



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН
ХАМГААЛТЫН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ

Улаанбаатар хот

2017 он

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН
ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН ТАЙЛАН**

Гарчиг

НЭГ. Ерөнхий зүйл

ХОЁР. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон байдал

ГУРАВ. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгийг тогтоосон байдал

- 3.1. “Зорилгод хүрэх байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.2. “Практикт хэрэгжих боломж”-ийг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.3. “Ойлгомжтой байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.5. “Харилцан уялдаа”-г үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар

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

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

ТАВ. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгсөн байдал

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

НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн /цаашид "ХТТХ" гэх/ 12.1.2 дахь хэсэгт заасан аргачлалын дагуу Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судалсны үндсэн дээр хуулийн төсөл боловсруулах хувилбарыг сонгон авч, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг боловсруулан Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдтай хамтран баталсан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг /цаашид "хуулийн төсөл" гэх/ батлагдсан үзэл баримтлалд нийцүүлэн боловсруулсан бөгөөд тус хуулийн төсөл батлагдан хэрэгжсэнээр нийгэм, эдийн засагт ямар үр дагавар, үр нөлөө үзүүлэхийг тооцох, давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах, харилцан уялдааг тогтоох, хуулийн төслийн зүйл заалтыг ойлгомжтой, хүлээн зөвшөөрөгдөх, практикт хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад зөвлөмж өгөх зорилгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.3 дахь хэсэгт заасан аргачлалын дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэллээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дараах үе шаттайгаар хийлээ.

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

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ СОНГОСОН БАЙДАЛ

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгохдоо хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан доорх 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо. Үүнд:

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

“Зорилгод хүрэх байдал”: Хуулийн төслийн зохицуулалтууд нь тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэж чадах эсэх; хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлагад нийцсэн эсэх; хуулийн төслөөр тавьсан зорилгод хүрч чадах эсэхийг тооцох зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Практикт хэрэгжих боломж”: Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг сайжруулах зорилгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага чиг үүргийг нарийвчлан тусгасан.

Энэ нэмэлт чиг үүрэг хэрэгжих боломжтой эсэхийг тодруулах шаардлагатайг харгалзан тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Ойлгомжтой байдал”: Хуулийг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субъектүүдийн /иргэн, хуулийн этгээд, ажилтан, ажил олгогч гэх мэт/ хувьд ойлгомжтой байгаа эсэх; хуулийн төсөл нь бүтэц, хэлбэрийн хувьд логик дараалалтай эсэх; агуулга, хэл зүй, найруулгын хувьд тодорхой, ойлгомжтой эсэхийг тогтоох зорилгоор энэ шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо.

“Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”: Хуулийн зохицуулалтын үр дагаварт шууд хамаарах субъектүүд /иргэн, хуулийн этгээд, ажилтан, ажил олгогч гэх мэт/ хуулийн төслийг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх эсэхийг үнэлэх зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Харилцан уялдаа”: Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь өөр хоорондоо болон бусад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх; хуулиар үүрэг хүлээсэн субъектүүдийн чиг үүрэг давхардсан, эсхүл зөрчилдөж байгаа эсэхэд үнэлгээ хийх шаардлагатай гэж үзэж тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлыг тооцоог Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.4 дэх хэсэгт заасан аргачлалын дагуу нарийвчлан тооцох тул **“Зардал тооцох” шалгуур үзүүлэлтийг** хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхэд сонгоогүй болно.

ГУРАВ. ХУУЛИЙН ТӨСЛӨӨС ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ХЭСГИЙГ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

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

Хүснэгт 1

Д/д	Шалгуур үзүүлэлт	Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг	Шалгах хэрэгсэл
1	Зорилгод хүрэх байдал	Зорилт 1: Хуулийн төслийн 93.1, 93.2, 93.4, 93.5, 93.7, 50.1.1, 54.1, 30, 125; Зорилт 2: 4.1.14, 26.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.6 дахь хэсэгт өөрчлөлт оруулах төсөл; Зорилт 3: 30, 31, 32, 33, 71, 72; Зорилт 4: 125-р зүйл; Зорилт 5: 110.1, 110.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.24 дэх хэсэгт	Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгасан хуулийн төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн эсэхэд дүн шинжилгээ хийх.

		өөрчлөлт оруулах төсөл.	
2	Практикт хэрэгжих боломж	Хуулийн төслийн 23.1, 23.3, 101.2, 101.3 дахь хэсэг, 122 дугаар зүйл.	Хуулийн төслийн зохицуулалт нь практикт хэрэгжих боломжтой эсэхэд Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын төлөөлөлтэй ярилцлага хийх, санал авч тэдгээрт дүн шинжилгээ хийх.
3	Ойлгомжтой байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	Хуулийн төсөлд иргэд, хуулийн этгээдээс ирүүлсэн саналуудад дүгнэлт хийх, Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 4 дүгээр бүлэг болон 12.1.1 дэх хэсэгт заасан аргачлалд нийцсэн эсэхийг шалгах.
4	Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	Хуулийг хэрэглэх иргэн, хуулийн этгээдээс хуулийн төсөлд бичгээр ирүүлсэн санал болон хуулийн төслийн хэлэлцүүлгүүдээс гарсан саналуудад дүн шинжилгээ хийх.
5	Харилцан уялдаа	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	ХТТХ-ийн 29.1.1, 29.1.5, 29.1.7, 29.1.10 дахь хэсэг болон "Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал"-ын 4.10-д заасан шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгах.

3.1. "Зорилгод хүрэх байдал"-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хуулийн төслийн үзэл баримтлал, хуулийн төслийн бүтэц, зохицуулах зүйлийн хүрээ, агуулгад дүн шинжилгээ хийж үзвэл ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар /цаашид "ХТХ" гэх/ тогтоож цаашид хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр түүнээс дээгүүр тогтоох, ажилтан ба

ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохистой тэнцвэрт байдлыг дэмжих, ХТХ-ийн хамрах хүрээг

өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах зорилгоор дараахь гол зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна. Үүнд:

1. Монгол Улс 1999 оноос хойш олон улсын хөдөлмөрийн 4 суурь конвенц болох Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенцид 2001 онд, Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцид 2002 онд, Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцид 2005 онд, Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцид 2005 онд тус тус нэгдэн орсон учир өнөөгийн хүчин төгөлдөр хуулийг эдгээр болон бусад конвенц, зөвлөмжид нийцүүлэх;

2. Хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх талаар хуульчилж хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх;

3. Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульд тусгах;

4. Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох;

5. Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох.

Эдгээр зорилтыг хуулийн төслөөр хангах эсэхийг үнэлэх хэсгийг доорх байдлаар сонголоо:

Зорилт 1: ХТХ-ийг олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх талаар.

- Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцид ажилд авах насны доод хязгаар нь заавал эзэмших боловсролын наснаас багагүй байх, хүүхдийн хөнгөн ажил, түүний нөхцөл, ажлын цагийг тогтоох, 18-с доош насны хүнийг ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бүрдүүлэхээр заасан. Хуулийн төслөөс эдгээр асуудлыг зохицуулсан дараах хэсгийг үнэлэхээр сонгож авлаа.

Сонгож авсан зохицуулалт: 93.1, 93.2, 93.4, 93.5, 93.7.

- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенцид бодлогод нийцэхгүй аливаа хууль тогтоомжийн хүчингүй болгох талаар заасан бөгөөд энэ асуудлыг зохицуулсан

эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулсан хэсгийг сонгон авсан.

Сонгож авсан зохицуулалт: 86-92 дугаар зүйл.

- Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенцид Адил үнэ цэнэ бүхий ажилд адил цалин хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэхтэй нийцүүлэх асуудалтай холбоотой дараах хэсгийг сонгов.

Сонгож авсан зохицуулалт: 50.1.1, 54.1.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенцийн хувийн хөдөлмөрийн байгууллагын статус, үүргийг тодорхой болгох, тэдгээрийн ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах шаардлагатай арга хэмжээг авахтай холбоотой асуудал тусгагдсан дараах зохицуулалтыг үнэлэхээр сонгож авлаа

Сонгож авсан зохицуулалт: 30-р зүйл.

- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заасны дагуу Хөдөлмөрийн байцаагч хууль хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, зөвлөмж өгөх, хууль тогтоомжоор шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлын талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавих, хууль хэрэгжүүлж байгаа талаар мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух эрхтэй байх асуудлын талаар зохицуулалт орсон дараах хэсгийг сонгов.

Сонгож авсан зохицуулалт: 125-р зүйл.

- Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенцид зааснаар цагийн ажилтан ижил аргачлалаар тооцсон бүтэн цагийн ажилтнаас бага цалин хөлс авахгүй байх асуудалтай холбоотойгоор дараах хэсгийг сонгон авлаа.

Сонгож авсан зохицуулалт: 54.1.

Зорилт 2: ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа хамрах хүрээг өргөжүүлэх талаар.

- Хуулийн төсөлд “хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн ойлголтыг шинээр томъёолон хөдөлмөр гэрээ байгуулснаар бус хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэхээр зохицуулсан. Үүнтэй холбоотойгоор хуулийн төслийн дараах хэсгийг үнэлгээ хийхээр сонгон авав.

Сонгож авсан зохицуулалт: 4.1.14, 26.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.6 дахь хэсэгт өөрчлөлт оруулах төсөл.

Зорилт 3: Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульчлах талаар.

- Хуулийн төслөөр хөдөлмөрийн зах зээлд үүссэн хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх асуудлыг зохицуулсан заалтуудыг үнэлгээ хийхээр сонголоо.

Сонгож авсан зохицуулалт: 30, 31, 32, 33, 71, 72-р зүйл.

Зорилт 4: Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох талаар.

- Хуулийн төслөөр хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцтой нийцүүлэн нарийвчлан тодорхойлсон тул холбогдох заалтыг үнэлгээ хийхээр сонгов.

Сонгож авсан зохицуулалт: 125-р зүйл.

Зорилт 5: Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох талаар.

- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд зохицуулсан дараах заалтыг үнэлгээ хийхээр сонгон авсан болно.

Сонгож авсан зохицуулалт: 110.1, 110.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.24 дэх хэсэгт өөрчлөлт оруулах төсөл.

3.2. “Практикт хэрэгжих боломж”-ийг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг сайжруулах үүднээс орон нутгийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад шинээр чиг үүрэг нэмсэнтэй холбогдуулан хуулийн төслийн 122 дугаар зүйл, хөдөлмөрийн арбитрыг нийгмийн зөвшлийн талуудын төлөөллийг хангасан хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо томилохоор болсонтой холбоотойгоор хуулийн төслийн 101.3 дахь хэсэг, хамтын хэлэлцээрийг цаг алдалгүй шуурхай бүртгүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага бүртгүүлэхээр зохицуулсан учир хуулийн төслийн 23.1, 23.2, 23.3 дахь хэсгийг тус тус “Практикт хэрэгжих боломж”-ийг үнэлэх хэсгээр сонгон авлаа.

3.3. “Ойлгомжтой байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хуулийн төсөл нь боловсруулалтын хувьд Хууль тогтоомжийн тухай хууль, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг, түүнчлэн хэрэглэх, хэрэгжүүлэх этгээдүүд хуулийг ойлгож хэрэглэх, хэрэгжүүлэх боломжтой байдлаар боловсруулагдсан эсэхийг шалгахын тулд хуулийн төслийг бүхэлд нь сонгон авч “Ойлгомжтой байдал” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийг үнэлэхээр тогтлоо.

