гүйцэтгэж эхлэх хугацааг тусгасан эсэх	+	+ <sup>122</sup>	+ <sup>123</sup>	+	+	+	+	-	+
6	Гэрээнд дуусах хугацааг зааж өгсөн эсэх	+		+ <sup>124</sup>	+	+	-	+	-	1 жил ба хугацаагүй

114 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсэг

115 Судалгааны дотоод хэрэгцээнд зохиож ашигласан ААНБ-ын код

116 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсэг

117 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.1 дэх хэсэг

118 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.2 дахь хэсэг

119 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.3 дахь хэсэг

120 Байгууллагын цалин хөлс тооцох журамд зааснаар бодож олгох тухай заасан.

121 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.4 дэх хэсэг

122 Туршилтын гэж заасан.

123 Туршилтын гэж заасан.

124 Туршилтын гэж заасан.

7	Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр, шөнийн цагаар ажилласан тохиолдолд олгох нэмэгдэл хөлсний талаар	Хууль журамд зааснаар	-	тодорхойгүй	-	Дотоод журамд зааснаар		-	-	-
8	Ажил амралтын цаг	+ <sup>125</sup>	+	15/15	+	+	+	9-18 цаг гэж заасан, амралтын цагийн талаар байхгүй	Ажлын цагийг тусгайлан заана. Амралтын цагийг дотоод журамд зааснаар	Ажлын цагийг өдөр, 7 хоногоор заасан. Амралтын цагийг дотоод журамд зааснаар
9	Эд хөрөнгийн хариуцлагын асуудал		+	-	-	-	+	-	+	-
10	Хөдөлмөрийн гэрээний хариуцлага	+	+	+	Дотоод журамд зааснаар	+	+	-	+	+
11	Хөдөлмөрийн гэрээнд оролцогч талуудын үүрэг, хариуцлагын талаарх заалт	+	+	+	+		+	-	+	+
<b>3. Бусад</b>										
12	Гэрээнд талууд гэрээг цуцлах тухай нөгөө талдаа мэдэгдэл өгөх хугацааг зааж өгсөн үү?	30 хоног	+	-	-		-	-	-	+
13	Гэрээнд гомдол гаргах эсвэл тийм журам бүхий тусгай баримт бичгийг зааж өгсөн эсэх	-	-	-	-		-	-	Маргааныг ХМТК-оор шийдвэрлүүлэх	-
14	Сахилгын арга хэмжээ болон хүлээх хариуцлагын талаар журмыг эсвэл тийм журам бүхий тусгай баримт бичгийг зааж өгсөн үү?	3 журам <sup>126</sup>	-Нууцын журам - Дотоод журам		Дотоод журам болон бусад		Дотоод журамд зааснаар	-	-ХМТК-оор шийдвэрлүүлэх тухай заасан	
15	Туршилтын хугацааны талаарх заалт байгаа эсэх	+	+	+	+		+	-	-	+
16	Туршилтын хугацааны цалингийн талаарх заалт байгаа эсэх	+	-	+	+			-	-	-
17	Ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангуулах талаар заасан эсэх	+	-	-		Ажлын байраар хангуулах тухай	+	+	+	+

Ажилтныг анх ажилд ороход хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр тодорхой хугацаагаар ажиллуудаг зөрчил байсаар байна. Судалгаанд оролцогчдын 12.4 хувь нь 14 хүртэл хоногоор гэрээ байгуулалгүй ажиллаж байсан гэж хариулсан нь ганцаарчилсан

ярилцлагаар батлагдаж байна. Түүнчлэн, туршилтын хугацаагаар ажиллуулаад цалин хөлсийг өгөхгүй ажилтныг хохироосон хэд хэдэн тохиолдлыг ярилцлагын судалгаагаар илрүүлээ.

125 Засгийн газрын 1999 оны 122 дугаар тогтоолоор баталсан “Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журам”

126 Цалин хөлс олговрын журам, Нууцын тухай, Ёс зүйн хэм хэмжээ.

### Баримт 3.12.

...Би 11 өрөөтэй жижиг зочид буудалд ажилладаг. Манайх 3 ажилтантай. Нэг ажилтан нэг гараандаа 24 цаг ажиллаж, 48 цаг амарч ээлжилдэг. Сард нэг ажилтан 10 удаа гардаг бөгөөд 24 цаг ажиллаж 23,000 төгрөг авна. Өөрөөр хэлбэл сарын цалин хөлс нь 230,000 төгрөг гэсэн үг юм. Бид цэвэрлэгч, үйлчлэгч, ресепшин зэрэг ажлыг ээлжинд гарсан өдрөө давхар хийдэг. Ажлын ачаалал ихтэй, харуул хамгаалалтгүй учраас ажилтнууд 24 цаг унтахгүй үйлчлүүлэгчдийг хянах, үйлчилгээ үзүүлэх болон бусад ажлуудыг хийдэг. Бидэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг өөрсдөө төлдөг.

(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)

### Баримт 3.13.

...Би өмнө нь нэг дэлгүүрт ачигчаар ажиллахаар очсон юм. Цалин 650.000 төгрөг, эхлээд заавал дагалдангаар 3 хоног ажиллана гэхээр нь ажилласан. Ажиллуулчихаад эргээд холбоо барина гэсэн боловч холбогдоогүй. Хүлээгээд холбогдохгүй болохоор нь өөрөө утасдав. Гэтэл та манай ажлын байранд тэнцээгүй гэсэн хариу өгсөн. Ажилласан хугацааны цалин өгөөгүй.

(Ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтнуудын тоо өмнө хийгдсэн судалгааны дүнгээс 1-2 орчим хувиар өндөр гарсан байгаа нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах явцад ахиц гарч байгааг илтгэж байна. Энэ тухай экспертийн ярилцлагад оролцогчид, тухайлбал, хуульчид, хөдөлмөрийн улсын байцаагчид тэмдэглэн хэлж байлаа.

Түүнчлэн, “туршилтын хугацааны цалинд нийгмийн даатгалын тайлан өгдөггүй, шимтгэл төлдөггүй зөрчил харьцангуй буурч байгаа”<sup>127</sup> тухай экспертийн ярилцлагын дүнгээс харагдаж байна.

### Баримт 3.14.

...Хөдөлмөрийн харилцааг шалгах 4.6 кодтой хяналтын хуудаст хөдөлмөрийн гэрээ бусад баримт бичгүүд Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцэж байгаа эсэх талаар асуулт байдаг бөгөөд ААНБ бүрд энэ асуудлаар дүгнэлт гаргадаг. Үүнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах асуудал ер нь жигдэрч байна.

(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Хөдөлмөрийн тухай хуульд 2003 онд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр “ажил, албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах ажилтантай эзгүй байгаа ажилтныг ажилдаа эргэж орох хүртэл, улирлын болон түр ажилд тухайн ажлын үргэлжлэх хугацаагаар, шинээр орж байгаа ажилтан болон дагалдан суралцагчтай ажил олгогчоос хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон туршилтын болон сургалтын хугацаагаар” хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж<sup>128</sup> болохоор тусгасан байдаг.

Баримт бичгийн шинжилгээнд авсан 12 ААНБ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журамд бүх ААНБ хөдөлмөрийн гэрээндээ туршилтын хугацааг заасан байв.

127 Ярилцлагын судалгааны тэмдэглэлээс.

128 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.3 дахь хэсэг

### Хүснэгт 3.20. ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд заасан туршилтын хугацаа

№	ААНБ-ын код <sup>129</sup>	Туршилтын хугацаа	Туршилтын хугацааны цалин
1	К-1	6 сар хүртэл	Үндсэн цалингийн тодорхой хувиар цалинжуулна.
2	К-2	1-3 сар	Үндсэн цалингийн 60-80 хувиар цалинжуулна.
3	К-3	3-6 сар	Үндсэн цалингийн 60 хувиар цалинжуулна.
4	К-4	6 сар хүртэл	Үндсэн цалингийн 80 хүртэл хувиар цалинжуулна.
5	К-5	2 хүртэл	дурдаагүй
6	К-6	1 сар	Үндсэн цалингийн 85 хувиар цалинжуулна.
7	К-7	дурдаагүй	дурдаагүй
8	К-8	3 сар	дурдаагүй
9	К-9	дурдаагүй	дурдаагүй
10	К-10	Хуульд зааснаар	дурдаагүй
11	К-13	1-6 сар	дурдаагүй

Судалгаанд хамрагдсан 10 ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд хийсэн баримт бичгийн шинжилгээнээс харахад дараах дутагдалтай талууд байна. Үүнд:

1. Ажлын байр, гүйцэтгэх үүргийг заагаагүй;
2. Үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээг тодорхой дурдаагүй;
3. Үндсэн цалинг илүү цаг орсон үнэлгээгээр тогтоосон;
4. Ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй боловч удирдлагаас үүрэг даалгавар өгсөн бол цаг хугацаанд нь гүйцэтгэхээр заасан;
5. Боловсрол мэргэжил, мэргэшлийн түвшинг гэрчлэх бичиг баримт, шаардлагатай гэж үзвэл бусад бичиг баримтыг эх хувиар нь заавал хадгалуулах тухай заасан;
6. Үндсэн нөхцөлүүд болон бусад асуудлыг байгууллагын дотоод журмын дагуу шийдвэрлэнэ гэж заасан нь ойлгомжгүй (Жишээ нь К4 байгууллагын хөдөлмөрийн гэрээнд 13 удаа “дотоод журамд зааснаар” гэж ашигласан);
7. К-1 байгууллагын хөдөлмөрийн гэрээнд шүүхийн шийдвэрийн дагуу ажилдаа буцаан томилогдсон ажилтан өмнө хийж байсан ажлаасаа өөр ажилд томилогдсон тохиолдолд хөдөлмөрийн

гэрээг туршилтын 3-6 сарын хугацаагаар байгуулна гэх мэт асуудлыг тусгасан байна.