3.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

ХТТХ-ийн 13 дугаар зүйлд заасны дагуу хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандахад шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах шаардлагатай байгаа нь харагдсан бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах замаар холбогдох асуудлыг

цогцоор шийдвэрлэх учир хуулийн төслийг бүхэлд нь сонгож хуулийг хэрэглэх этгээдүүдээс санал авах нь зүйтэй гэж үзсэн.

3.5. “Харилцан уялдаа”-г үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хуулийн төсөл Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан эсэх, хуулийн төслийн зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо болон бусад хуультай зөрчилдөөгүй, давхардаагүй эсэх зэргийг шалгахад хуулийн төслийг бүхэлд нь сонгох нь зүйтэй гэж үзлээ.

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

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

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

Зорилт 1. ХТХ-ийг олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

ХТХ-ийг Олон улсын хөдөлмөрийн конвенцуудад нийцүүлэн ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгасан нь үзэл баримтлалаар тодорхойлсон зорилтыг хангаж байгаа байдлыг дараах хүснэгтээр харууллаа.

Конвенц, зөвлөмжийн нэр	Конвенцид заасан заалт	Монгол Улсын ХТХ-н заалт	ХТХ-н шинэчилсэн найруулгын төсөлд
1. Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц	2-р зүйлийн 3: Ажилд авах насны доод хязгаар нь заавал эзэмших боловсролын наснаас багагүй байх.	109 дүгээр зүйл. Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр 109.1. 16 насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй, 109.3. Мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 15 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.	93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр 93.1. Энэ хуулийн 93.4-т зааснаас бусад тохиолдолд 15 нас хүрээгүй, энэ насанд хүрсэн боловч суурь боловсрол эзэмшээгүй хүүхдээр ажил, үүрэг эрхлүүлэхийг хориглоно. 93.2. Арван таван нас хүрсэн, суурь боловсрол эзэмшсэн хүүхэд хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн бичгээр гаргасан зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцож болно.
		Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: 109.3-д зааснаар албан боловсрол эзэмшээгүй хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байна. Үүнийг хуулийн төсөлд 93 дугаар зүйлээр шийдвэрлэсэн байна.	
7-р зүйлийн 3: Эрх бүхий байгууллага 13-15 насны эрхэлж болох хөнгөн ажил, түүний нөхцөл, ажлын цагийг тогтоох.	Хүүхдээр хийж гүйцэтгүүлэх хөнгөн ажлын зохицуулалт байхгүй.		93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр 93.4. Энэ хуулийн 93.5-д заасантай харшлахгүй бол 13 нас хүрсэн хүүхэд сурч боловсроход саад учруулахгүй, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл хангасан хөнгөн ажлыг хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн зөвшөөрөлтэйгээр эрхэлж болно. 93.5. Арван гурван нас хүрсэн хүүхдийн эрхэлж болох хөнгөн ажлын төрөл, ажиллах нөхцөлийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно. 93.6. Хүүхэд ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална. 94.3. Хүүхдийг шөнийн болон илүү цагаар, албан томилолтоор, жасаагаар ажиллуулахыг хориглоно.

			Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: ХТХ-д хүүхдээр хөнгөн ажил хийлгэх талаар ямар нэгэн зохицуулалт байхгүйгээс 13-15 насны хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх боломжгүйбайсныг хуулийн төсөлд дээрх байдлаар тусгасан нь зорилгод хүрч байна.
			Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: ХТХ-д хүүхэд ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх заалт тусгаадаагүй учир хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн эрх ашгийг хамгаалах заалтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байдаг. Энэ асуудлыг хуулийн төсөлд тодорхой нөхцлүүдийг агуулсан бүртгэлийг ажил олгогч хөтөлж, холбогдох эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шинэлэг зохицуулалтыг тусгасан нь энэхүү зорилтыг хангахад чиглэсэн байна.
			Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Хуулийн төсөлд Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтын талаар тусгаадаагүй байгаа нь ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлахгүй байх зорилттой бүрэн нийцэж байна.
Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц	3-р зүйлийн (с): бодлогод нийцэхгүй аливаа хууль тогтоомжийн хүчингүй болгох.	101 дүгээр зүйл. Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажил 101.1. Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.	Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Хуулийн төсөлд Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтын талаар тусгаадаагүй байгаа нь ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлахгүй байх зорилттой бүрэн нийцэж байна.
9-р зүйлийн 3: Үндэсний хууль тогтоомж эсвэл эрх бүхий байгууллага 18-с доош насны хүнийг ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бүрдүүлэх.	Энэ талаар зохицуулалт байхгүй.	93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр 93.7. Ажил олгогч энэ хуульд заасны дагуу хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол хүүхдийн нэр, төрсөн огноо, гүйцэтгэх ажил, ажиллах хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийн талаарх бүртгэл хөтөлж, хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн хяналтын асуудал хариуцсан тухайн шатны төрийн байгууллагад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор мэдэгдэнэ.	

Тэгш хөлс тухай дугаар конвенц	шан олгох 100	2-р зүйлийн 1: Адил үнэ цэнэ бүхий ажилд адил цалин хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэх.	49 дүгээр зүйл. Цалин хөлс олгох зарчим, хэлбэр 49.2. Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно гэж заасан. 50 дугаар зүйл. Цалин хөлсний зарчим 50.1.1. адил үнэ цэнэтэй ажил, үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх; 54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс 54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.
			Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: ХТХ-д “адил хөдөлмөр” гэж тусгасан нь конвенцид заасан адил үнэ цэнэ бүхий гэдэгтэй агуулгын хувьд ялгаатай юм. Өөрөөр хэлбэл өөр ажил боловч адил үнэ цэнэтэй байх тохиолдолд цалин хөлс адил байх ёстой. Энэ агуулгыг хуулийн төсөлд бүрэн тусгасан байна. Мөн бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа хүний цалин хөлсний талаар дээрх зарчимд нийцүүлэн зохицуулсан нь дэвшилттэй болжээ.
Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай дүгээр конвенц	181	11-р зүйл, 12-р зүйл: Гишүүн орнууд хувийн хөдөлмөрийн байгууллагын статус, үүргийг тодорхой болгох, тэдгээрийн ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах шаардлагатай арга хэмжээг авах.	30 дугаар зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах 30.1. Дараах тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогч /цаашид “хүлээн авагч” гэх/ ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /цаашид “ажил хүч нийлүүлэгч” гэх/ -тэй ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулан ажилтан авч ажиллуулж болно: 30.1.1. зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх; 30.1.2. хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаагаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах; 30.1.3. тухайн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаанд туслах шинжтэй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх; 30.1.4. ажлын ачаалал түр хугацаагаар огцом нэмэгдэх. 30.2. Энэ хуулийн 30.1.4-т зааснаас бусад тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь нийт ажилтны 30 хувиас илүүгүй байна. 30.3. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр үйлдэнэ.

			30.4. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд дараах нөхцөлийг заавал тусгана: 30.4.1. ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл; 30.4.2. нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацаа; 30.4.3. цалин хөлс, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөл; 30.4.4. ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлага. 30.5. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгахыг хориглоно. 30.6. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна. 30.7. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтны өмнө дараах үүргийг хүлээнэ: 30.7.1. ажилтанд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад дотоод хэм хэмжээг танилцуулах; 30.7.2. энэ хуулийн 11.2.1, 11.2.4, 11.2.7, 11.2.9-д зааснаас бусад үүрэг. 30.8. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй. 30.9. Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй. 30.10. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна. 30.11. Ажиллах хүч нийлүүлэгчид тавигдах шаардлага, үйл ажиллагааг холбогдох хуулиар зохицуулна. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ 1/ 9¹ дүгээр зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ 9¹.1. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад бүртгүүлсний үндсэн дээр аж ахуйн нэгж, байгууллага нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд
--	--	--	--

		заасан ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлж болно. 9¹.2. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж нь хүнд гүйцэтгэх ажил, үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар төөрөгдүүлсэн эсхүл худал мэдээлэл өгөх, хөдөлмөрийн сонирхолын маргаан үүсгэж ажил хаялтад оролцож буй ажилтнуудыг нөхөх зорилгоор ажиллах хүч нийлүүлэхийг хориглоно. 9¹.3. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.
		Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Хөдөлмөрийн хувийн байгууллагын статусыг ХЭДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлд тодорхой тусгасан бөгөөд ХТХ-н төсөлд хөдөлмөрийн хувийн байгууллагыг “ажиллах хүч нийлүүлэгч”, ажиллах хүч хүлээн авч байгаа байгууллагыг “хүлээн авагч” гэж томъёолон тэдгээрийн эрх, үүргийг нарийвчлан тусгажээ. Мөн хөдөлмөрийн хувийн байгууллагын ажилтнуудын эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр зохицуулалтуудыг тодорхой тусгасан зэрэг нь зорилтод нийцэж байгаа төдийгүй өнөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд тулгарч буй олон асуудлуудыг шийдвэрлэх сайн зохицуулалт болжээ.
Хөдөлмөрийн хяналтын тухай дүгээр конвенц	81	3-р зүйл, 12-р зүйл: Хөдөлмөрийн байцаагч хууль хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, зөвлөмж өгөх, хууль тогтоомжоор шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлын талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавих, хууль хэрэгжүүлж байгаа талаар
		Тодорхой зүйл, заалт байхгүй. 125 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг 125.1. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих мэргэжлийн хяналтыг хэрэгжүүлнэ. 125.2. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрхтэй: 125.2.1. хяналт шалгалт явуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд шаардлагатай тохиолдолд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх; 125.2.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан болон гэрчийг байлцуулж мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух; 125.2.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой зайлшгүй бүрдүүлэх баримт бичгийг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, хөтлөж байгаа эсэхийг шалгах, тэдгээр баримт бичгийг бүрэн буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж авах;

	мэдээлэл ярилцах, асуулт асуух.		124.2.4. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах; 122.2.5. хууль тогтоомжид заасан бусад эрх. 125.3. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч дараах үүрэгтэй: 125.3.1. ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан гаргасан гомдлын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт шалгалт хийх; 125.3.2. хуульд зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын тухай бусдад задруулахгүй байх; 125.3.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай аливаа гомдол гаргасан этгээдийн талаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх; 125.3.4. ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллах; 125.3.5. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар ажилтан, ажил олгогчид зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх; 125.3.6. хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг. 125.4. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 125.3.2, 125.3.3-т заасан үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш хугацаанд нэгэн адил хамаарна. 125.5. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хяналт шалгалт, дүгнэлт, албан шаардлага, актынхаа үнэн зөвийг бүрэн хариуцна. Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд хяналтыг сайжруулахын зэрэгцээ хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар хууль хэрэглэх субъектүүдэд мэдээлэл, зөвлөмж өгөх нь нэн чухал юм. Хуулийн төсөлд энэ талаар зохицуулалтыг нарийвчлан тусгасан төдийгүй хөдөлмөрийн байцаагчийн эрхээс гадна түүний хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тодорхой заасан байна. Тухайлбал: Хөдөлмөрийн байцаагч нь хяналтын явцад олж мэдсэн аливаа нууцыг бусдад задруулахгүй байхаар тусгасан нь хяналтад хамрагдсан этгээдийн эрх хамгаалагдах сайшаалтай зохицуулалт болжээ.
--	--	--	---

Цагийн ажлын тухай дугаар конвенц 175	5-р зүйл: Цагийн ажилтан ижил аргачлалаар тооцсон бүтэн цагийн ажилтнаас бага цалин хөлс авахгүй байх.	Цагийн ажилтны байхгүй.	54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс 54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.
Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Цагийн ажилтныг “ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтан” гэж хуульчилсан байгаа бөгөөд дээрх 54.1 дэх зохицуулалтын хүрээнд конвенцийн заалтад нийцэж байгаа бөгөөд тавьсан зорилтыг бүрэн хангаж чадахаар байна.			

Зорилт 2: ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөжүүлэх зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

Хуулийн хамрах хүрээтэй холбоотойгоор одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа ХТХ-н 1, 3, 4-р зүйлд "... хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогч..." гэх зэргээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх нөхцөл нь хөдөлмөрийн гэрээ байхаар, 24.3-т "Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй." гэж тус тус заасан учраас ХТХ-иар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулж байна. Гэвч практикт ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй байх явдал түгээмэл байгаа нөхцөлд ажилтан ХТХ-д заасан эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрч байна.

Энэ асуудлыг хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс эхлэн ХТХ үйлчлэхээр хуулийн төслийн 4.1.14, 26.2, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16.6 дахь хэсэгт дараах байдлаар тусгажээ.

4.1.14. "хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа" гэж ажилтан ажил олгогчийн удирдлага, хяналтад тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгэх; цалин хөлс авах; ажил олгогч ажиллах нөхцөлөөр хангах тухай харилцан тохиролцсоноор үүссэн харилцааг;

26.2. Ажил олгогч нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцох бөгөөд ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлсэн бол хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг тухайн хугацаанаас үүссэнд тооцно.

Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16.6 дахь хэсэг "Ажилтанаар ажил гүйцэтгүүлж эхэлсэнээс хойш хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол ажил олгогч хүнийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж байгууллагыг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно."

Зорилт 3: Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульчлах зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

Хөдөлмөрийн зах зээлд сүүлийн жилүүдэд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах болон гэрээсээ алслагдмал газар байршин ажил үүргээ гүйцэтгэх, туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан зэргийн талаар ХТХ-д зохицуулалт байхгүй тул эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хуулийн төсөлд дараах байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа:

Хөдөлмөрийн харилцаанд гуравдагч этгээдээр дамжуулан ажилтан авч ажиллуулах харилцааг хуулийн төслийн 30 дугаар зүйлд "Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах" гэж томъёолон дараах байдлаар тусгасан байна.

Энэ зүйлд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах зайлшгүй тохиолдлууд болон ажиллуулах ажилтны тооны хязгаарыг тусгайлан зааж өгсөн нь аж, ахуй нэгж байгууллагын үндсэн ажилтнуудын ажлын байрыг хамгаалах сайн зохицуулалт болжээ.

Хуулийн төслийн 30.4, 30.5, 30.6, 30.7 дахь хэсгүүдэд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтнуудын эрх, ашгийг хамгаалах зохицуулалтуудыг тусгасан байна. Хуулийн төсөлд дээрх зохицуулалтууд туссанаар ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны өмнө талуудын хүлээх үүрэг хариуцлага, ажилтны ажиллах хугацаа, цалин хөлс, ажлын нөхцөл тодорхой болно. Энэ зохицуулалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцааны хүрээнд нийгэмд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэж чадахуйц зохицуулалт болсон байна.

Мөн ажил олгогч ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах тухайгаа үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэхээр тусгасан нь аж, ахуй нэгж байгууллага дээрх хяналтыг сайжруулах давуу талтай зохицуулалт болжээ.

30 дугаар зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах

30.1. Дараах тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогч /цаашид "хүлээн авагч" гэх/ ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /цаашид "ажил хүч нийлүүлэгч" гэх/ -тэй ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулан ажилтан авч ажиллуулж болно:

30.1.1. зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх;

30.1.2. хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаагаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;

30.1.3. тухайн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаанд туслах шинжтэй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх;

30.1.4. ажлын ачаалал түр хугацаагаар огцом нэмэгдэх.

30.2. Энэ хуулийн 30.1.4-т зааснаас бусад тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь нийт ажилтны 30 хувиас илүүгүй байна.

30.3. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр үйлдэнэ.

30.4. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд дараах нөхцөлийг заавал тусгана:

30.4.1. ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл;

30.4.2. нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацаа;

30.4.3. цалин хөлс, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөл;

30.4.4. ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлага.

30.5. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгахыг хориглоно.

30.6. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

30.7. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтны өмнө дараах үүргийг хүлээнэ:

30.7.1. ажилтанд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад дотоод

хэм хэмжээг танилцуулах;

30.7.2. энэ хуулийн 11.2.1, 11.2.4, 11.2.7, 11.2.9-д зааснаас бусад үүрэг.

30.8. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй.

30.9. Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй.

30.10. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна.

30.11. Ажиллах хүч нийлүүлэгчид тавигдах шаардлага, үйл ажиллагааг холбогдох хуулиар зохицуулна.

Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжид тавигдах шаардлагыг ХЭДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар шийдвэрлэхээр тусгажээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 9¹.3. "Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална."

Бүтэн бус цагаар ажиллах харилцаа:

Одоо нийгэмд хэлж заншсанаар "цагаар ажиллах", "цагийн ажилтан" гэдгийг хуулийн төсөлд "ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах" гэж дараах байдлаар томъёолсон нь илүү өргөн агуулгыг илэрхийлж байгаа бөгөөд хуулийн төслийн 31 дүгээр бүлэгт бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны эрх, ашгийг хамгаалах зохицуулалтуудыг оруулжээ. Тухайлбал: Бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны эрх, үүрэг үндсэн ажилтныхтай адил байхаар; түүний хөдөлмөрийн гэрээнд долоо хоногт ажиллах цаг, өдөр, ажлын эхлэх, дуусах цагийг тусгахаар зохицуулсан байна. Харин 54 дүгээр бүлэг, 81.5 дахь хэсэгт бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс, ээлжийн амралттай холбоотой асуудлыг үл ялгаварлах зарчмыг баримтлан тусгайлан зохицуулсан нь сайшаалтай юм.

4.1.5. "ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах" гэж ердийн ажлын цагаас цөөн цагаар ажиллахыг;

31 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

31.1. Ажил олгогч нь ажлын бүтэн бус цагаар ажилтан авч ажиллуулж болно.

31.2. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 26 дугаар зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна ажлын өдөр, ажил эхлэх, дуусах цаг, долоо хоногт ажиллах цагийг тусгайлан тохирно.

31.3. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтан энэ хуульд зааснаас бусад тохиолдолд бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс

54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.

54.2. Ажлын бүтэн бус цагаар ажилласан ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл ажилласан цагаар нь тооцож ажилтантай тохиролцсон хугацаанд олгоно.

54.3. Нэг сараас дээш хугацаагаар ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлсийг энэ хуулийн 63.1-д заасны дагуу олгож болно.

81 дүгээр зүйл. Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

81.5. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.

Зайнаас ажиллах харилцаа:

Сүүлийн жилүүдэд манай оронд зайнаас ажил үүргээ гүйцэтгэх буюу ажилтан тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэхэд тохиромжтой ямар ч газар, байршлаас мэдээлэл харилцааны технологийг ашиглан ажлаа гүйцэтгэх явдал түгээмэл болж байна. Иймд энэ төрлийн харилцааг ХТХ-иар зохицуулахаар зорьж хуулийн төсөлд тусгасан цаг үетэйгээ нийцсэн зохицуулалт гэж үзэж байна. Тус зохицуулалтад ажилтан зайнаас ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд талууд харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр ажил олгогч ажилтанд нөхөн олговор олгохоор тусгасан ажилтны эрх, ашгийг хамгаалах зохицуулалт төдийгүй зайнаас хөдөлмөр эрхлэх суурь нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх зохицуулалт болжээ.

32 дугаар зүйл. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

32.1. Ажил олгогч нь хүнийг оршин суугаа газартаа ажил, үүргээ байнга гүйцэтгэхийг зөвшөөрч түүнтэй зайнаас ажиллах хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 26 дугаар зүйлд заасны дагуу байгуулж болно.

32.2. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэх байршил, ажлын үр дүнг хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн олговрын хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохирч тусгана.

32.3. Зайнаас ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд энэ хууль үйлчилнэ.

Хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах харилцаа:

Гэрийн үйлчилгээний ажилтан, хөлсөөр мал маллаж байгаа туслах малчны хөдөлмөрийн харилцааны асуудлууд болох цалин хөлс, ажил, амралтын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийг хуульчлан зохицуулах хэрэгцээ, шаардлага бий болсоор удаж байгаа билээ. Энэ асуудлыг хуулийн төсөлд хувь хүн хоорондын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа хэмээн томъёолж тус харилцаанд гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчнаас гадна эдгээртэй адилтгах ажилтнуудыг хамруулж хүрээг нь өргөжүүлэн хуулийн зохицуулалт үйлчлэхээр тусгасан байна. Хуулийн төслийн 33 дугаар зүйл нь энэ төрлийн ажилтнуудын ажлын онцлогт нийцсэн зохицуулалтуудыг тусгасан төдийгүй ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрхийг баталгаажуулж өгсөн сайн зохицуулалт болжээ.

Нийгэмд тулгамдаж буй асуудлуудын нэг болох туслах малчны цалин хөлстэй холбоотой зохицуулалтыг хуулийн төслийн 65 дугаар зүйлд тусгайлан тодорхой зааж өгсөн нь цаг үеэ олсон зохицуулалт гэж үзэж байна. Тус зохицуулалт нь ОУХБ-ын цалин хөлсийг хамгаалах тухай 95-р конвенцид нийцсэн байна.

33 дугаар зүйл. Хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээ

33.1. Хувь хүн хоорондын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд энэ хууль үйлчилнэ.

33.2. Гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчин, тэдгээртэй адилтгах ажилтан нь ажил олгогчийн гэрт, эсхүл өмчлөл, эзэмшлийн орон байранд амьдарч, ажиллах бол хэвийн амьдрах нөхцөл болон бусад зайлшгүй шаардлагатай хэрэгцээг нь хангах талаар гэрээнд тусгайлан тохиролцож тусгана.

33.3. Ажил олгогч болон түүний гэр бүлийн гишүүд энэ хуулийн 33.2-т заасан ажилтны эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн харилцах үүрэгтэй.

33.4. Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол гэрийн үйлчилгээний ажилтан долоо хоногийн болон ээлжийн амралт, нийтээр амрах баярын өдөр ажил олгогчийн гэрт байх үүрэг хүлээхгүй.

65 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа туслах малчны цалин хөлс

65.1. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа туслах малчин зөвшөөрсөн бол цалин хөлсний 30 хувиас илүүгүйг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно.

65.2. Энэ хуулийн 65.1-д заасан мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлс нь чанар, стандартын шаардлага хангасан бараа бүтээгдэхүүн, бусад эд хөрөнгө байж болох бөгөөд үнийг зах зээлийн дунджаас илүүгүй байхаар тооцно.