### 3.6. ЦАЛИН ХӨЛС, ОЛГОВОР

ҮСХ-ны мэдээгээр 2017 оны 1 дүгээр сарын байдлаар ажил мэргэжлийн ангиллаар авч үзвэл худалдаа үйлчилгээний ажилтнуудын сарын дундаж цалин 703.000 төгрөг, үүнээс эрэгтэйчүүдийн сарын дундаж цалин 806.400, эмэгтэйчүүдийн дундаж цалин 626.400 төгрөг байна. Эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллаар авч үзвэл бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин механизмын засвар үйлчилгээний салбарын ажилтнуудын дундаж цалин хөлс 798.700 төгрөг байна<sup>130</sup>.

Харин энэхүү судалгаанд оролцогчдын 33.5 хувь нь 2017 оны 1 дүгээр сард 240.000-499.000, 26.3 хувь нь 500.000-749.000, 12.2 хувь нь 750.000-999.999 төгрөгийн цалин авсан гэжээ.

Харин 12.5 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ буюу 240.000 төгрөгөөс бага цалин авсан гэжээ. Энэ нь худалдаа үйлчилгээний салбарт их байгаа бөгөөд ноос ноолуурын салбарын хувьд цалин нь харьцангуй өндөр байна.

129 Судалгааны дотоод хэрэгцээнд зохиож ашигласан ААНБ-ын код

130 <http://www.nso.mn/content/1500> ҮСХ-ны статистик мэдээ.

**Хүнсэгт 3.21. Судалгаанд оролцогчдын цалин хөлсний хэмжээ (2017 оны 1, 2 дугаар сарын байдлаар)**

№	Хариулт	Цалин хөлс, урамшуулал, бусад нэмэгдлийг оролцуулаад өнгөрсөн сард та хэдэн төгрөгийн цалин авсан бэ?					
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Тоо	Тоо	Тоо	Тоо
1	240.000-с доош	14.9	162	7.2	35	12.5	197
2	240.000-499.999	37.3	406	25.2	123	33.5	529
3	500.000-749.999	23.1	252	33.2	162	26.3	414
4	750.000-999.999	10.4	113	16.3	80	12.2	193
5	1.000.000-1249999	3.4	37	7.3	36	4.6	73
6	1.250.000-1.499.999	1.9	21	2.5	12	2.1	33
7	1.500.000-дээш	1.3	14	2.6	13	1.7	27
8	Мэдэхгүй	3.8	41	2.6	13	3.4	54
	Хариулаагүй	3.9	43	2.8	14	3.6	57
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

“Монгол Улсад төрийн захиргааны ажлаас бусад эмэгтэйчүүд голчлон ажиллаж байгаа бүх салбарт, ялангуяа бөөний болон жижиглэн худалдааны салбарт жендэрийн орлогын ялгаа их хэмжээтэй байгаа бөгөөд өсөн нэмэгдэж байгаа”<sup>131</sup> тухай өмнө хийгдсэн судалгааны дүгнэлт гарсан байна.

Энэ байдал худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт мөн адил илэрч байна. Цалин хөлсний хамгийн дээд шатлал<sup>132</sup> болон 4, 5 дугаар шатлалын цалинтай ажилтнууд нь эрэгтэйчүүд байхад, 240.000-499.999 төгрөгийн цалинтай ажилтнуудын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдээс 6 хувиар их байна.

**Хүнсэгт 3.22. Судалгаанд оролцогчдын цалин хөлсний хэмжээ (хүйсээр)**

№	Хариулт	Цалин хөлс, урамшуулал, бусад нэмэгдлийг оролцуулаад өнгөрсөн сард та хэдэн төгрөгийн цалин авсан бэ?						Нийт	
		Эр			Эм				
		Тоо	Хувь	Хувь	Тоо	Хувь	хувь	Хувь	Тоо
1	240.000-оос доош	62	15.2	31.6	134	12.2	68.4	13.0	196
2	240.000-499.999	124	30.3	23.6	401	36.5	76.4	34.8	525
3	500.000-749.999	112	27.4	27.5	296	26.9	72.5	27.1	408
4	750.000-999.999	61	14.9	31.6	132	12.0	68.4	12.8	193
5	1.000.000-1.249.999	18	4.4	24.7	55	5.0	75.3	4.8	73
6	1.250.000-1.499.999	5	1.2	15.2	28	2.5	84.8	2.2	33
7	1.500.000 буюу түүнээс дээш	9	2.2	34.6	17	1.5	65.4	1.7	26
8	Мэдэхгүй	18	4.4	33.3	36	3.3	66.7	3.6	54
Нийт дүн		409	100		1099	100	578	100	1508
9	Хариулаагүй								69

131 Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2015 он.

132 Судалгаанд хэрэглэсэн интервалаар.



Цалин хөлсийг цаг хугацаанд нь олгодог эсэх тухай асуултад судалгаанд оролцогчид эерэг үнэлгээ өгч байна. Судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 84.7 хувь, ажил олгогчдын 88.7 хувь нь цалин хөлсөө цаг хугацаанд нь олгодог гэсэн байна.

Ажил олгогч цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр өгдөг гэж судалгаанд оролцсон худалдаа үйлчилгээний салбарын ажилтнуудын 71.1 хувь, ноос ноолуурын салбарын ажилтнуудын 82 хувь, нийт оролцогчдын 74.5 хувь эерэг хариулт өгсөн байна.

**Хүнсэгт 3.23. Цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр олгодог эсэх**

№	Хариулт	Ажил олгогч танд цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр өгдөг үү?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	71.1	774	82.0	401	74.5	1175
2	Заримдаа	9.7	106	5.9	29	8.6	135
3	Үгүй	9.1	99	4.7	23	7.7	122
4	Мэдэхгүй	7.4	80	5.3	26	6.7	106
5	Хариулаагүй	2.7	30	1.8	9	2.5	39
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

**Хүнсэгт 3.24. Цалин хөлсийг цаг хугацаанд нь олгодог эсэх талаарх ажил олгогчдын хариулт**

Та ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг тогтмол цаг хугацаанд нь олгодог уу?			
№	Хариулт	Тоо	Хувь
1	Тийм	55	88.7
2	Заримдаа	5	8.1
3	Хариулаагүй	2	3.2
Нийт		62	100.0

Та ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр олгож чаддаг уу?			
№	Хариулт	Тоо	Хувь
1	Тийм	53	85.5
2	Заримдаа	1	1.6
3	Үгүй	3	4.8
4	Мэдэхгүй	3	4.8
5	Хариулаагүй	2	3.2
Нийт		62	100.0

Дээрх хоёр асуултад ажил олгогчид ажилтнуудаас 9 пунктээр өндөр хариулт өгч байгааг нь зарим нэгэн зөрчилт байдлыг үүсгэсэн тул ярилцлагын судалгаагаар тодруулав.

“Ажил олгогч цалин хөлсийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр өгдөг үү?” гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 8.6 хувь нь “заримдаа”, 7.7 хувь нь “үгүй” гэсэн хариулт өгсөн байна.

Энэ зөрчилт байдлын шалтгааныг тодруулж үзвэл худалдаа үйлчилгээний салбарт борлуулалтаас хамаардаг гэсэн хариулт дийлэнх хувийг эзэлж байна. Энэ нь зарим ажил олгогчийн ярилцлагаар давхар батлагдаж байна.

“Ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох” зарчмын хэрэгжилт 56.4 хувьтай байна. Судалгаанд оролцогчдын 34.2 хувь нь энэ зарчим хэрэгжихгүй байна гэж үзэж байна. Салбараар нь задалж үзвэл дараах байдалтай байна.

**График 3.7. “Ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох” зарчмын хэрэгжилт**



Харин ажил олгогчид ААНБ-ын хооронд “Ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох” зарчимд нийцүүлэн цалингийн хэмжээг ойртуулах тал дээр санаачилга гарган ажиллаж байгаа нь сайшаалтай байна.

Судалгааны явцад худалдаа үйлчилгээний салбарт худалдаалж буй бараа, бүтээгдэхүүн дутах тохиолдолд ажилтны буруутай эсэхийг

тогтоохгүйгээр ажилтнуудаар төлүүлэх, өрөнд оруулах, улмаар цалин хөлсийг нь өгдөггүй зөрчил гардаг талаар ярилцлагын судалгаанд олон давтамжтай илэрсэн энэ төрлийн зөрчил сүлжээ дэлгүүр, томоохон супермаркетад нийтлэг байх магадлалтай байна. Мөн борлуулалтаас хамаарч цалин хөлсийг хугацаанд нь олгохгүй байх тохиолдол гарч байна.

### Баримт 3.15.

...Ялангуяа ногооны худалдагч нар цалин авдаггүй. Бүр эсрэгээрээ 600-700 мянган төгрөгийн өртэй гардаг. Дэлгүүр сард 30 сая төгрөгийн ногоо зарах байлаа гэхэд 3 сая төгрөгийн муудсан ногоог буцаах хязгаартай байдаг. Баяр ёслолын үеэр их хэмжээгээр бараа татаад түүнээс нь 3 сая биш тэрнээс ч илүү муудсан бараа гардаг. Өөрөөр хэлбэл тааруулж бараагаа захиалдаггүй. Тэрийгээ ажилтнуудаар нөхөн төлүүлдэг. Иймээс ногооны худалдагч нар ер нь ажлын байранд тогтвортой ажилладаггүй. Өрөнд орсон хүмүүс өрөө төлж дуусаад гарна гээд ажилладаг боловч нэмж өрөнд орох тохиолдол байдаг. Үүнээс болж зарим ажилтан ажлаа хаяад явдаг.

(Ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

### 3.7. АЖИЛ АМРАЛТЫН ЦАГ

Судалгаанд оролцогчдын 55.5 хувь нь долоо хоногт 40-өөс дээш цаг, 18.8 хувь нь 31-40 цаг ажилладаг гэж тус тус хариулжээ.