65.3. Мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлсөд тамхи, согтууруулах ундаа, бүх төрлийн эм, тусгай зөвшөөрөлтэй худалдах бараа, бүтээгдэхүүн олгохыг хориглоно.

Жасаагаар ажиллуулах:

Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх /ээлжийн ростер/ ажилтны ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг зохицуулах хууль, эрх зүйн акт байхгүйгээс тус салбарын аж ахуй нэгжүүд ажиллагсдыг нэг удаагийн ростерт 40 хүртэл хоногоор ажиллуулах тохиолдол гарч байгаа ба үүнээс болоод ажилтан эрүүл мэндээрээ хохирох, үйлдвэрлэлийн осол нэмэгдэх зэрэг олон сөрөг үр дагаврууд бий болоод байна. Энэ асуудлыг ХТХ-ийн шинэчлэлийн хүрээнд шийдвэрлэхээр зорьж дараах зохицуулалтыг тусгажээ.

Гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх /ээлжийн ростер/ гэдгийг "жасаагаар ажиллуулах" гэж томъёолсон нь хэр оновчтой эсэхийг дахин харах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Ээлжийн ростероор ажиллаж байгаа ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэх цагийг 12, сард ажиллах илүү цагийг 72 цагаас илүүгүй байхаар нарийн тооцоолон хуулийн төсөлд тусгажээ. Мөн ажилтныг 14 хоног тутамд нэгээс доошгүй хоног амраахаар тусгасан нь ажилтны эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалахад чиглэгдсэн зохицуулалт болсон байна. Практикт ээлжийн ростероор ажиллаж байгаа ажилтны ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцдаг. Энэ зохицуулалтыг хуулийн төслийн 71.5 дахь хэсэгт тусгаснаар ажил олгогчийн үүрэг, хариуцлага тодорхой болж байна. Хуулийн төслийн 71.6 дахь хэсэгт жасааны үргэлжлэх хугацаа хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, жасаагаар ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг дотоод хэм хэмжээгээр тогтоохоор заасан ажил олгогч дангаараа, эсхүл ажилтны төлөөлөгчидтэй тохиролцон тогтоох боломжтой байдлаар зохицуулжээ.

71 дүгээр зүйл. Жасаагаар ажиллуулах

71.1. Уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч ажилтныг жасаагаар ажиллуулах горим хэрэглэж болно.

71.2. Жасаагаар ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд нэг сард ажиллах илүү цаг 72-оос илүүгүй байна. Энэ хуулийн 76.1-д заасны дагуу жасаагаар ажиллах ажилтны илүү цагийг тооцно.

71.3. Жасаагаар ажиллаж байгаа ажилтныг 14 хоног тутамд нэгээс доошгүй хоног амраана.

71.4. Жасаа эхлэх болон дуусахад ажил олгогч хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, эсхүл дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаан хүргэж өгөх хугацааг ажилласан цагт тооцно.

71.5. Жасаагаар ажиллах ажилтан энэ хуулийн 71.4-д зааснаар ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

71.6. Ажил олгогч жасааны үргэлжлэх хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, жасаагаар ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.

71.7. Ажил олгогч энэ хуулийн 45.7-д заасны дагуу ажилтныг ажиллуулаагүй бол 71.4-д заасан тогтоосон байршилд хүргэж өгнө.

Дуудлагаар ажиллах харилцаа:

Практикт ажилтныг ажлын бус цагаар дуудаж ажиллуулахаар хүлээлгэх тохиолдол байдаг ба энэ тохиолдолд ажилтанд цалин хөлс олгодоггүй. Хуулийн төсөлд энэ асуудлыг тодорхой тусгасан ба ажил олгогч ажилтанд дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааны цалин хөлсийг олгохоор тусгасан байна.

72 дугаар зүйл. Дуудлагын цаг

72.1. Ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно.

72.2. Энэ хуулийн 72.1-д заасан хугацаанд ногдох цалин хөлсийг ажил олгогч олгоно.

Зорилт 4: Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

Хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийг хэрэгжүүлэхийн тулд хяналтыг сайжруулах шаардлагатай бөгөөд үүнд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн үүрэг маш их юм. ХТХ-ийн 139 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудыг заасан боловч тэдгээрийн чиг үүрэг, түүний уялдаа холбоо, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийн талаарх зохицуулалт байхгүй. Иймд хуулийн төслийн 125 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой зааж өгсөн ба эдгээр зохицуулалт нь ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81-р конвенц, Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 конвенцын агуулгатай бүрэн нийцэж байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь шалгах, хянах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэхээс гадна ажилтан, ажил олгогчид хууль тогтоомжийн талаар зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх; ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын тухай бусдад задруулахгүй байх; өргөдөл, гомдол гаргасан этгээдийн талаар мэдээллэхгүй байх зэрэг үүргийг хүлээхээр тусгасан нь хуулийн хэрэгжилт сайжрах болон ажил олгогч, ажилтны эрх, ашиг хамгаалагдах боломжтой гэж үзэж байна.

125 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг

125.1. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих мэргэжлийн хяналтыг хэрэгжүүлнэ.

125.2. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрхтэй:

125.2.1. хяналт шалгалт явуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд шаардлагатай тохиолдолд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;

125.2.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан болон гэрчийг байлцуулж

мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух;

125.2.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой зайлшгүй бүрдүүлэх баримт бичгийг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, хөтлөж байгаа эсэхийг шалгах, тэдгээр баримт бичгийг бүрэн буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж авах;

124.2.4. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах;

122.2.5. хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

125.3. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч дараах үүрэгтэй:

125.3.1. ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан гаргасан гомдлын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт шалгалт хийх;

125.3.2. хуульд зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын тухай бусдад задруулахгүй байх;

125.3.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай аливаа гомдол гаргасан этгээдийн талаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх;

125.3.4. ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллах;

125.3.5. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар ажилтан, ажил олгогчид зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх;

125.3.6. хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

125.4. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 125.3.2, 125.3.3-т заасан үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш хугацаанд нэгэн адил хамаарна.

125.5. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хяналт шалгалт, дүгнэлт, албан шаардлага, актынхаа үнэн зөвийг бүрэн хариуцна.

Зорилт 5: Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

ХТХ-ийн 126.1-д "Шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс анх дутам хянан шийдвэрлэнэ."; Засгийн газрын 1999 оны 122 дугаар тогтоолоор баталсан "Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын дүрэм"-д "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 ажиллуулна." гэж заасан. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь хөдөлмөрийн маргааныг цаг хугацаа, зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжтой анхан шатны нэгж боловч ХТХ-д тус комиссыг байгуулах үүргийг тодорхой заагаагүйгээс практикт уг комиссыг байгуулахгүй байх тохиолдол түгээмэл байгааг эрх бүхий байгууллагуудаас гаргасан судалгаа, мэдээллээс харагдаж байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлэх зохицуулалтыг Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16.24 дэх хэсэгт тусгажээ.

Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16. 24 дэх хэсэг "Хөдөлмөрийн эрхийн ганцаарчилсан маргаан таслах комисс байгуулаагүй аж ахуйн нэгжийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно."

Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжийг нэмэгдүүлэх үүднээс хуулийн төсөлд дараах

зохицуулалтыг оруулсан нь зорилгыг хангаж чадах зохицуулалт болжээ. Тухайлбал: ХТХ-д ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай гомдлоо шүүхэд хандан шийдвэрлүүлэхээр заасныг хуулийн төсөлд маргаан таслах комисс, шүүхийн аль нэгийг сонгон шийдвэрлүүлэх боломжтойгоор тусгасан байна.

Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн зохицуулалт:	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зохицуулалт:
126 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссоор хянан шийдвэрлэх маргаан 126.1. Шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс анх дутам хянан шийдвэрлэнэ. 128 дугаар зүйл. Шүүхээр хянан шийдвэрлэх маргаан 128.1. Дараахь маргааныг шүүхээр хянан шийдвэрлэнэ: 128.1.1. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг энэ хуулийн 127 дугаар зүйлд заасны дагуу давж заалдсан гомдол; 128.1.2. ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай ажилтны гомдол; 128.1.3. ажилтнаас хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байхдаа аж ахуйн нэгж, байгууллагад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл; 128.1.4. хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үед эрүүл мэнд нь хохирсны улмаас учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажилтны нэхэмжлэл; 128.1.5. энэ хуулийн 69 дүгээр зүйлд заасан асуудлаар гарсан маргаан; 128.1.6. иргэн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээтэй холбогдон гарсан маргаан; 128.1.7. сахилгын шийтгэл буруу ногдуулсан тухай ажилтны гомдол; 128.1.8. хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг хууль тогтоомж болон хамтын гэрээнд зааснаас дордуулсан тухай ажилтны нэхэмжлэл; 128.1.9. хөдөлмөрийн дотоод журам хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахаар өөрийн онцлогт тохируулан тогтоосон байгууллагын бусад тушаал, шийдвэр хууль тогтоомжид нийцээгүй тухай ажилтны нэхэмжлэл; 128.1.10. хууль болон гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэн ажиллагчдын хоорондын хөдөлмөрийн маргаан; 128.1.11. хууль тогтоомжоор шүүхэд харьяалуулсан бусад маргаан	110 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх 110.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулах тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл түүнийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор ажилтан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, шүүхийн аль нэгийг сонгон зохих журмын дагуу гомдол гаргана. 110.2. Ажил олгогч, ажилтны хооронд энэ хуулийн 110.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст хандан шийдвэрлүүлнэ.

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

1. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэхтэй холбоотой зохицуулалтыг үнэлсэн байдал:

Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн зохицуулалт:	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зохицуулалт:
15 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх 15.1. Ажил олгогч нь өөрийн оршиж байгаа нутаг дэвсгэрийн сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газарт хамтын гэрээг түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 10 хоногийн дотор бүртгүүлэхээр хүргэнэ. 15.3. Сум, дүүргийн түвшинд байгуулсан хэлэлцээрийг сум, дүүргийн Засаг дарга нь түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 15 хоногийн дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргын тамгын газарт бүртгүүлэхээр хүргэнэ.	23 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх 23.1. Хамтын гэрээг байгуулсан ажилтны төлөөлөгч талууд гэрээнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ. 23.3. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээрийг байгуулсан үйлдвэрчний эвлэл талууд хэлэлцээрт гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор тухайн нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

ХТХ-д хамтын гэрээг ажил олгогч, сум дүүргийн хэлэлцээрийг Засаг дарга нь бүртгүүлэхээр заасан боловч практиктаас харахад дийлэнх хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтын төлөөлөл /үйлдвэрчний эвлэл/ бүртгүүлдэг байна.

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны мэргэжилтэн Саранцацрал¹:

Хэдийгээр ХТХ-ийн 15.1-д зааснаар хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажил олгогчийн төлөөлөгч бүртгүүлнэ гэж заасан байдаг ч практикт ихэвчлэн хамтын гэрээг ажилтны төлөөлөл, хамтын хэлэлцээрийг үйлдвэрчний эвлэл бүртгүүлдэг. Үйлдвэрчний эвлэл хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтийг хангахын тулд бүртгүүлэх асуудалд хариуцлагатай ханддаг.

Дээрх ярилцлагаас харахад хуулийн төсөлд туссан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтны төлөөлөл /үйлдвэрчний эвлэл/ эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлэх нь практикт хэрэгжих бүрэн боломжтой хэмээн үзэж байна.

ХТХ хуулийн 15.3 дахь хэсэгт хамтын гэрээ болон сум, дүүргийн түвшинд байгуулсан хэлэлцээрийг Засаг даргын тамгын газар бүртгэхээр заасан байдаг. Хуулийн төсөлд энэ чиг үүргийг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын харьяа хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагууд хариуцахаар тусгасан. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудад хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр мэргэшсэн ажилтан ажилладаг ба хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болж бодлогын аливаа шийдвэр гаргахад илүү дөт болох зэрэг олон давуу тал практикт бий болох юм.

¹ ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах дэд ажлын хэсгийн хурлын протоколоос

2. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн арбитрчдыг томилох зохицуулалтыг үнэлсэн байдал:

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо нь Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын төлөөллөөс бүрддэг орон тооны бус байгууллага юм.

Аймаг, нийслэл, дүүргийн хэмжээнд ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагууд байнгын үйл ажиллагаа явуулж байгаа тул Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт салбар хороог /орон тооны бус/ Засгийн газрын 2015 оны 28 дугаар тогтоолын дагуу байгуулан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх хөдөлмөрийн арбитрчийг томилох үйл ажиллагааг түргэн шуурхай зохион байгуулах боломжтой байдлаар хуулийн төсөлд тусгажээ.

Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн зохицуулалт:	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зохицуулалт:
118 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэх 118.1. Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зуучлагчийн оролцоотой хэлэлцээд зөвшилцөлд хүрээгүй тохиолдолд тухайн шатны Засаг дарга ажлын гурван өдөрт багтаан хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитрыг байгуулж, арбитрчдыг томилно. 118.2. Хөдөлмөрийн арбитр нь хөдөлмөрийн хамтын маргаанд оролцогч талууд болон Засаг даргын санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ.	101 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлэх 101.2. Тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо хүсэлтийг хүлээн авснаас хойш ажлын гурван өдөрт багтаан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитрыг байгуулж, арбитрчдыг томилно. 101.3. Хөдөлмөрийн арбитр нь Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооноос санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ.

3. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын бүрэн эрх, чиг үүргийг тодорхойлсон зохицуулалтыг үнэлсэн байдал:

ХТХ-д Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой чиг үүрэг, бүрэн эрхийн талаар тусгаагүй байдаг тул энэ зохицуулалтыг хуулийн төсөлд дараах байдлаар тусгасан байна.

122 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, түүний бүрэн эрх 122.1. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах эрх, үүрэгтэй: 122.1.1. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар ажилтан, ажил олгогч, сонирхогч этгээдэд зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, сургалт, сурталчилгаа хийх; 122.1.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн аж ахуйн нэгж байгууллага дах хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах; 122.1.3. харьяа нутаг дэвсгэрт байгуулагдсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх; 122.1.4. хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн, эвлэрүүлэн зуучлагчийн эрхийн гэрчилгээ авсан хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд бүртгэх, сонгон шалгаруулах, бэлтгэх; 122.1.5. улсын; салбарын; аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд хамтын хэлэлцээ хийх явцад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн зуучлагч

томилох;

122.1.6. тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх;

122.1.7. хөдөлмөрийн маргаан гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор харьяа нутаг дэвсгэрийн хүрээнд дараах үйл ажиллагааг гүйцэтгэнэ:

122.1.7.а. хөдөлмөрийн маргааны талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх замаар түүний гарч байгаа шалтгаан нөхцөлийг судлах;

122.1.7.б. маргааны шалтгаан нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх;

122.1.8. хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

ХТХ хууль батлагдсан 1999 онд орон нутагт хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан нэгж, байгууллага байхгүй байсан учир хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зарим асуудлыг ийнхүү Засаг дарга, Засаг даргын тамгын газарт хариуцуулахаар зохицуулсан байдаг. 2012 оноос хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтэс хариуцах болсон бөгөөд аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудад /Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар/ хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ажилладаг. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахтай холбоотой дээрх шинэ чиг үүргийг хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтод нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой юм.

Энэ зохицуулалтын практикт хэрэгжих боломжийг үнэлэх зорилгоор аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газруудад /30 байгууллага/ 8/1155 тоот албан бичиг хүргүүлсэн.

Аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрууд хуулийн төслийн дээрх шинэ зохицуулалтыг практикт хэрэгжих бүрэн боломжтой, тэдний үйл ажиллагаанд тулгардаг олон асуудлуудыг шийдвэрлэж чадахуйц зохицуулалт болжээ гэсэн санал ирүүлсэн. Тухайлбал: Дорнод аймгийн Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газраас ирүүлдсэн албан тоотод "Аймгийн хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаарх мэдээллийг хагас, бүтэн жилээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд хүргүүлдэг. Гэвч одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн 15 дугаар зүйлд зааснаар сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газар хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэхээр тусгасан нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаар үнэн, бодит мэдээ, тайлан бэлтгэхэд хүндрэлтэй байдаг. Иймд Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэх нь тохиромжтой юм." гэжээ.

Дорноговь, Завхан, Сэлэнгэ аймаг, Багануур дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар "Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн чиг үүргийг Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад харьяалуулах нь зүйтэй" гэсэн санал ирүүлсэн. Энэ асуудал нь байгууллагуудын бүтэц, орон тоо, чиг үүрэгтэй холбоотой асуудалд тул хуулийн төсөл боловсруулах ажлын хүрээнд шийдвэрлэх боломжгүй гэж үзэж байна.

Мөн Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар "Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн асуудлаар хөдөлмөрийн харилцаа хариуцсан мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах, шат дараалалтай сургалтаар хангах нь

зүйтэй" гэсэн санал ирүүлсэн. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн чиглэлээр цаашид мэргэшүүлэх, чадавхжуулах шат, дараатай сургалтыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулах бүрэн боломжтой байдаг.

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

Хуулийн төсөлд санал авахаар Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо болон Засгийн газрын бүх гишүүдэд /12 яамд/ албан бичгийг хуулийн төслийн үзэл баримтлал, танилцуулга, хуулийн төслийн хамтаар хавсарган хүргүүлж, саналыг авав. Мөн хуулийн төслийн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны албан ёсны цахим хуудсанд байршуулан иргэд, олон нийт, аж, ахуй нэгж байгууллагуудаас саналыг авсан.

Эдгээр байгууллагуудаас хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох чиглэлээр дараах саналууд ирсэн бөгөөд эдгээрийг судалж үзэн хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай байна. Үүнд:

Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо

Санал	Саналыг тусгах талаар
28.3. Дагалдан болон туршилтын гэрээгээр ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны цалин хөлсийг харгалзан өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, илүү цагийн болон нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласны хөлс, үйлдвэрлэлийн үр дүнгийн шагнал урамшууллыг холбогдох журмыг үндэслэн олгоно гэх.	28.3-ийг “Дагалдан болон туршилтын гэрээгээр ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны үндсэн цалин, гүйцэтгэх ажил үүргийг харгалзан өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, илүү цагийн болон нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласны хөлс, үйлдвэрлэлийн үр дүнгийн шагнал урамшууллыг холбогдох журмыг үндэслэн олгоно.

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо

Санал	Саналыг тусгах талаар
3.6.2-т “хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн” гэснийг “хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээний” гэж өөрчлөх.	Саналыг тусгах
8.2-д “Ажилтан, хувь хүн, гуравдагч этгээд” гэснийг “Ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд ” гэж өөрчлөх	Хувь хүн гэсэн ойлголт нь ажил олгогчийг багтаах учир илүү оновчтой.
34.1-д Ажилтан өөрөө хүсэлт гарган гүйцэтгэх байдлаар бичигдсэн байна.	Ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцсоноор ... ажиллуулж болно гэж оруулах
46.6-д “Холбогдох хуульд заасны дагуу” гэснийг хасах. Иргэний хуульд давхар нэмэлт орохгүй	Саналыг тусгах

байгаа тул хоёрдмол утгагүй заах хэрэгтэй.	
57.1-4 -д "доошгүй" гэснийг "Дээш" гэж өөрчлөн найруулах, хуулиар нэгэнт хэмжээг хэлж байгаа бол түүнээс дордуулах эрхгүй гэдэг нь тодорхой байхад дахин доошгүй гэж хэлэх шаардлагагүй.	Саналыг тусгаж "дээш" гэж оруулах
62.3-4-д хоёр өөр зохицуулалтыг нэгтгэн бичиж ойлгомжгүй болгосон байна. Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтны ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг буруутай ажил олгогч бүрэн нөхөн төлөх үүргийг хуульчлах. "62.3.Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтныг ажлын байранд эгүүлэн тогтоосон бол түүнд ажилгүй байсан бүх хугацаанд нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговрыг олгоно.	Саналыг тусгах
62.4.Ажил, албан тушаал үндэслэлгүйгээр шилжүүлэн ажиллуулсны улмаас бага цалин хөлс авч байсан бол өмнө ажиллаж байсан албан тушаалын цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговрыг олгох" гэж өөрчлөн найруулах шаардлагатай.	
69.1-д Хуульд ажлын цагийн дээд хязгаарыг заагаад тухайн байгууллага ажлын цагаа тогтоох нь нээлттэй байхаар тусгах. Тийм учраас одоогийн хуулийн "Долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 хүртэл байна" гэснийг хэвээр үлдээх.	ХТТХ-н гарын авлагад хүртэл гэдэг нь тодорхойгүй үг учир ашиглахаас зайлсхийхийг зөвлөсөн.
85 –р зүйлд "шалтгаалах" гэснийг "шалтгаалсан" гэж өөрчлөх	Саналыг тусгах

Яамдууд

Санал	Саналыг тусгах талаар
ЗТЯ: Хуулийн төслийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1-д "ажил олгогч" гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн, харьяалалгүй хүнийг" гэсэн нь Иргэний хуулийн Ажил гүйцэтгэх гэрээ, Хөлсөөр ажиллах гэрээ, Хамтран ажиллах гэрээний үндсэн дээр бусадтай гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа этгээдийг Ажил олгогч гэж ойлгогдохоор томъёологдсон байгааг анхаарах;	Хуулийн төслийн 4.1.14-т заасан нөхцөлөөр ялгагдана.
ЗТЯ: Хуулийн төслийн 4.1.3-д "ажилтан" гэж ажил олгогчид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллах хүчээ хөлсөлж байгаа хүнийг" гэж заасан нь оновчгүй байна.	Саналын авч "хөлслүүлж" байгаа гэх.
ЗТЯ: Хуулийн төслийн 82 дугаар зүйл "Хувийн чөлөө олгох" гэснийг агуулгын хувьд ойлгомжтой болгон "Ажилтанд чөлөө олгох" гэж өөрчлөх;	Саналыг тусгах
ХХААХҮЯ: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дагалдан орж буй Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 6-д хүндэтгэн үзэх шалтгаантай байхад шийтгэл ногдуулахаар заасан байгааг залруулах.	Саналыг тусгах

2017 оны 2 дугаар сарын 14-ний өдөр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан бөгөөд хэлэлцүүлэгт яам, агентлагууд, Төрийн албаны зөвлөл, ХЭҮК, аймаг, нийслэлийн шүүхүүд, аймаг, нийслэлийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын төлөөллөөс гадна Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Монголын худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, хүний эрхийг хамгаалах болон бусад чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгж, байгууллагын төлөөлүүд, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн эрдэмтэн, судлаачид, их дээд сургуулийн багш нар оролцож хуулийн төсөлд тусгагдсан асуудлуудыг хэлэлцэн санал бодлоо солилцсон.