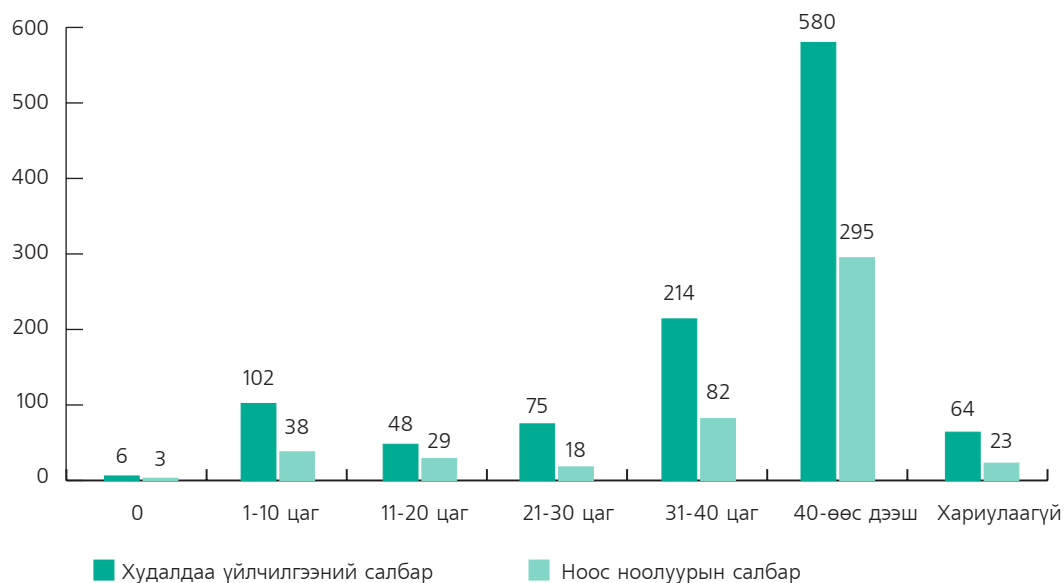
Үүнээс үзэхэд жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажлын цагийн асуудлыг

хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчилд тооцож болохоор байна.

Мөн сард 360 цаг буюу 7 хоногт 90 цаг ажилласан талаар ярилцлагын судалгаанд оролцогч хэлж байв.<sup>133</sup>

133 Ярилцлагын судалгааны тэмдэглэлээс.

График 3.8. Ажлын цаг



Судалгаанд оролцогчид долоо хоногт 40-өөс дээш цаг ажилладаг гэж ноос ноолуурын жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажилтнуудын 60.5 хувь нь хариулсан бөгөөд ярилцлагын судалгаагаар дийлэнх нь “энэ тохиолдолд илүү цагийн цалин хөлс олгодоггүй” гэсэн хариулжээ.

Илүү цагаар ажилласан байдлыг хүйсээр авч үзвэл эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 0.3 хувиар илүү байна.

Илүү цагаар ажиллахтай холбоотой асуудлыг шинжилгээнд авсан ААНБ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журамд нилээд тодорхой заасан байх бөгөөд “ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллах”, “ажилласан цаг нь аль нэгэн албан тушаалтны шийдвэрээр баталгаажих, хэрвээ баталгаажаагүй бол илүү цагийн хөлс олгохгүй” гэх зэрэг заалтууд нийтлэг байна.

Хүснэгт 3.25. Илүү цагаар ажилласан байдал (хүйсээр)

Хүйс	Салбар	Өнгөрсөн сард та долоо хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилласан бэ?						Нийт
		0	1-10	11-20	21-30	31-40	40-өөс дээш	
Эр	Худалдаа үйлчилгээ	1	24	13	22	75	162	297
	Ноос ноолуур	1	9	3	6	22	70	111
Эм	Худалдаа үйлчилгээ	5	77	34	51	137	414	718
	Ноос ноолуур	2	29	26	11	59	225	352
Нийт								1478

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 52 дугаар зүйлийн 52.1 дэх хэсэгт заасан “нийтээр амрах баярын өдрүүдээр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах, эсвэл дундаж цалин

хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлж олгох” заалт “хэрэгждэггүй” гэж судалгаанд оролцогчдын 42 хувь нь хариулжээ.

**Хүснэгт 3.26. Нийтээр амрах баярын өдрүүдээр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах эсвэл дундаж цалин хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлж олгодог эсэх**

№	Хариулт	Нийтээр амрах баярын өдрүүдээр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах эсвэл дундаж цалин хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлж олгодог уу?					
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	37.0	403	17.0	185	37.3	588
2	Үгүй	44.2	481	16.6	181	42.0	662
3	Мэдэхгүй	15.8	172	10.2	111	17.9	283
4	Хариулаагүй	3.0	33	1.0	11	2.8	44
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

**Хүснэгт 3.27. Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах эсвэл дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлж олгодог эсэх**

№	Хариулт	Та илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан тохиолдолд ажил олгогч нөхөж амрах эсвэл дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлж олгодог уу?					
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	41.0	447	36.3	177	40	624
2	Үгүй	38.1	415	44.6	218	40	633
3	Мэдэхгүй	17.8	194	16.1	79	17	273
4	Хариулаагүй	3.0	33	2.8	14	3	47
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

Судалгаанд оролцогчид 64 хувь нь ээлжийн амралтыг хугацаандаа авч биечлэн эдэлдэг гэсэн хариулт өгсөн боловч, ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэл болон нээлттэй асуултын хариултаас үзэхэд ажлын

ачааллыг харгалзаж амраадаг, ээлжийн амралт авахгүйгээр урт хугацаанд ажиллуулдаг тохиолдол байна. Ярилцлагад оролцсон зарим ажил олгогч энэ байдлыг үгүйсгэхгүй байв.

**Хүснэгт 3.28. Ээлжийн амралт**

№	Хариулт	Ажил олгогч таны ээлжийн амралтыг хугацаа ёсоор олгодог уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	66.5	724	59.2	289	64	1013
2	Үгүй	9.1	99	13.7	67	11	166
3	Мэдэхгүй	15.0	163	18.0	88	16	251
4	Хариулаагүй	9.5	103	9.0	44	9	147
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

### 3.8. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ

Судалгаанд хамрагдсан ААНБ-ын 30 хувьд ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан байхгүй, 16.4 хувьд нь ХАБЭА-тай холбоотой дүрэм, журам байхгүй байна.

Харин ААНБ-уудын хөдөлмөрийн гэрээнд ХАБЭА-н дүрэм журмыг чанд мөрдөх, зааварчилгааг дагаж мөрдөх талаар ажилтны үүргийг нарийн зааж өгсөн байна.

Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага

стандартыг хангах үйл ажиллагааг зохион байгуулах, ажилтнуудыг хамгаалах хэрэгсэл, ажлын хэвийн бус нөхцөлийг саармагжуулах хоол хүнсний бүтээгдэхүүнээр хангах зэрэг ажил олгогчийн үүргийг Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээнд тусган хэрэгжүүлж байна.

Харин шаардагдах хөрөнгийг төсөвлөж хэрэгжүүлэх талаарх заалт зарим ААНБ-ын Хөдөлмөрийн дотоод журамд байхгүй байна.

**Хүснэгт 3.29. ХАБЭА-н дүрэм, журам**

№	Хариулт	Танай байгууллагад ХАБЭА-н талаар дүрэм, журам бий юу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	75.6	823	77.0	376	76	1199
2	Үгүй	6.8	74	4.5	22	6	96
3	Мэдэхгүй	10.5	114	10.7	52	11	166
4	Хариулаагүй	7.2	78	7.8	38	7	116
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

Судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 76 хувь нь байгууллагадаа ХАБЭА-н дүрэм журам байдаг, 61 хувь нь тухайн асуудлыг хариуцсан ажилтан байдаг, 62 хувь нь зөвлөл ажилладаг гэж хариулжээ.

Харин ажил олгогчдын 72 хувь нь ХАБЭА-н ажилтан байдаг, 35.5 хувь нь зөвлөлтэй, 74.2 хувь нь ажилтнуудаа ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэлээр хангадаг гэж хариулжээ.

**Хүснэгт 3.30. ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан**

№	Хариулт	Танай байгууллагад ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан байдаг уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	60.3	657	61.9	302	61	959
2	Үгүй	16.2	176	17.2	84	16	260
3	Мэдэхгүй	15.2	165	13.5	66	15	231
4	Хариулаагүй	8.4	91	7.4	36	8	127
Нийт дүн		100	1089	100	488	100	1577

**Хүснэгт 3.31. ХАБЭА-н сургалтын талаарх ажилтнуудын хариулт**

№	Хариулт	Ажил олгогч ажилтнуудаа ХАБЭА-н сургалтанд хамруулдаг уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	62.7	683	59.4	290	62	973
2	Үгүй	13.8	150	19.9	97	16	247
3	Мэдэхгүй	14.8	161	11.7	57	14	218
4	Хаиулаагүй	8.7	95	9.0	44	9	139
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Ажил олгогч ажилтнуудаа ХАБЭА-н сургалтад хамруулдаг эсэх, ажил олгогч ажилтнуудаа бүхий л шаардлагатай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангадаг талаар тодруулахад судалгаанд оролцсон

ажилтнуудын 62 хувь нь тийм, 15 хувь нь үгүй, 5 хувь нь хамаарахгүй асуулт, 10 хувь нь мэдэхгүй гэсэн бол 8 хувь нь хариулаагүй байна.