Хэлэлцүүлгийн үеэр хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох чиглэлээр дараах саналууд гарсан байгааг хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай байна. Үүнд:

Санал	Саналыг тусгах талаар
1. "Жасаа" гэсэн тодорхойлолтыг оновчтой болгох	<u>"жасаагаар ажиллуулах" гэж ажилтныг алслагдмал газар байрлуулж ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амрах хуваарийн дагуу ажиллуулахыг гэж өөрчлөн найруулах.</u>
2. Локаутын талаар ойлгогдохгүй байгаа тул тодруулах	105-р зүйлд локаут гэж хаалтанд оруулж тодруулах.
3. Сануулах, хатуу сануулах гэдэг нь ойлгомжгүй байгаа Захиргаан хэргийн гэвэл ойлгомжтой болох	114.1-д сануулах, хатуу сануулах гэж тусгах.
4. 7.6, 8.3-д заасан эрх бүхий байгууллагыг тодруулах	7.6. болон 8.3-д Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй гэж тодруулах.
5. 26.6-д хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр гэрээ байгуулахыг хориглоно гэж заасан нь хөдөлмөрийн гэрээний хавсралтаар оруулдаг нууцлалын гэх зэрэг гэрээнд хамаарах эсэхийг тодруулах	<u>Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай байгуулсан эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын зэрэг дагалдах гэрээнд энэ хуулийн 26.7 дахь хэсэг хамаарахгүй гэж тодруулах.</u>
6. 28.2-т дагалдангаар ажиллуулах туршилтын хугацаа нийтдээ юу тус тусдаа гэдгийг тодруулах	Дагалдангаар ажиллуулах болон туршилтын хугацаа тус тус зургаан сараас илүүгүй байна гэж оруулах.
7. 34.3-д ажлын бус цагаар өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно гэж заасан нь 69.3-т ажлын дараалсан 2 өдрийн хоорондох тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас	<u>34.4. Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах бол ажилтан энэ тухай ажил олгогчдод мэдэгдэх үүрэгтэй. Хууль тогтоомжоор хориглосноос бусад тохиолдолд ажилтан зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа нь түүний хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл</u>

доошгүй байна гэж заасанд хамаарах эсэхийг тодруулах	<u>болохгүй.</u> <u>34.5. Ажил олгогч зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны өдөрт ажиллах нийт цаг 12 цагаас илүүгүй байхаар зохицуулна.</u> Заалтуудыг нэмж тодруулах.
8. Дуудлагын цаг дээр хэзээ ч дуудахад бэлэн эмч нарт цалин өгөх үү ялангуяа хувийн эмнэлэгийн эмч нарт яах вэ гэдгийг тодруулах	Дуудлагын цагийн нөхцөлд байршил гэдгийг нэмэх. Эмч нарын хувьд тодорхой байршил заадаггүй учир хамрагдахгүй.
9. 11.1.3-ийг өөрчлөн найруулах	"Хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах, шагнаж урамшуулах" гэснийг агуулгын хувьд салган 2 тусдаа хэсэг болгон найруулах.
10. 12.1.1-т "гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах" гэж өөрчлөх	12.1.1-ийг "сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчтой тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах" гэж өөрчлөн тусгах.
11. 26.2-ийн ажил хайгч гэдгийг оновчтой болгох.	ХЭДТХуульд 3.1.1 дэх хэсэгт ""ажил хайгч" гэж ажилгүй, ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн болон хандсан иргэнийг" гэж тодорхойлсон тул нэр томъёо оновчгүй болсныг засч бусад зүйлтэй уялдуулан "ажилд орох гэж байгаа хүн" гэж тусгах.
12. 30.6-г өөрчилж ойлгомжтой болгох	30.6 дахь хэсгийг "Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна" гэж найруулах.
13. 30.9, 10, 11-ийг найруулж ойлгомжтой болгох	30.9 дэх хэсгийг "Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй" өөрчлөх.
14. 74-р зүйл бүрэн гэдгийг бүтэн гэж өөрчлөх	Ажлын бүрэн бус цагаар ажиллах гэхээс ажлын бүтэн бус цагаар гэх нь оновчтой байна. Учир нь бүтэн жил, бүтэн сар, бүтэн өдөр гэж ярьдагтай агуулгын хувьд ижил учир бүтэн бус гэж оруулах.
15. 77.2-т хөдөлмөрийн гэрээ гэснийг хасах	77.2 дахь хэсгийг "Завсарлага эхлэх, дуусах цаг, үргэлжлэх хугацааг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно" гэж өөрчлөн найруулах.
16. 81.3-д буй 6-10 жилд гэдгийг 6-гаас 10 жилд гэж өөрчлөх	81.3 дахь хэсгийг "5 ба түүнээс дээш жилээс 10 жил хүртэл хугацаагаар ..." гэж илүү хэрэглэхэд тодорхой болгон өөрчлөх.
17. 110.4 –т байгаа давж заалдах гэдгийг өөрчлөх	110.4 дэх хэсгийг "Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг

	маргалдагч аль нэг тал эс зөвшөөрвөл, түүнийг хүлээн авснаас хойш 10 хоногийн дотор зохих анхан шатны шүүхэд хандах эрхтэй” гэж өөрчлөн найруулах.
--	--

Түүнээс гадна энэхүү шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийг бүхэлд нь Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан хууль тогтоомжийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан эсэхийг дараахь асуултад хариулт өгөх замаар шалгалаа.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан Хуулийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага	
<i>Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн зохицуулалт</i>	<i>Шаардлага хангасан эсэх</i>
29.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцсэн, бусад хууль, үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан байх;	Хуулийн төсөл нь энэхүү үнэлгээний тайлангийн “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтэд тусгагдсан байдлаар олон улсын гэрээнд нийцүүлэн боловсруулсан байна. Түүнчлэн шаардлагатай дагалдах зохицуулалтыг холбогдох хуулиудад өөрчлөлт оруулахаар хуулийн төсөл боловсруулсан байна.
29.1.2.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх;	Хуулийн төсөл нь одоогийн хүчин төгөлдөр ХТХ-р зохицуулсан харилцаанаас гадна хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр үүссэн харилцаа, хөдөлмөрийн хяналт зэрэг шаардлагатай бусад зохицуулалтыг бүрэн зохицуулсан.
29.1.3.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцааны хүрээнээс хальсан асуудлыг тусгахгүй байх;	ХТХ-р зохицуулах харилцаанаас хальсан асуудал тусгагдаагүй бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой боловч тусгай хуулиар нарийвчлан зохицуулах асуудлыг холбогдох хуулиар зохицуулах талаар дурдсан.
29.1.4.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд үл хамаарах хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах буюу хүчингүй болсонд тооцох тухай заалт тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.5.зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо зөрчилгүй байх;	Хуулийн төслийн 3.3-д Хууль тогтоомжид нийцсэн хамтын хэлэлцээр, гэрээ гэх мэт нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ гэж заасан боловч 3.4-т тэдгээрийн эрэмбийг тогтоосон нь харилцан үгүйсгэсэн

	заалт болсон байна. Энэ асуудал нь дотоод хэм хэмжээ тогтоож болохоор заасан 3.5-р хэсгээр зохицуулагдах учир 3.3-г хасах нь зүйтэй байна. Мөн төслийн 20.5-д <u>"Хамтын хэлэлцээрт оролцогч тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь болон түүний зарим хэсгийг тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн бүх ажил олгогч болон ажилчдад хамааруулах тухай хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болно."</u> гэж заасан боловч 18.1, 18.2-т хамтын хэлэлцээр нь нийт тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн нийт ажил олгогчид хамаарахаар заажээ. 18-р зүйлийг 20-р зүйлтэй уялдуулах шаардлагатай байна.
29.1.6.хэм хэмжээ тогтоогоогүй, тунхагласан шинжтэй буюу нэг удаа хэрэгжүүлэх заалт тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.7.бусад хуулийн заалтыг давхардуулан заахгүйгээр шаардлагатай бол түүнийг эш татах, энэ тохиолдолд эшлэлийг тодорхой хийж, хуулийн нэр болон хэвлэн нийтэлсэн албан ёсны эх сурвалжийг бүрэн гүйцэд заасан байх;	Бусад хуулийн заалтыг давхардуулалгүй эшлэлийг тодорхой тусгасан.
29.1.8.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаа, хуулийн үйлчлэх хүрээ, эрх зүйн харилцаанд оролцогч хүн, хуулийн этгээдийн эрх, үүрэг, зохицуулалтад удирдлага болгох, харгалзан үзэх нөхцөл байдал, нийтийн эрх зүйн этгээдийн чиг үүрэг, эрх хэмжээ, тэдгээрийг биелүүлэх журам;	Харилцаанд холбогдох нарийвчилсан зохицуулалтыг заасан журмуудыг батлах эрх бүхий этгээдийг холбогдох заалтуудад тодорхой тусгасан.
29.1.9.шаардлагатай тохиолдолд эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээ, хуулийн хүчин төгөлдөр болох хугацаа, хууль буцаан хэрэглэх тухай заалт, хуулийг дагаж мөрдөх журмын зохицуулалт, бусад хуулийн зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох, хасах заалт;	Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслөөр зөрчлийн төрөл хэмжээг заасан ба хууль буцаан хэрэглэх тухай заалт, хуулийг дагаж мөрдөх журмын зохицуулалт байхгүй байна. Бусад хуулийн зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох, хасах заалтыг боловсруулсан.
29.1.10.шаардлагатай тохиолдолд бусад хуульд	Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгасан нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн

нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болон хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай дагалдах хуулийн төслийг боловсруулсан байх;	төслүүдийг боловсруулсан байна.
29.1.11.хуулийн төсөл нь хуулийн зорилго гэсэн зүйлтэй байж болох бөгөөд зорилгод тус хуулиар хангахаар зорьж байгаа иргэний үндсэн эрх, бэхжүүлэх үндсэн зарчим, хүрэх үр дүнг тусгана.	Шаардлага хангасан.
Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасан Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлага	
30.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд хэрэглэсэн нэр томъёог хэрэглэх;	ХЭДТХуульд 3.1.1 дэх хэсэгт ““ажил хайгч” гэж ажилгүй, ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн болон хандсан иргэнийг” гэж тодорхойлсон тул нэр томъёо оновчгүй болсныг уялдуулах. Төсөлд үйлдэл, “эс үйлдэл” гэж оруулсаныг бусад хууль тогтоомжид хэрэглэгддэг “эс үйлдэхүй” гэсэн нэр томъёотой нийцүүлэх шаардлагатай байна. Мөн ростероор ажиллах буюу алслагдмал газар байрлуулж ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амрах хуваарийн дагуу ажиллуулах ойлголтыг “жасаа” гэсэн шинэ нэр томъёог Монгол Улсын Хэлний зөвлөлөөс лавлагаа авах.
30.1.2.нэг нэр томъёогоор өөр өөр ойлголтыг илэрхийлэхгүй байх;	Хуулийн төслийн 3.4-т “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа хууль тогтоомжийн хүчин чадал нь дараах эрэмбээр тодорхойлогдож үйлчилнэ.” гэж заасан нь бусад хэсэгт хууль тогтоомж гэдгээр ХТХ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж байгаа бусад хууль, Хуулиар эрх олгогдсон субъектээс зохих журмаар баталсан хуульчилсан актыг илэрхийлсэнээс өөр ойлголтыг илэрхийлсэн байх тул нэр томъёог агуулгын хувьд оновчтой болгох шаардлагатай байна.
30.1.3.үг хэллэгийг монгол хэл бичгийн дүрэмд нийцүүлэн хоёрдмол утгагүй товч, тодорхой, ойлгоход хялбараар бичих;	Шаардлага хангасан.