**Хүснэгт 3.32. Тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл**

№	Хариулт	Ажил олгогч ажилтнуудаа бүхий л шаардлагатай хөдөлмөр хамгааллын хувцас, хэрэгслээр хангадаг уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	61.7	672	63.7	311	62	983
2	Үгүй	14.5	158	15.0	73	15	231
3	Хамаарахгүй асуулт	5.2	57	4.3	21	5	78
4	Мэдэхгүй	9.9	108	9.6	47	10	155
5	Хаиулаагүй	8.6	94	7.4	36	8	130
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Ажлын байранд хамгаалалтын шил, резинин бээлий байсан боловч бээлий өмсөж, шил зүүж байгаа ажилтан цөөхөн байлаа. Тухайн байгууллага дээр хийсэн бүлгийн ярилцлагаар ажилтнууд байнгын дуу чимээтэй орчинд ажиллаж байгаагаас чих юм сонсохдоо муу болсон хэмээн хэлж байв.

Энэ талаар экспертийн ярилцлагад оролцогчид ажилтнуудын хариуцлагыг өндөржүүлэх, хандлагыг өөрчлөх шаардлага байгааг тэмдэглэн хэллээ.

### Баримт 3.16.

...ХАБЭА-н стандарт, түүний талаарх мэдлэг, хандлаг соёлыг хүмүүст төлөвшүүлэх ёстой. Ажил олгогчид хөдөлмөр хамгааллын хэрэгслээр хангадаг боловч ажилтнууд хэрэглэж хэвшихгүй байна.

Ер нь ажлын байранд гарсан ослыг аваад үзэхэд ихэнхдээ ажилтны өөрийнх нь хайхрамжгүй байдлаас үүдэн гарсан байдаг. Мэдээж ажил олгогчийн буруутай ослууд байгаа. Гэхдээ дийлэнх нь ажилтны өөрийнх нь ажилдаа хандах хандлага, аюулгүй ажиллах арга барилд суралцаагүй байдлаас хамаардаг.

(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн тухай (2008) хуульд зааснаар ажил олгогч ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг хийлгэх<sup>134</sup>, үйлдвэрлэлийн цех, тасаг, хэсэг, ажлын байр бүрт ХАБЭА-н тухай хууль тогтоомж, нийтлэг шаардлага, стандартын хэрэгжилт, ажлын байран дахь эрсдэлийн үнэлгээний дагуу авагдсан арга хэмжээний биелэлтэд дотоодын хяналт тавих<sup>135</sup> үүрэгтэй.

### Хүснэгт 3.33. ХАБЭА-н стандартын үнэлгээ

Та байгууллагадаа ХАБЭА-н стандартын үнэлгээг хийлгэж байсан уу?			
Хариулт	Тоо	Хувь	
1 Тийм	32	51.6	
2 Үгүй	18	29.0	
3 Мэдэхгүй	6	9.7	
Хариулаагүй	6	9.7	
Нийт	62	100.0	

### Хүснэгт 3.34. Ажилтнуудтайгаа зөвлөлддөг эсэх

Та ажилтнуудтайгаа ХАБЭА-н асуудлаар зөвлөлдөж байсан уу?			
Хариулт	Тоо	Хувь	
1 Тийм	39	62.9	
2 Үгүй	12	19.4	
3 Мэдэхгүй	4	6.5	
Хариулаагүй	7	11.3	
Нийт	62	100.0	

Судалгаанд оролцогчдын 15 хувь нь өнгөрсөн 12 сарын хугацаанд байгууллага дээр үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл хохирол гараагүй боловч гарч болзошгүй нөхцөл бүхий тохиолдол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогын тохиолдлууд гарч байсан, 49 хувь нь энэ тохиолдол гараагүй, 28 хувь нь энэ талаар мэдэхгүй гэж хариулжээ. Салбараар нь авч үзвэл судалгаанд оролцсон ноос ноолуурын салбарын ажилтнуудын 20.1 хувь, худалдаа үйлчилгээний салбарын ажилтнуудын 12.5 хувь нь ийм тохиолдол гарч байсан гэж хариулжээ.

### Хүснэгт 3.35. Өнгөрсөн 12 сарын хугацаанд үйлдвэрлэлийн осол гарсан эсэх

№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Нийт	
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	12.5	136	20.1	98	15	234
2	Үгүй	51.1	556	42.8	209	49	765
3	Мэдэхгүй	26.7	291	29.3	143	28	434
4	Хариулаагүй	9.7	106	7.8	38	9	144
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

134 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1.5 дахь хэсэг

135 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1 дэх хэсэг



Хэрэв тийм бол ямар осол гарсан тухай тодруулахад судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 86.1 хувь нь хариулаагүй бол 6.5 хувь нь үйлдвэрлэлийн осол, 4.4 хувь нь гэмтэл хохирол гараагүй боловч гарч болзошгүй нөхцөл бүхий тохиолдол үүсч

байсан, 2.5 хувь нь мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, 0.4 хувь нь хурц хордлого гэж тус тус хариулжээ. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний талаарх хариултыг нас болон салбараар харьцуулж үзвэл дараах байдалтай байна.

### Хүснэгт 3.36. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин

Нас	Салбар	Та ажил хөдөлмөр эрхлэх явцад мэргэжлээс шалтгаалсан өвчинтэй болсон уу?			Нийт
		Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	
16-17	Худалдаа үйлчилгээ	1	2	2	5
	Ноос ноолуур	0	1	1	2
18-30	Худалдаа үйлчилгээ	57	361	125	543
	Ноос ноолуур	33	127	54	214
31-50	Худалдаа үйлчилгээ	60	239	72	371
	Ноос ноолуур	48	99	45	192
51-60	Худалдаа үйлчилгээ	8	33	7	48
	Ноос ноолуур	8	20	4	32
60-аас дээш	Худалдаа үйлчилгээ	2	4		6
	Ноос ноолуур	0	1		1
Нийт					1414

Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл хохирол гараагүй боловч гарч болзошгүй нөхцөл бүхий тохиолдол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогын тохиолдлууд гарсан тухай судалгаанд оролцогчид хавьгүй бага хувьтай хариулж байгаа боловч Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газрын<sup>136</sup> хяналт шалгалтын мөрөөр ААНБ-уудад хүргүүлсэн мэдэгдлээс үзэхэд ослын хэмжээ буурахгүй байна.

Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газраас зөрчил дутагдал буурахгүй байгаа ноос ноолуур боловсруулах үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-уудад хүргүүлсэн мэдэгдэлд энэхүү судалгаанд хамрагдсан 78 ААНБ-аас 5 нь орсон байна.<sup>137</sup>

136 Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газрын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хяналтын хэлтэс нь ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлж буй аюул, аюултай хүчин зүйлсийг илрүүлэх замаар ажилтныг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл аюулгүй ажлын байранд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх ба нийгмийн халамж, даатгал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн бүрдүүлэлт, зарцуулалт, иргэд, даатгуулагчдын нийгмийн баталгааг хангуулах, хөдөлмөр эрхлэх таатай орчин бий болгох, үйл ажиллагаа нь төрийн нууцын зэрэглэлд хамаарагддаг, төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий төрийн тусгай албан хаагч ажилладаг байгууллага, батлан хамгаалах, аюулгүй байдалтай холбоотой хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн хяналт шалгалтыг бодлогын удирдамжаар хангах, хяналтын стратеги, хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулах ажлыг мэргэжлийн хяналтын нэгдсэн тогтолцоонд нийцсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлж ажилладаг.

137 Нийслэлийн Мэргэжлийн хяналтын газрын 2017 оны 2 дугаар сарын 20-ны өдрийн 02-01/603 дугаар албан бичиг.

### 3.9. ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ БОЛОН АХМАД НАСТНЫ ХӨДӨЛМӨР

Хөдөлмөрийн тухай хуульд “жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсан болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.4, 40.1.5 дахь хэсгүүдэд зааснаас бусад тохиолдолд ажлаас халах”<sup>138</sup>, “жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглосон”<sup>139</sup> байдаг.

Түүнчлэн, “эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгох”<sup>140</sup>, “амрах, хооллох, нийтийн завсарлагаанаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан

зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгох<sup>141</sup> ёстой.

Судалгаанд оролцогчдын 67 хувь нь ажил олгогч ажилтны жирэмсний амралтыг олгодог, 3 хувь нь олгодоггүй, 18 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан бол ажил олгогчдын 80 хувь нь ажилтны жирэмсний амралтыг олгодог гэж хариулсан байна.

Мөн ажил олгогчдын 54-56 хувь нь 1 хүртэлх насны хүүхэдтэй эхчүүдэд хүүхдээ хөхүүлэх цаг тогтмол гаргаж өгдөг, гэр бүлийн хүн нь амаржсан тохиолдолд аавд нь 3-5 хоногийн чөлөө олгодог гэж хариулсан байна.

**Хүснэгт 3.37. Хүүхэдтэй эхчүүдэд хүүхэд хөхүүлэх цаг нэмж олгодог байдал**

Хүйс	Салбар	Ажил олгогч нэг хүртэлх насны хүүхэдтэй эхчүүдэд хүүхдээ хөхүүлэх цаг тогтмол гаргаж өгдөг үү?			Нийт
		Тийм	Үгүй	Мэдэхгүй	
Эр	Худалдаа үйлчилгээ	51	53	167	271
	Ноос ноолуур	23	11	67	101
Эм	Худалдаа үйлчилгээ	158	229	301	688
	Ноос ноолуур	126	70	147	343
Нийт					1403

Харин аавын хоногийн талаар судалгаанд оролцогчдын 32,5 хувь нь мэдэхгүй байна.

Судалгаанд оролцогчдын 30 хувь нь байгууллагадаа тэтгэврийн насны хүн ажиллуулдаг гэж хариулсан байх бөгөөд

энэхүү судалгаанд оролцогчдын 1 хувийг 60-аас дээш насныхан эзэлж байна.

Тэтгэврийн насныхан дараах ажил үүргийг гүйцэтгэж байна.

138 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 100 дугаар зүйлийн 100.1 дэх хэсэг

139 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйлийн 102.1 дэх хэсэг

140 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 104 дүгээр зүйлийн 104.1 дэх хэсэг

141 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 103 дугаар зүйлийн 103.1 дэх хэсэг

Удирдах ажил – 3	Чанар шалгагч-4	Харуул-10
Эрхлэгч-5	Урьд нь хийж байсан ажил-19	Үйлчлэгч-61
Инженер-2	Худалдагч, Борлуулагч, Касс-18	Тогооч-4
Зохион байгуулагч-11	Бараа бэлтгэх, нийлүүлэх -2	Ачигч- 4
Мастер-3	туслах мэргэжилтэн-3	Угаагч-3
Ахлах-1	Оёдолчин-16	Зогсоолын ажилтан-3
Зөвлөх-3	Архивын ажил-1	жижүүр-7
	Нарийн мэргэжлийн-3	
	Нярав-2	

Хөдөлмөрийн тухай хуульд “ахмад настан тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй”<sup>142</sup> гэж заасан байдаг. Судалгаанд оролцсон 60-аас дээш насны ахмад настнуудын 37.5 хувь нь 240.000-аас баг цалин хөлс авч байна. Тэдний 37.5 хувь нь 240.000-499.000 төгрөг, 12.5 хувь нь 750.000-999.999 төгрөгийн цалин хөлс авч байна. Тэдний 12.5 хувь нь мэдэхгүй

гэсэн хариулт сонгосон бол 25 хувь нь огт хариулаагүй байна.

### 3.10. АЖИЛТНЫ НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ

Судалгаанд оролцогчдын 73 хувь нь ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цаг тухайд нь төлж байгаа эсэхийг мэдэх боломжтой гэж хариулжээ.

#### Хүснэгт 3.38. Ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цаг тухайд нь төлдөг эсэх

№	Хариулт	Ажил олгогч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цаг тухайд нь төлж байгаа эсэхийг мэдэх боломж ажилтанд байдаг уу?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	72.8	793	73.2	357	73	1150
2	Үгүй	23.1	252	22.1	108	23	360
3	Хариулаагүй	4.0	44	4.7	23	4	67
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Харин судалгаанд оролцогчдын 69 хувь нь ажил олгогч нийгмийн даатгалын дэвтэрт үндсэн цалингийн хэмжээг үнэн зөв бөглөдөг гэж хариулсан боловч 22 хувь нь энэ талаар мэдэхгүй байна.

Зарим тохиолдолд ажил олгогч үндсэн цалингийн хэмжээг нийгмийн даатгалын

дэвтэрт бага хэмжээгээр бичиж, нийгмийн даатгалын шимтгэл бага төлдөг, нөгөө талаас ажилтан өөрөө “нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй байх” хүсэлтэй байдаг тухай ярилцлагын судалгаанд оролцогчид хэлж байв.

142 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлийн 112.2 дахь хэсэг

**Хүснэгт 3.39. Ажилтны нийгмийн даатгалын дэвтэрт үндсэн цалингийн хэмжээг үнэн зөв бөглөдөг эсэх**

№	Хариулт	Ажил олгогч таны нийгмийн даатгалын дэвтэрт үндсэн цалингийн хэмжээг үнэн зөв бөглөдөг үү?				Нийт	
		Худалдаа үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар		Хувь	Тоо
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо		
1	Тийм	68.6	747	69.9	341	69	1088
2	Үгүй	5.3	58	4.3	21	5	79
3	Мэдэхгүй	23.0	250	19.5	95	22	345
4	Хариулаагүй	3.1	34	6.4	31	4	65
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100	1577

Харин экспертний ярилцлагад оролцогч ААНБ-ууд ажилтны цалингаас суутгаж авсан ч нийгмийн даатгалын шимтгэлийг цаг хугацаанд нь төлөхгүй, өр үүсгэх зэрэг зөрчил дутагдлууд сүүлийн жилүүдэд буурч байгаа тухай илэрхийлж байв.

Гэвч статистик мэдээнээс харахад улсын хэмжээнд нийгмийн даатгалын шимтгэлийн авлага 2017 оны 4 дүгээр сарын байдлаар 116.3 тэрбум төгрөг байгаа бөгөөд нийт шимтгэлийн авлагын 94.5 хувь буюу 109.9 тэрбум төгрөгийг ААНБ-ын авлага эзэлж байна. Мөн авлагын 63.7 хувийг 120 ба түүнээс дээш хоногтой хуримтлагдсан авлагын дүн эзэлж байна.<sup>143</sup>

Харин энэхүү судалгаанд хамрагдсан 78 ААНБ-аас 2015, 2016 оны эцсийн тайлан мэдээгээр 5 нь ажилтнуудынхаа нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөөгүй, өр үүсгэсэн байдалтай байв.

**Ажилтны хөдөлмөрийн чадвар түр алдалт, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин,** хүүхэд асрах чөлөө гэх мэт асуудлаар ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагаар тодруулахад оролцогчид Нийгмийн даатгалын сангаас авдаг тэтгэвэр тэтгэмжийг хугацаанд нь авч чаддаг гэсэн хариулт өгч байлаа.

Харин жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг ажилтан өөрөө цаг хугацаандаа баримт материалаа бүрдүүлээгүй зэргээс шалтгаалан авч чадахгүй тохиолдол гарч байна.

### 3.11. БУСАД

#### Ажил олгогчдын санал бодол

Судалгаанд оролцсон ажил олгогчид одоогийн дагаж мөрдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтны эрх ашгийг хамгаалсан зохицуулалт түлхүү байгаа учраас тус хуулийн шинэчлэлд ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалсан заалтууд оруулах шаардлагатай талаар санал нэгтэй байна.

Ажил олгогчид сургаж мэргэшүүлсэн ажилтнууд ажлын байраа орхиод явснаас хохирдог учраас салбарын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сантай болох, түүнчлэн ажил олгогчид ажилтнуудын сахилга, хариуцлага, шударга байдал, ёс зүйн асуудлыг сайжруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

143 Нийгмийн даатгалын сангийн 2017 оны 4 дүгээр сарын статистик үзүүлэлт. [http://www.ndaatgal.mn/tailan/file/Web\\_medee\\_2017.04.pdf](http://www.ndaatgal.mn/tailan/file/Web_medee_2017.04.pdf)

### Баримт 3.17.

...Ажил олгогчийн хувьд нэг хэцүү асуудал ажилтнууд ажил хаяж явах тохиолдол байдаг. Захиалга орж ирээд цаг хугацаатай уралдаж байхад ямарч шалтгаан хэлэлгүйгээр зүгээр л ажилдаа ирэхээ больчихдог. Дахиж шинэ хүн авж сургах боломж байдаггүй. Энэнээс болж санхүүгийн хохирлыг хэд хэдэн удаа хүлээж байсан.

Шинээр хүн сургаад авдаг. Ажлаа сурчихаад л өөр газар би тийм газар ажиллаж байсан туршлагатай гээд цалингаа тохиролцоод л яваад өгдөг. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нь төлж өгөөд дэвтрийг нь барьцаалж аваад ч нэмэргүй. Өөр ажилд ороод дэвтрээ хаясан гэж хэлээд шинээр нээлгээд авчихдаг. Иргэний үнэмлэхээ ч хаяад л яваад өгнө.

Хуучны хөдөлмөрийн дэвтэр гэж байдаг байсан шиг дэвтэртэй болмоор байдаг. Ажлын түүх, туршлага, сургалтад суусан байдал, хувийн зан чанар зэргийг тэмдэглэдэг. Тэрийг нь ажилд ороход нь үздэг, ажлаас гарахад нь тэмдэглэл хийдэг, баталгаажуулдаг баймаар байна. Тэгвэл хүн ажил хаяж явахгүй, хулгай хийхгүй, ажлын түүхээ сайн байлгах, дараагийн ажлаа, цалингаа бодож янз бүрийн сургалтад суудаг болно.

(Ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

Энэ талаар Хөдөлмөр, нийгэм хамгааллын судалгааны институтээс 2017 онд хийсэн Барометрийн судалгааны тайланд мөн адил дурдсан байна. Уг судалгаанд оролцсон ААНБ-аас хөдөлмөрийн харилцаанд оролцох явцад тохиолддог бэрхшээлийн талаар тодруулахад хамгийн их тохиолддог бэрхшээлд ажил горилогчийн ажлын туршлага хангалтгүй байх явдал гэж үзсэн бөгөөд тухайн ажилтныг ажилд дадлагажуулж, сургахад цаг хугацаа их шаарддаг болохыг дурджээ. Тухайлбал, ажил олгогчдын 31.5 хувь нь ажил хайгчийн ажлын туршлага дутмаг, 23.5 хувь нь

боловсрол, мэргэжлийн түвшин, ажлын байрны шаардлагад нийцээгүй гэж ажил олгогчид хариулжээ. Дээрх шалтгаанаас гадна хувь хүний суурь хүмүүжил, төлөвлөөс хамааралтай (ажилдаа хариуцлагагүй ханддаг, цалин голдог, тогтвор суурьшилтай ажилладаггүй) шалтгааныг 8.8 хувь нь дурдсан бол, 13.2 хувь нь ажил горилогч иргэд ажлын байр, орчин нөхцөлийг голох бэрхшээл байдаг. Мөн шинээр ажилтан авахад тулгарч буй гол бэрхшээл нь дээр дурдсанчлан ажил горилогчийн ажлын туршлага, боловсрол мэдлэг, ур чадвар гол байр суурийг эзэлж байгаа хэдий ч хувь хүний төлөвшил, харилцаа хандлага, тогтвор суурьшил, хариуцлагатай холбоотой асуудлууд байсаар байна<sup>144</sup> гэж уг судалгааны тайланд дурьдсан байна.