30.1.4.хүч оруулсан нэр томъёо хэрэглэхгүй байх;	Шаардлага хангасан.
30.1.5.жинхэнэ нэрийг ганц тоон дээр хэрэглэх.	Шаардлага хангасан. Зарим нэр томъёоны хувьд тухайлбал “ажил олгогчийн төлөөлөгчид”, “ажилтны төлөөлөгчид”-г эдгээр төлөөлөгч нь нэг биш олон байж төлөөллийг бүрэн хангасан байх ёстой гэдэг агуулгыг тодотгох зорилгоор олон тоон дээр хэрэглэсэн.

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

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2016 оны А/183 тоот тушаалаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах үүрэг бүхий ажлын хэсэг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын төлөөлөл, зарим эрдэмтэн судлаач нарын бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулагдан хуулийн төслийг боловсруулжээ. Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагуудыг оролцуулсан нь хуулийн төсөл ажилтан, ажил олгогчийн талаас баримталж буй байр суурь, бодлого чиглэлээ хуулийн төсөлд тусгах бүрэн боломжтой байна.

Хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгүүдийн үеэр оролцогчдоос ирүүлсэн санал болон аж, ахуй нэгж байгууллага, иргэдээс бичгээр ирүүлсэн саналуудыг нэгтгэн хуулийн төсөлд тусгах боломжтой саналуудыг хамгийн боломжит байдлаар томъёоллоо.

Санал	Саналыг тусгах талаар
1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох	125-р зүйлд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой тусгах.
2. Ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг 1-4 хоног хасах шаардлагагүй	ХТХууль батлагдсанаас хойш нийтээр амрах баярын өдөр 7 хоногоор нэмэгдсэн мөн хуулийн төслийн 78.2-т “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана.” гэж тусгасан зэргийг харгалзан ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг 1-4 хоногоор багасгах.
3. “Сэлгэн ажиллуулах” гэдгийг ашиглан ажилтныг ажил, мэргэжилдээ тэнцэхгүй байна зэрэг шалтгаанаар халах	“39.6. Сэлгэн ажиллаж буй ажилтны хувьд энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3-т заасан нөхцөл бий болсон тохиолдолд өмнө ажиллаж байсан ажлын байранд эгүүлэн авна.”

тохиодол гарахаас сэргийлэх зохицуулалт оруулах	гэсэн заалтыг нэмж тусгах.
4. Ажилд ороход ажилтнаас эд зүйл, бичиг баримтыг нь барьцаалж аваад ажлаас гарах үед эд зүйл, бичиг баримтыг өгөхгүй байх асуудал гардаг тул энэ асуудлыг зохицуулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглосон зохицуулалтыг 10.1-д тусгах.
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь цалин хөлсийг бууруулах үндэслэл болохгүй гэсэн заалтыг оруулах	"95.8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй." гэсэн заалтыг нэмж оруулах.
6. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан хүлээн авагчийн дотоод журмыг зөрчвөл ямар арга хэмжээ авах талаар тодорхой зохицуулалт тусгах	30.9-д зааснаар 45.1-д заасан зөрчил гаргавал нийлүүлэгч рүү буцаах боломжтой.
7. Ажил олгогч буруу шийдвэр гаргаж хүнийг ажлаас халсан үед цалинг төлөх болохоор төсвөөс төлдөгийг буруутай этгээдээр төлүүлдэг болгох,	"112.3. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх шийдвэрлэхдээ энэ хуулийн 112.2-т заасан байгууллага шүүхэд хандсан эсэхээс үл хамаарч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс төсөвт хохирол учруулсан гэм буруутай албан тушаалтныг гуравдагч этгээдээр татан оролцуулж болно." гэсэн заалтыг нэмж оруулах.
8. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хэрхэн шалгаж шийдвэрлэх талаар тодорхой тусгах	"8.3. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдол гаргагч Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй." гэж тодорхой оруулах.
9. 45.5-д "Ажил олгогч 30-аас доошгүй хоногийн өмнө мэдэгдэнэ" гэдэг нь тодорхойгүй байааг тодруулах	Ажил олгогч мэдэгдэж болох бүхий л арга хэмжээг ашиглаж болно. Харин мэдэгдсэн гэдгээ нотлох үүргийг ажил олгогч өөрөө хариуцахаар тусгасан тул ажилтан, ажил олгогч аль аль нь хариуцлагаас зайлсхийх боломжгүй.
10. Сахилгын шийтгэл хэсэгт сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын аудит, мэргэжлийн хяналт зэрэг эрх бүхий байгууллагаас шалгах явцад мөн хуулийн төслийн 114.3-т заасан хугацаа тасалдана гэх мэт хугацааны тасалдлыг хуульчлах.	114.4 дэх хэсгийг "Энэ хуулийн 114.3-т заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн чөлөөтэй, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана " гэж өөрчлөн найруулах.
11. Аж ахуй нэгж, байгууллагад хамт ажиллахыг хориглосон	36.1, 36.2 дахь хэсгийн "Төрийн болон төрийн өмчийн оролцоотой /51 буюу

зохицуулалт нь Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн "гэр бүлийн хүмүүс хамт ажиллаж болно" гэсэн заалттай зөрчилдөж байна. Иймд зарим салбарын онцлогийг харгалзсан эрх зүйн зохицуулалтыг оруулах шаардлагатай байна.	түүнээс дээш хувьтай/ аж ахуйн нэгж, байгууллагаас бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад өмчлөгч бус этгээд нэг нь нөгөөдөө хяналт тавих болон хөрөнгө, мөнгө захиран зарцуулах ажлын байранд нэг гэр бүлийн буюу төрөл садангийн хүмүүс хамт ажиллахыг дотоод хэм хэмжээгээр хориглож болно" гэснийг үндэслэн тухайн асуудлыг зохицуулах бүрэн боломжтой.
12. Цалин хөлсний халдашгүй байх зарчмыг оруулах	63.5 дахь хэсэгт "Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч цалин хөлсийг ажилтанд өөрт нь олгоно" гэж тусгах.
13. 114-т сахилгын шийтгэлтэй үед урамшил, нэмэгдэл олгохгүй гэж нэмэх.	Нэмэгдлийг ажилтанд ур чадвар, ажилласан жил, мэргэшлийн зэрэг, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцлийг харгалзан олгодог. Гэвч хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд сахилгын шийтгэлтэй гэх үндэслэлээр нэмэгдэл олгохгүй байх нь зохимжгүй юм. Мөн ажилтан сахилгын шийтгэлтэй байх хугацаандаа шагнагдахаар том гавьяа байгуулсан байхад сахилгын шийтгэлтэй гэх шалтгаанаар шагнаж урамшуулахгүй байх нь зохимжгүй тул энэ саналыг тусгах боломжгүй.
14. Ажилтан өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн тохиолдолд ажил олгогчийн санаачлагаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах зохицуулалтыг тусгах	"45.1.8. ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн" гэж тусгах.
15. Ээлжийн хуваариар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтан нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан тохиолдолд хуульд заагдсан нэмэгдэл хөлс олгохоор тусгах	57.5 дахь хэсгээс 57.4 дэх хэсгийг хасаж "Энэ хуулийн 57.2 дахь хэсэг ээлжийн хуваариар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтанд хамаарахгүй." гэж өөрчлөн найруулах.
16. 7.6 дахь хэсгийн эрх бүхий байгууллага гэснийг тодорхой тусгах	"7.6. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй." гэж өөрчлөх.

17. 12.1.1 дэх хэсгийн "санаачлан цуцлах" гэснийг хасах	Ажилтан сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчтой тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх эрхтэй байх боловч санаачлан цуцлах эрхгүй байх нь хүний эрхийг хязгаарлах заалт болох тул хүлээн авах тусгах боломжгүй.
18. 88.2 дахь хэсэгт заасан 70 хоногийг төрсний өмнө болон дараа тус бүр 2 удаа олгох эсэхийг тодорхой болгох	"88.2. Ихэр хүүхэд төрүүлсэн, хүүхдээ дутуу төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 140 хоногоор тооцож заавал олгоно." гэж өөрчлөн найруулах.
19. Улсын болон хувийн салбарт эмэгтэйчүүд, тэр дундаа хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлүүлэхэд ялгаварлах гадуурхахыг хориглох заалтыг тусгах	Хуулийн төсөлд ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон тодорхой зохицуулалтуудыг нарийвчлан тусгах.
20. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд тэдний тэтгэвэрт гарах насыг эрэгтэйчүүдийнхтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх.	Энэ асуудлыг Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох тухай хуулиар тусгайлан зохицуулах нь зүйтэй.
21. Салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээр 3 талт байхаар одоогийн зохицуулалтыг хэвээр үлдээх	"19.2. Хамтын хэлэлцээрт энэ хуулийн 4.1.2, 4.1.4-т заасан ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчдөөс гадна төрийн захиргааны байгууллагын төлөөлөгчид оролцож болно. 19.3. Хамтын хэлэлцээр нь түүнд оролцогч талуудаас хамааран хоёр ба гурван талын байна." гэж өөрчлөн найрууллаа.
22. 63.2 дахь хэсэг шагнал урамшууллыг зөвхөн мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болохоор ойлгогдож байгаа тул засах	63.2 дахь хэсгийг "Шагнал урамшууллыг мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно." гэж өөрчлөх.

4.5. "Харилцан уялдааг шалгах" шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөө үнэлэх аргачлалд заасан дараахь стандарт асуултад хариулах замаар хуулийн төслийн уялдаа холбоог бүхэлд нь шалгахыг зорьлоо.

Ингэхдээ Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцуудад нийцсэн эсэхийг шалгалаа.

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

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

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд ХТХ-ийг олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх; ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа хамрах хүрээг өргөжүүлэх; хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульчлах; хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох; хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох гэсэн зорилтыг тавьсан. Хуулийн төслийн зохицуулалтууд үзэл баримтлалд тусгагдсан зорилтыг бүрэн хангаж байгааг "Зорилгод хүрэх байдал" шалгуур үзүүлэлтийг ашиглан үнэлсэн.

Асуулт 2: Хуулийн төслийн "Хууль тогтоомж" гэсэн хэсэгт заасан хуулиудын нэр тухайн харилцаанд хамаарах хууль мөн эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 3.1-д "Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ." гэж тусгасан нь хамаарах бүх хуулийг оруулж чадсан байна.

Асуулт 3: Хуулийн төсөлд тодорхойлсон нэр томьёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн нэр томьёотой нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Энэ талаар "Ойлгомжтой байдал" шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээнд тодорхой тусгасан.