Түүнчлэн, “Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилт”<sup>145</sup> судалгааны тайланд “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа маргаан үүсч буй нэг шалтгааныг ажилтны сахилга хариуцлагатай холбон үзэх” шаардлагатай<sup>146</sup> байгааг тэмдэглэжээ. “Өөр ажилд шилжүүлсэн, гэрээг цуцалсан маргаанууд ихэвчлэн ажил олгогчийн эсрэг шийдэгдэж байгаа боловч маргаан үүссэн үндсэн шалтгаан нь ажилтны гэм буруутай холбоотой байх явдалтай шууд холбоотой байх нь ажиглагдав” гэж уг судалгааны тайланд дүгнэжээ.

Түүнчлэн ажил олгогчдын зүгээс жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгчдийн хувьд төрөөс болон түрээслэгчийн зүгээс үзүүлдэг дарамт их байдаг талаар хэлж байна.

Одоогийн дагаж мөрдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтны эрх ашгийг түлхүү хамгаалсан хуулийн талаар хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид дараах хариултыг өгч байна.

144 “Барометрийн судалгааны тайлан”. Хөдөлмөр, нийгэм хамгааллын судалгааны институт, УБ. 2017 он.

145 “Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилт”. МУИС, УБ. 2016 он.

146 “Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилт”. МУИС, УБ. 2016 он.

### Баримт 3.18.

...Ажил олгогчид “Хөдөлмөрийн тухай хуульд бид нарыг хамгаалах нэг ч заалт байхгүй, ажилтнуудыг хамгаалсан хууль” гэж үздэг. Бодит байдалд ажилтан ажил олгогчийг хохироож байгаа тохиолдол их байна. Хуульд зааснаар ажилтан өргөдлөө өгчихөөд ажил олгогчийн шийдвэр гарах хүртэл 30 хоног хүлээнэ. 30 хоногийн дараа ажилтан орхиод явах эрхтэйгээр зохицуулсан байгаа.

Зарим тохиолдолд ажилтан ажилд ороод 7 хоногийн дараа би гарлаа гээд ажлын байраа орхиод явах тохиолдол байдаг. Нийтийн хоолны салбараар жишээ авахад ажил олгогч зарлаж байгаад нэг тогооч ажилд авлаа гэхэд нөгөө ажилтан нэг сар болоод гэнэтхэн алга болчихно. Ажил олгогч нь ажилтныг шууд халах хуулийн заалт байхгүй учир хүлээхээс өөр арга байхгүй, ингээд байгууллага хохирч эхэлдэг. Гуанз нь түрээсийн байранд байдаг. Тогооч байхгүй учраас ажил олгогч хий хоосон түрээс төлөх болдог гэх мэт жишээ байна. Барилгын салбарт мөн ялгаагүй, 300.000 төгрөгийн цалин өгье гэж байхад хажуу талын барилга нь 350.000 төгрөгийн цалин өгч байна гэвэл шууд ажлаа хаяад хажуу талын барилга дээр ажиллахаар явчихдаг.

Бас нэг жишээ хэлэхэд ажил олгогчийн олгосон ажлын хувцас хамгаалах хэрэгслийг ажилтан аваад алга болчихдог. Иймээс “бид нар дандаа хохирч байна шүү дээ” гэсэн гомдол саналыг ажил олгогчид бидэнд байнга гаргадаг.

(Экспертийн ярилцлагын тэмдэглэлээс)

### Бусад оролцогчдын мэдээлэл

1. Судалгааны явцад томоохон худалдааны төв, хүнсний захуудад түрээсийн лангуун дээр ажиллаж байгаа иргэд, албан бус салбарын ажилтнууд ХЭҮК-т хүргээрэй гэж санал хүсэлтээ илэрхийлж байв.

Албан бус салбарын ажилтнуудын хувьд цалин хөлс бага, ажил амралтын цаг, нийгмийн хамгаалал гэх мэт асуудлаар эрх зөрчигдөх тохиолдол гарч байна. Түүнээс гадна түрээсийн лангууны ажилтан гэдгээр нь тухайн байгууллагын ажил олгогч, ажилтнуудын зүгээс ялгаварлаж хандах, дарамт шахалт үзүүлдэг байна.

### Баримт 3.19.

...Биднийг түрээсийн тасгийн худалдагч нар гээд ялгаварлан гадуурхаж, дарамталдаг. Одоо дасаад мэдрэхээ больчихсон байж магадгүй. Эхэндээ дарамтлагдаж байгаа юм шиг санагддаг байсан. Анх ажиллаж эхлэхэд намайг хэд хоног ажиллуулж байгаад хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаад албан ёсны ажилтан болгож авна, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөд жинхэнэ ажилтан болгоно гэж хэлсэн. Төлж эхлээгүй. Дараа сараас, дараа сараас гээд яваад байгаа. Би ингэж ажиллаад 7, 8 сар болж байна. Над шиг ингэж түрээсийн лангуун дээр эзнээсээ хэдэн төгрөг аваад ажиллаж байгаа хүн энэ хавьд гэхэд 4-5 хүн байна. Гэхдээ ажилтнууд нь хурдан хурдан солигддог. Ажлын байрны нөхцөл хүнд, арван хэдэн цаг зогсоогоор ажилладаг, дээрээс нь дарамтлуулна, өрөнд орно, тооцоо тооллого гээд хэцүү шүү дээ. Тэрнээс болоод хүмүүс тогтдоггүй байх.

(Ярилцлагын судалгааны тэмдэглэлээс)

2. Хөдөө орон нутагт айлд хөлсөөр мал маллаж байгаа малчдын хөдөлмөрлөх эрхийн асуудал нь анхаарч судлах асуудал болжээ.

### Баримт 3.20.

...Багийн дарга мөн сумаас комисс гаргаж айлын мал маллаж буй малчид, малаа маллуулж ажлаар хангаж байгаа (ажил олгогчийг) үнэн зөвөөр судалж, нийгмийн даатгалын дэвтэртэй болгох, дор хаяж хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр бөглөж байх юм бол малчдын ажилласан жил нь үнэн зөвөөр тооцогдоно гэдэгт би итгэж явдаг. Бидний энэ асуудлыг ХЭҮК-д заавал дамжуулж өгнө үү хэмээн хичээнгүйлэн хүсч байна.

(Архангай аймгийн Цахир сум Монгол Улсын залуу Аварга малчин Д.Энхбаяр.

Оролцогч өөрийнхөө нэр, хаягийг тодорхой дурдаж судалгааны тайланд оруулах, улмаар ХЭҮК-т энэ мэдээллийг заавал хүргэхийг хүссэн болно)



## БҮЛЭГ 4. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Иргэн бүрийн ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, хувийн аж ахуй эрхлэх зэрэг эрхийг бодитойгоор хангах нь Монгол Улсын эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд зохих хувь нэмрээ оруулах төдийгүй иргэдийн орлогын түвшин, амьдралын чанараа дээшлүүлэх үндсэн баталгаа болох юм.

Хөдөлмөрлөх эрх нь хүний үндсэн эрхийн нэг бөгөөд ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа болон ажилгүй байгаагаас үл хамааран иргэн хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн талаар мэдлэг ойлголттой байх нь хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлөөс урдчилан сэргийлэх нэг арга зам билээ.

Гэвч хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт үр дүнтэй хэрэгжихгүй байгаагаас шалтгаалан сүүлийн жилүүдэд шүүхээр шийдвэрлэгдэж байгаа хөдөлмөрийн маргааны тоо өсөх хандлагатай байна.

Тухайлбал, 2015 онд иргэний хэргийн анхан шатны шүүх 40674 хэрэг маргааныг шийдвэрлэснээс 1487 нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиар шийдвэрлэсэн байгаа нь 3.7 хувийг эзэлж байна. Энэхүү 1487 хэрэг маргааны 910 буюу 61.2 хувь нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, 415 буюу 27.9 хувь нь цалин хөлстэй холбоотой маргаан тус тус эзэлж байна.

2016 онд иргэний хэргийн анхан шатны шүүх 46173 хэрэг маргааныг шийдвэрлэснээс 2220 нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу шийдвэрлэсэн байгаа нь 4.8 хувийг эзэлж байна. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой 2220 хэрэг маргааны 1213 буюу 54.6 хувь нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан маргаан, 653 буюу 29.4 хувь нь цалин хөлстэй холбоотой маргаан байна.

Энэхүү судалгааны зорилго хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим буюу эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах, хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан

гадуурхалтыг зогсоох чиглэлээр анхаарах асуудлуудыг тодорхойлж, улмаар судалгаанд хамрагдсан худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-уудын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулахад чиглэсэн санал зөвлөмжийг гаргахад чиглэнэ.

### **1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын гэрээний хэрэгжилт хангагдахгүй байна.**

Судалгаанд оролцсон 78 ААНБ-аас 3 нь үйлдвэрчний эвлэлтэй, 75 нь үйлдвэрчний эвлэлгүй байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын 7 хувь нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн, сонгуульт ажилтан байна. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, үйлдвэрчний эвлэл байгуулахын давуу тал, боломжийн талаар ажил олгогч, ажилтны мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байна.

Түүнчлэн, худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын ажилтнуудын хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь хэрэгжихгүй, ажилтны төлөөллийн байгууллага байхгүй байгаа нь ААНБ-ууд хамтын гэрээ байгуулах эрмэлзэл, хүчин чармайлт амжилтад хүрэхгүй байх нэг шалтгаан болж байна. Нөгөө талаас ажилтны тоо буурах тутам үйлдвэрчний эвлэл байгуулах нөхцөл нь бүрдэхгүй байна.

### **2. Албадан хөдөлмөрийн зарим хэлбэр илэрч байна.**

Монгол Улсын Үндсэн хууль болон холбогдох хууль тогтоомжоор албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглосон байдаг. Гэтэл судалгаагаар албадан хөдөлмөрийн хамгийн нийтлэг шинж болох ажилтны хувийн баримт бичиг, эсвэл цалинг ажил олгогчид барьцаа болгож авах, өрөөр барьцаалан цалин хөлсийг олгохгүй байх, ажилтанд хамааралгүй өр төлбөрийг цалингаас суутгах тохиолдол илэрч байна.



Энэ нь албадан хөдөлмөрийн аливаа илрэл, хэлбэр ойлгож хэрэгжүүлэх явдал дутмаг, байгаатай холбоотой юм. Иймээс албадан ба заавал хийх хөдөлмөр, тэдгээрийн илрэлүүдийг олж тогтоон сааруулах, ийнхүү гарч буй шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг арилгах арга замыг тодорхойлох шаардлагатай байна.

Албадан хөдөлмөрийн асуудал олон улсын анхаарлын төвд хэвээр байна. Ялангуяа дэлхийн ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд албадан хөдөлмөр нэвтэрч, албадан хөдөлмөр ашиглан үйлдвэрлэсэн байж болзошгүй бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг тодорхойлох шаардлага улам бүр нэмэгдэж байна. Албадан хөдөлмөрийг шууд болон шууд бусаар ашиглах нь худалдаа, бизнест сөрөг нөлөөтэй. Монгол Улс нь Европын Холбооны Худалдааны хөнгөлөлтийн ерөнхий систем GSP+-д хамрагддаг бөгөөд энэхүү худалдааны хөнгөлөлт, урамшууллыг цаашид үргэлжлүүлэхийн тулд олон улсын гэрээ конвенц, түүний дотор албадан хөдөлмөртэй холбоотой гэрээ, конвенцийг бүрэн хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарч байна.

### **3. Цалин хөлсний хувьд энэ салбарт нэрлэгдсэн статистик мэдээнд дурдсан дундаж хэмжээнээс доогуур хэмжээнд байна.**

Нийт судалгаанд оролцогчдын 12.5 хувь нь 2017 оны 1 дүгээр сард хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ буюу 240.000 төгрөгөөс бага цалин авсан байна.

Судалгаанд оролцогчдын 34.2 хувь нь “ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох” зарчим хэрэгжихгүй байна гэж үзэж байна. Гэвч энэ зарчмыг судалгаанд оролцогчид ижил нэршил бүхий ажлын байр, эсвэл ижил төстэй ажил эрхэлж байгаа ажил албан тушаалын тухайд ойлгож хүлээж авч байна.

Энэ нь Монгол Улсад хөдөлмөрийн үнэлэмж, ажлын байрны үнэлгээний арга зүй хөгжөөгүй, энэ талын мэдлэг мэдээлэл огт байхгүйтэй холбоотой байна. Ажил олгогчдын

дунд ч энэ зарчмын талаарх ойлголт мэдлэг хангалтгүй байна.

### **4. Удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт шахалт үзүүлдэг тохиолдол илэрч байна.**

Монгол Улсад “ажлын байран дахь дарамт” гэдэг ойлголтыг нэг мөр тодорхойлоогүй байгаа бөгөөд энэ талаарх ойлголт мэдлэг хангалтгүй байна. Харин ажлын байрны дарамтын хэлбэрүүдээс зөвхөн “ажлын байрны бэлгийн дарамт”-ын талаар онцгойлон авч үзэж, багагүй сургалт судалгаа, таниулан сурталчлах ажлууд хийгдэж байна.

Энэхүү судалгааны оролцогчдын 18-25 хувь нь “Удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт шахалт үзүүлэх тохиолдол гардаг” гэж үзэж байгаа нь бага хувь биш юм.

Судалгааны үр дүнгээс харахад хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд, насны хувьд 18-30 насны залуучууд, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд илүүтэйгээр дарамтад өртдөг байна.

Удирдлагын харилцаа болон ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс, олговор, эмэгтэй хүний хөдөлмөртэй холбоотой удирдлагын шийдвэр гаргахад “Ажлын байран дахь дарамт” илүүтэй илэрч байгаа бөгөөд нас, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах элементийг давхар агуулж байна.

Ажлын байран дахь дарамт, шахалтын хэлбэрийг ажилтнууд ялган таньж, мэддэггүй, зарим төрлийн дарамтыг хайхрахаа больж, дасал болсон байна.

### **5. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулахгүй байна.**

Хөдөлмөрийн тухай хуульд шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг Хөдөлмөрийн маргаан таслах орон тооны бус комиссоор хянан шийдвэрлэх, Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, гадаадын хөрөнгө оруулалттай болон хамтарсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын дэргэд Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс

байгуулж ажиллуулахаар зохицуулсан байдаг ч бодит байдал дээр хэрэгжихгүй байна.

Үүнээс үүдэн хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааны асуудал шийдэгдэхгүй, ажилтан хохирох явдал гарч байна. Энэ байдал Мэргэжлийн хяналтын байгууллага болон ажилтны төлөөллийн байгууллагын аль талын хүчин чармайлтаар үр дүнд хүрэхгүй байна гэдгийг судалгаанд оролцсон экспертүүд онцолж байв. Судалгаанд хамрагдсан 78 ААНБ-аас 4 нь Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулсан байна.

**6. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах байдал харьцангуй сайжирсан үзүүлэлттэй байгаа ч хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг олгохгүй байх, түүнчлэн туршилтын хугацааны хугацаагаар болон дагалдангаар цалингүй ажиллуулах тохиолдол илэрч байна.**

Судалгаанд оролцогчдын 87.8 хувь нь хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллаж байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй ажиллуулдаг тохиолдол буурч байгааг экспертийн ярилцлагад оролцогчид тэмдэглэн хэлж байв.

Харин хөдөлмөрийн гэрээнд туршилтын хугацааг 1-6 сар хүртэл тогтоож өгсөн, туршилтын хугацаанд үндсэн цалингийн 60-85 хүртэл хувиар цалинжуулдаг нийтлэг байдал судалгаанд хамрагдсан ААНБ-дад ажиглагдав.

Түүнчлэн, туршилтын хугацаагаар буюу дагалдангаар 3-14 цалингүй ажиллуулах, 14 хоногоос 1 сар хүртэл хугацаагаар гэрээ байгуулалгүйгээр ажиллуулах талаар ажилтнууд тодорхой мэдлэг, мэдээлэлгүй байна.

Энэ нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан олон улсын гэрээ, конвенц, үндэсний хууль тогтоомжийн талаарх ажил олгогч, ажилтнуудын мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байгаатай холбоотой байна.

Иймд ажил олгогч, ажилтнуудын хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголт, хандлагыг тодорхойлох судалгааг

хийж, бодлого, хөтөлбөр боловсруулах шаардлагатай байна.

Монгол Улсын хувийн хэвшлийн салбар дахь хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн байдлыг худалдаа үйлчилгээ, ноос ноолуурын жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэлгч ААНБ-уудын жишээн дээр судалж, судалгааны дүгнэлтэд үндэслэн дараах бодлогын санал зөвлөмжийг гаргаж байна.

## **НЭГ. МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРАЛД:**

1.1. Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны талаар дараах нэмэлт өөрчлөлтийг оруулах;

- Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны үзэл баримтлал, хандлагыг хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, хэм хэмжээтэй нийцүүлэн өөрчлөх;
- Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөвлөн туслах чиг үүргийг өргөжүүлэх, түүнийг хэрэгжүүлэх бүтцийг бий болгох;

- ААНБ-ын дотоод хяналтын тогтолцоонд өөрчлөлт оруулж, хөдөлмөрийн хүрээний зарчим хэм хэмжээ ба эрхийн хэрэгжилтэд хяналт тавьдаг зохицуулалтыг бий болгох;

1.2. Хөдөлмөрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж, ажилтнуудын хувийн баримт бичгийг ажил олгогч хураан авахыг хориглох;

1.3. Хөдөлмөрийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулж, ажил олгогч ажилтнуудынхаа насыг шалгаж, баримтжуулах тухай заалт оруулах;

1.4. Хөдөлмөрийн гэнэтийн хяналт шалгалт явуулах боломжийг бүрдүүлэх эрх зүйн орчныг бий болгох;

1.5. ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналт (аж үйлдвэр, худалдаа)-ын тухай 1947 оны 81 дүгээр Конвенц, Хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенцийг тус тус соёрхон батлах;

1.6. Ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах;

## ХОЁР. МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАРТ

2.1. Засгийн газар хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудалд анхаарлаа хандуулж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай тоо мэдээлэл цуглуулан дүн шинжилгээ хийх, улмаар нотолгоонд суурилсан бодлого боловсруулж, хяналт тавих;

2.2. Засгийн газар, ХЭҮК, ТББ-ууд хамтран албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних, түүнд эмэгтэйчүүд, залуучуудын асуудлыг нэгтгэж тайлбарлах, энэ талаар олон нийтэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх аян зохион байгуулах;

2.3. Төрөөс насанд хүрээгүй хүн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг судалгаа шинжилгээнд тулгуурлан, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр тогтмол шинэчлэх;

2.4. Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажлын байран дахь дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, зохицуулахад чиглэсэн үндэсний удирдамж буюу журам гаргах талаар гурван талт яриа эхлүүлэх;

2.5. Засгийн Газар, ХЭҮК, ТББ-ууд үйлдвэрчний эвлэл, хамтын гэрээний ач холбогдлын талаар олон нийтийн мэдлэг ойлголт нэмэгдүүлэх аян зохион байгуулах;

2.6. Засгийн газар, ХЭҮК, ТББ-ууд олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх аян, тэр дундаа дадлагажигч ажилтны эрхийн талаарх мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх ажил зохион байгуулах;

2.7. Хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх олон нийтийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх; Ингэхдээ ОУХБ, ХЭҮК, ХНХЯ, МҮЭХ, МАОЭНХ, ААНБ-ууд, сургалт судалгааны байгууллагын олон талт түншлэлийн хүрээнд боловсруулж хэрэгжүүлэх;

– Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, нийгмийн сүлжээг хамарсан медиа компани ажил хэрэгжүүлэх; (Үүнд: ТВ хөтөлбөр; ТВ болон радио хэлэлцүүлэг; Богино хэмжээний ТВ шторкууд зэрэг болно)