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

Хариулт: Хуулийн төслийн 3.3, 3.4, 18.1, 18.2, 20.5 дахь хэсгүүд хоорондоо нийцэхгүй байгаагаас бусад зүйл, заалтууд хуулийн төсөл болон бусад хуулийн заалттай нийцэж байна.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 3.3-д Хууль тогтоомжид нийцсэн хамтын хэлэлцээр, гэрээ гэх мэт нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ гэж заасан боловч 3.4-д тэдгээрийн эрэмбийг тогтоосон нь харилцан үгүйсгэсэн заалт болсон байна. Энэ асуудал нь дотоод хэм хэмжээ тогтоож болохоор заасан 3.5-р хэсгээр зохицуулагдах учир 3.3-г хасах нь зүйтэй байна.

Мөн төслийн 20.5-д "Хамтын хэлэлцээрт оролцогч тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь болон түүний зарим хэсгийг тухайн салбар, нутаг

дэвсгэрийн бүх ажил олгогч болон ажилчдад хамааруулах тухай хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болно.” гэж заасан боловч 18.1, 18.2-т хамтын хэлэлцээр нь нийт тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн нийт ажил олгогчид хамаарахаар заажээ. 18-р зүйлийг 20-р зүйлтэй уялдуулах шаардлагатай байна.

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

Хариулт: Хуулийн төслийн 7.6, 8.3 дахь заалт бусад хуулийн заалттай давхцаж байна.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 7.6-д “Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон ажилтны биеийн эрүүл мэндийн байдал хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл харшлахгүй бол түүнийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар дуусгавар болгох, ажилтны талаарх мэдээллийг задруулахыг хориглоно.” гэж заасан нь ХДХВХДОХСТХ-ийн 10.1.4 дэхь заалттай давхардаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна.

Хуулийн төслийн 23.3-д “Ажил олгогч ажлын байр, түүний орчинд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг гаргуулахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байранд дарамт, бэлгийн дарамт бий болохоос урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, энэ талаар гарсан гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх асуудлыг тусгах; дарамт, бэлгийн дарамтаас ангид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, ажлын байрын орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг ажилтнуудад мэдээлэх арга хэмжээ авч ажиллана.” гэж заасан нь ЖЭТБХ-ийн 11.4 дэх хэсэгтэй давхцаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна.

Асуулт 6: Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийг ажилтан, ажил олгогч болон ажилтан, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага; холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллагууд хэрэгжүүлнэ.

Асуулт 7: Хуулийн төсөлд шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн бол түүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачлагаар цуцлах тохиолдлыг орхигдуулсан байна гэж үзэж байгаа тул энэ зохицуулалтыг нэмж тусгах шаардлагатай.

Асуулт 8: Хуулийн төсөлд төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан тусгасан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын хуулийн хэрэгжилтийг хангахтай холбоотой чиг үүргийг шинээр тусгасан тул төрийн бусадтай байгууллагын чиг үүрэгтэй давхардахгүй.

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Үгүй

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Үгүй.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах, давуу байдал тогтоохыг хориглосон, дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хамгаалах зохицуулалтуудыг Монгол Улсын олон улсын гэрээ, конвенцуудад нийцүүлэн боловсруулсан.

Асуулт 13: Хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 7.1-д "Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн эсэх, бэлгийн чиг хандлага, гадаад төрх, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодлын талаарх бодит болон бодит бус мэдээлэлд үндэслэн шууд ба шууд бусаар ялгаварлах, эсхүл хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно." гэсэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан зохицуулалтыг оруулсан.

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Үгүй.

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

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд тусгасан хориглосон хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөлд тодорхой нарийвчлан тусгасан.

Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөл нийт 25 зүйлтэй.

ТАВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

5.1. Баримтжуулалт

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

1. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.2-т заасан аргачлалын дагуу хийсэн хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгааны тайлан, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд нарын хамтран баталсан хуулийн төслийн үзэл баримтлал, түүнд нийцүүлэн боловсруулсан хуулийн төсөл, танилцуулга.
2. Хуулийн төсөлд иргэд, аж ахуй нэгж байгууллагууд, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудаас бичгээр ирүүлсэн санал.
3. Хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгүүдийн үеэр гарсан санал.
4. Хуулийн төслийг боловсруулах ажлын хэсгийн гишүүдээс гаргасан санал.
5. Аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газруудаас албан бичгээр ирүүлсэн санал.

5.2. Дүгнэлт

Зорилгод хүрэх байдал:

Хуулийн төслийн зохицуулалт нь хуулийн төслийг боловсруулах болсон хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлүүдтэй нийцэж байгаа болон үзэл баримтлалаар тодорхойлсон зорилгыг бүрэн илэрхийлж чадсан эсэхэд, мөн хуулийн төслийн зорилгыг уг хуулийн бусад зохицуулалтууд хангаж, илэрхийлж чадахаар бүрэн гүйцэд томъёологдсон эсэхэд үнэлгээ хийж, дараахь дүгнэлтэд хүрсэн.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг ХТХ-р тогтоож ажилтан ба ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохистой тэнцвэрт байдлыг дэмжих, ХТХ-ийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах зэрэг 5 гол зорилтыг хуулийн төслийн 26, 30-33, 50, 54, 71, 72, 110, 125 дугаар зүйл болон дагалдах хуулийн төслийн холбогдох хэсгүүдээр хангах боломжтой байдлаар томъёологдсон байна.

Практикт хэрэгжих боломж:

1. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтан, ажилтны төлөөлөл бүртгүүлэх зохицуулалттай холбоотой хуулийн төслийн 23.1, 23.2, 23.3 дахь хэсэг практикт хэрэгжих бүрэн боломжтой байна.
2. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн арбитрчдыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хороо томилохтой холбоотой

хуулийн төслийн 101.2, 101.3 дахь хэсгийг үнэлэхэд энэ зохицуулалт нь практикт хэрэгжих боломжтой байна.

3. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхойлсон хуулийн төслийн 122 дугаар зүйлийг үнэлэхэд тус байгууллагын одоо байгаа бүтэц зохион байгуулалтын хүрээнд хэрэгжих бүрэн боломжтой байна.

Ойлгомжтой байдал:

Хуулийн төслийн ойлгомжтой байдлыг судлахдаа хуулийн төсөлд төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, иргэд, олон нийт, аж, ахуй нэгж байгууллагуудаас ирүүлсэн саналуудад дүн шинжилгээ хийж хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох чиглэлийн саналыг хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай.

Хуулийн төслийн зарим нэр томьёо хуульд нийцээгүй, нэг нэр томьёогоор өөр өөр утга илэрхийлсэн, зарим зохицуулалт ойлгомжгүй, тодорхойгүй, хуулийн төслийн зарим зүйл, хэсэг, заалт хоорондоо зөрчилтэй байгаа зэргийг анхаарах шаардлагатай байна.

Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал:

Хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгийн явцад ороцлогчдоос гарсан санал, хуулийн төсөл боловсруулах ажлын хэсгийн хурлын үеэр гарсан санал, иргэд, аж, ахуй нэгж байгууллагуудаас хуулийн төсөлд бичгээр ирүүлсэн саналыг судлан хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай байна.

Харилцан уялдааг хангах байдал:

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан 16 асуултад хариулах байдлаар шалгасан.

Хуулийн төслийн зарим нэр томьёог хуулийн төсөлд нийцүүлэн засах, бусад хуулийн зохицуулалттай давхардаж байгаа зүйл, заалтыг хасах, өөрчлөх, хуулийн төслийн зүйл, заалтын нийцлийг хангах тал дээр анхаарах хэрэгтэй.

5.3. Зөвлөмж

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн тайлангаас дараахь зөвлөмжийг гаргасан. Үүнд:

1. Санал авах, хэлэлцүүлэг явуулах явцад ирүүлсэн санал, хэлэлцүүлэгт оролцсон этгээдүүдээс хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох талаар гарсан саналыг бусад хуулийн зүйл заалттай уялдуулан тусгах талаар хамгийн боломжтой зохицуулалтыг томьёолох,
2. Хуулийн төслийн 3.3 дахь хэсэгт заасан асуудал нь 3.5 дэх хэсгээр зохицуулагдах учир 3.3 дахь хэсгийг хасах,
3. Хуулийн төслийн 18.1, 18.2-г 20.5-д хамтын хэлэлцээрт оролцогч тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь болон түүний зарим хэсгийг тухайн салбарын бүх ажил олгогч болон ажилчдад хамааруулах тухай

хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болох тухай заасантай уялдуулж хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж буй нийт ажилтан ажил олгогчид хамаарахаар өөрчлөх,

4. Хуулийн төслийн 3.1.1-д “ажил хайгч” гэж тусгасан нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар тодорхойлогдсон өөр ойлголт байх тул нэр томъёог оновчтой болгох,
5. Төсөлд үйлдэл, “эс үйлдэл” гэж оруулсаныг бусад хууль тогтоомжид хэрэглэгддэг “эс үйлдэхүй” гэсэн нэр томъёотой нийцүүлэх шаардлагатай байна,
6. Монгол Улсын Хэлний зөвлөлөөс хэрэглэхийг зөвлөсөн “жасаа” гэсэн шинэ нэр томъёогоор ростероор ажиллах буюу алслагдмал газар байрлуулж ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амрах хуваарийн дагуу ажиллуулах ойлголтыг тодорхойлох,
7. Хуулийн төслийн 3.4-т “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа хууль тогтоомжийн хүчин чадал нь дараах эрэмбээр тодорхойлогдож үйлчилнэ.” гэж заасан нь бусад хэсэгт хууль тогтоомж гэдгээр ХТХ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж байгаа бусад хууль, Хуулиар эрх олгогдсон субъектээс зохих журмаар баталсан хуульчилсан актыг илэрхийлсэнээс өөр ойлголтыг илэрхийлсэн байх тул нэр томъёог агуулгын хувьд оновчтой болгох шаардлагатай байгааг анхаарах,
8. Санал авах, хэлэлцүүлэг явуулах явцад ирүүлсэн санал, хэлэлцүүлэгт оролцсон этгээдүүдээс хуулийн төслийн хүлээн зөвшөөрөх байдалтай холбоотойгоор гарсан саналыг бусад хуулийн зүйл заалттай уялдуулан тусгах талаар хамгийн боломжтой зохицуулалтыг томъёолох,
9. Хуулийн төслийн 7.6-д “Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон ажилтны биеийн эрүүл мэндийн байдал хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл харшлахгүй бол түүнийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар дуусгавар болгох, ажилтны талаарх мэдээллийг задруулахыг хориглоно.” гэж заасан нь ХДХВХДОХСТХ-ийн 10.1.4 дэхь заалттай давхардаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна,
10. Хуулийн төслийн 23.3-д “Ажил олгогч ажлын байр, түүний орчинд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг гаргуулахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байранд дарамт, бэлгийн дарамт бий болохоос урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, энэ талаар гарсан гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх асуудлыг тусгах; дарамт, бэлгийн дарамтаас ангид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, ажлын байрын орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг ажилтнуудад мэдээлэх арга хэмжээ авч ажиллана.” гэж заасан нь ЖЭТБХ-ийн 11.4 дэх хэсэгтэй давхцаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна.

-- оОо--