– Ажлын байрны соёлыг бий болгох чиглэлээр бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх;

2.8. Ажилтнуудын хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн талаар мэдлэг ойлголт тэр дундаа ажилтны төлөөллийн байгууллагатай байх, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулахын ач холбогдол, ажилтан эрх ашгаа хамгаалах чадавхыг нэмэгдүүлэхэд чиглэлээр тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, энэ чиглэлийн зөвлөх үйлчилгээг дэмжин хөгжүүлэх;

2.9. Ажлын байран дахь дарамтын хэлбэрүүд, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар ажил олгогчийн үүргийг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, ажил олгогчийн ажлын байрны тодорхойлолтод тусган хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах;

2.10. Байгууллагын дотоод журам боловсруулах, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах, ажиллах журмын талаарх зөвлөмжийг шинэчлэн боловсруулах;

2.11. Жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-уудын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа дүрэм журамд шинжилгээ хийх, зөвлөн туслах үйлчилгээг бодлогоор дэмжин хөгжүүлэх;

2.12. Адил тэгш цалин хөлсийг урьдаас төлөвлөсөн, зохион байгуулсан үйл ажиллагаа буюу ихэвчлэн “адил тэгш цалин хөлсний хөтөлбөр” гэж нэрлэдэг хөтөлбөрөөр дамжуулан хэрэгжүүлж байгаа олон улсын туршлага, ОУХБ-ын зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхийн тулд:

– Ажлын байрны үнэлгээний арга зүйг нэвтрүүлэх;

- Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай хамтран ажлын норм нормативыг шинэчлэх, ажлын байрны үнэ цэнийг тодорхойлох ажлыг хийх;
- Аль нэг хүйс давамгайлсан ажлын байрны хүйсээр ялгасан тоон мэдээллийг нэгтгэх, харьцуулах;
- “Ижил үнэлгээтэй ажилд ижил цалин хөлс олгох” зарчимд нийцүүлэн цалингийн тохируулга хийх;

2.13. МХЕГ хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаагаа нэмэгдүүлэх, ажил олгогчдод хууль тогтоомжийг биелүүлэх талаар зөвлөх, ажилтнуудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлс олгосон тохиолдолд хариуцлага тооцох;

2.14. МХЕГ хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаагаа нэмэгдүүлэх, ажил олгогчдод хууль тогтоомжийг биелүүлэх талаар зөвлөх, ажилтнуудад ажил, амралтын цагийг хуулийн дагуу олгоогүй тохиолдолд хариуцлага тооцох;

2.15. МХЕГ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаагаа нэмэгдүүлэх, ажил олгогчдод зөвлөх, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журам байхгүй, хамгаалалтын хэрэгсэл дутмаг байдалд хариуцлага тооцох;

## **ГУРАВ. АЖИЛ ОЛГОГЧ, АЖИЛТНЫ ТӨЛӨӨЛЛИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАД**

### **3.1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө**

- Ажилтны төлөөллийн байгууллага хувийн хэвшил, тэр дундаа жижиг, дунд үйлдвэрийн ажилтнуудаар хамрах хүрээгээ нэмэгдүүлэх;
- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажилтан, ажил олгогчдын дунд үйлдвэрчний эвлэлийн ач тус, хамтын гэрээг ашиглах талаар сургалт зохион байгуулах;

### **3.2. Албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр**

- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагаас ажилтан, ажил олгогчдыг албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних сургалт зохион байгуулах;

### **3.3. Ялгаварлан гадуурхалт**

- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудаас ажилтан, ажил олгогчдыг албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн хэлбэр, шинж, сөрөг нөлөөллийг ойлгох, таних, түүнд эмэгтэйчүүд, залуучуудын асуудлыг нэгтгэж тайлбарлах, сургалт зохион байгуулах;
- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага нь ажил олгогчдод ажлын байран дахь дарамтын талаар бодлого баталж, хэрэгжүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;

### **3.4. Ажлын байран дахь дарамт**

- “Ажлын байран дахь дарамт” гэдэг ойлголтыг тодруулан нэг мөр болгох, гарын авлага, сургалтын материалуудыг бэлтгэж, ААНБ-дад тусгай хөтөлбөр, хувиараар нэгдсэн байдлаар зохион байгуулах ажлыг зохион байгуулах;
- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажлын байран дахь дарамтын талаар баримтлах бодлого баталж, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг болох үйлчилгээ үзүүлэх;

### **3.5. Хөдөлмөрийн гэрээ**

- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдод хөдөлмөрийн гэрээний загвар боловсруулж санал болгох, ингэхдээ туршилтын хугацааны хөдөлмөрийн гэрээний загварыг боловсруулах;
- Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ажил олгогч, ажилтнуудад

гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгч, туршилтын хугацаанд цалин хөлс олгох ажил олгогчийн хуульд заасан үүргийн талаар сургалт зохион байгуулах;

### **3.6. Цалин хөлс**

- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдын дунд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлс олгоход ямар сөрөг нөлөө үзүүлж болохыг ойлгуулах, таниулах;
- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдын дунд ажилтнуудад ажил, амралтын цагийг хуулийн дагуу олгоогүйгээс үүдэх сөрөг нөлөөлийн талаар сургалт зохион байгуулах;

### **3.7. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй**

- Ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллага ажил олгогчдод хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам батлахад нь арга зүйн зөвлөгөө өгөх;

### НҮБ-ЫН КОНВЕНЦ

1. Хүүхдийн эрхийн тухай конвенц

### ОУХБ-ЫН КОНВЕНЦ

1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц;
2. Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц;
3. Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц;
4. Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц;
5. Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц;
6. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц;
7. Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц;
8. Алагчлахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц

### ҮНДЭСНИЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)
2. Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хууль (1991)
3. Төрийн бус байгууллагын тухай хууль (1997)
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)
5. Төрийн албаны тухай хууль (2002)
6. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль (2003)
7. Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хууль (2007)
8. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн тухай хууль (2008)
9. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль (2010)
10. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)
11. Эрүүгийн хууль (2015)
12. Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хууль (2016)
13. Цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (2016)
14. Цагдаагийн албаны тухай хууль (2017)
15. Зөрчлийн тухай хууль (2017)
16. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2017)
17. Засгийн газрын 2011 оны 311 дүгээр тогтоол
18. Засгийн газрын 1999 оны 122 дугаар тогтоол
19. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 1999 оны 153 дугаар зарлиг

### НОМ ЗОХИОЛ, СУДАЛГАА ШИНЖИЛГЭЭНИЙ БҮТЭЭЛ

1. Хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээ. ХНХЯ, УБ. 2015 он.
2. ШЕЗ-ийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон статистик мэдээнээс 2016 он.
3. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь илтгэл. ХЭҮК, УБ. 2017 он.
4. Хамтын гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн төлөв байдлын судалгаа". Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ. 2015 он.
5. Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчим. НҮБ, НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссын газар. Женев. 2011 он.



6. Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2014 он.
7. Сүүдрийн эдийн засаг. Монгол Банк, УБ. 2013 он.
8. Монгол Улс; “Аж ахуй эрхлэлт дэх албан бус хэвшлийг албан хэвшилд шилжүүлэх нь: өнөөгийн байдал, дүгнэлт, сорилт, шинэчлэлийн бодлогын зөвлөмж (чиглэл)” ОУХБ, МАОЭНХ, Эдийн засгийн бодлого, өрсөлдөх чадварын судалгааны төвийн хамтарсан судалгаа, УБ. 2015 он.
9. Түүврийн судалгааны арга зүй. МУИС, Хүн Амын Сургалт Судалгааны Төв, УБ. 2004 он.
10. “Тоглоомын дүрэм: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ” Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо. Женев: ОУХБ, гурав дахь хэвлэл, УБ. 2014 он.
11. “Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагад ажиллаж буй хүний эрхийг хамгаалагчийн үйл ажиллагааны баталгаа судалгааны тайлан”. ХЭҮК, МҮЭХ, УБ. 2015 он.
12. “Монгол Улс дахь ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа”. ОУХБ, ХЭҮК, УБ. 2016 он.
13. “Монгол Улс дахь заавал хаах цэргийн алба ба хугацаат цэргийн хөдөлмөр: Бодлого, практикийн дүн шинжилгээ”. ОУХБ, ХЭҮК, УБ. 2016 он.
14. Албадан хөдөлмөр. Монгол Улсын бодлогын хураангуй. ОУХБ, УБ. 2016 он.
15. Хүүхдийн хөдөлмөр: Монгол Улсын бодлогын хураангуй. ОУХБ, УБ. 2016 он.
16. Монгол Улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж. Дэлхийн Банк, УБ. 2013 он.
17. Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2015 он.
18. “Хамтын гэрээний хэрэгжилт, хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшлийн судалгаа”. Хөдөлмөр, нийгмийн харилцааны дээд сургууль, УБ. 2015 он.
19. Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах. ОУХБ, УБ. 2011 он.
20. ХЭҮК-ын 2015-2017 оны өргөдөл гомдлын тоо мэдээнээс.
21. “Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилт”. МУИС, УБ. 2016 он.

## ЦАХИМ ЭХ СУРВАЛЖ

[http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS\\_370176/lang--enindex.htm](http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_370176/lang--enindex.htm)  
<http://www.nso.mn/content/1500>  
[http://www.lawstuff.org.au/wa\\_law/topics/bullying/workplace-bullying](http://www.lawstuff.org.au/wa_law/topics/bullying/workplace-bullying)  
[http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)  
[http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)  
[http://www.ndaatgal.mn/tailan/file/Web\\_medee\\_2017.04.pdf](http://www.ndaatgal.mn/tailan/file/Web_medee_2017.04.pdf)  
<http://www.nso.mn/content/1500>  
[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014\\_acr\\_czech\\_republic\\_chapter\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014_acr_czech_republic_chapter_en.pdf)