



МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ



ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ,
СУДАЛГАА, МЭДЭЭЛЛИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВ

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 95-Р КОНВЕНЦИД НЭГДЭН ОРОХ БОЛОМЖИЙН ШИНЖИЛГЭЭ



Улаанбаатар хот
2015



ХӨДӨЛМӨРИЙН ЯАМ



**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ,
СУДАЛГАА, МЭДЭЭЛЛИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВ**

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 95-Р КОНВЕНЦИД НЭГДЭН ОРОХ БОЛОМЖИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Улаанбаатар хот
2015

Хянасан:

Бодлого арга зүйн зөвлөл

Хэвлэлд бэлтгэсэн:

Д.Нэргүй Хөдөлмөрийн судалгааны газрын мэргэжилтэн
С.Чулуунцэцэг Хөдөлмөрийн судалгааны газрын ахлах мэргэжилтэн

Боловсруулсан:

Д.Нэргүй Хөдөлмөрийн судалгааны газрын мэргэжилтэн

ГАРЧИГ

ТОВЧИЛСОН ҮГ.....	4
ӨМНӨХ ҮГ.....	5
ОЙЛГОЛТ, ТОДОРХОЙЛОЛТ.....	6
ХУРААНГУЙ.....	7
БҮЛЭГ 1. ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАНИЛЦУУЛГА.....	8
Үндэслэл.....	8
Шинжилгээний зорилго.....	8
Шинжилгээний арга зүй.....	9
БҮЛЭГ 2. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА.....	10
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тухай.....	10
Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт.....	11
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенци.....	11
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенциудын тайлан.....	13
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хяналтын тогтолцоо:.....	13
БҮЛЭГ 3. КОНВЕНЦИД НЭГДЭН ОРОХ	
БОЛОМЖИЙН ШИНЖИЛГЭЭ.....	14
Улс орнуудын харьцуулалт.....	14
Харьцуулсан шинжилгээний үзүүлэлт.....	18
Үндсэн хууль болон бусад хууль эрх зүйн актаар зохицуулагдаж буй зүйл заалтууд.....	35
Монгол улсын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй зүйл, заалтууд.....	36
Дүгнэлт.....	37
Зөвлөмж.....	38
Ашигласан материал.....	39



ТОВЧИЛСОН ҮГ

МУ	Монгол Улс
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ОУХ	Олон Улсын Хөдөлмөр
ОУХБХ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага Хурал
УИХ	Улсын Их Хурал
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага

Шинжилгээний ажлаар гарсан дүгнэлт, санал нь судлаачийн үзэл бодлыг илэрхийлнэ.



ӨМНӨХ ҮГ

Хөдөлмөрийн тухай, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийг хэрэгжүүлэх, хүн амын хөдөлмөрлөх эрх, цалин хөлсийг хамгаалах нь хөдөлмөрийн харилцааны тулгамдсан асуудал байсаар байна. Монгол Улс ОУХБ-ын “Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (жил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай” 111, “Тэгш цалин хөлс олгох тухай” 100-р конвенциудад нэгдэн орж хэрэгжилтийг зохион байгуулж байгаа хэдий ч цалин хөлсийг хамгаалах талаар бодлогод харьцангуй бага тусгагдсан байна. “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа”, “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төлөв байдал, хэрэгжилт”-ийн судалгаагаар хөдөлмөрийн харилцааны асуудлын хүрээнд ажиллагчдаас нэн шаардлагатай асуудлыг тодорлуулахад цалин, нийгмийн хамгаалалын асуудлыг чухалд эрэмбэлсэн, Хөдөлмөр, Нийгмийн Зөвшлийн Гурван Талт 2013-2014 оны улсын хэлэлцээрээр “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид нэгдэн орох боломжийг судлахаар тусгасан нь цалин хөлсний талаар өргөжүүлэн судлах шаардлага байсаар байгааг харуулж байна.

Монгол улсад мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжийг конвенцийн зүйл заалтуудтай харьцуулан, ижил төстэй болон ялгаатай зүйл, заалтуудыг илрүүлэн шинжлэхийг зорьсон.

Энэхүү шинжилгээний ажил нь хэрэглэгчдэд үнэтэй мэдээлэл болно гэдэгт итгэж байна.

ЗАХИРАЛ

С.Чойноров



ОЙЛГОЛТ, ТОДОРХОЙЛОЛТ

Цалин хөлс: Тухайн ажил үйлчилгээнд олгох тогтмол үнээр илэрхийлсэн хөдөлмөрийн хөлс буюу тодорхой хугацааны цалин¹.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага: ОУХБ нь зохистой хөдөлмөрөөр дамжуулан нийгмийн шудрага ёс болон даяаршлыг дэмжих бүрэн эрх бүхий НҮБ-ын харьяа байгууллага юм².

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт: ОУХБ-ын гишүүн орнуудын засгийн газар, ажил олгогч болон ажиллагчдын ажлын үндсэн зарчим болон эрхүүдийн талаар тогтоосон хууль эрх зүйн арга хэрэгсэл юм³.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенци: Заавал биелүүлэх шаардлагатай олон улсын стандартыг конвенци гэнэ⁴.

Ажил олгогч төлөөлөх байгууллага: Аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, ажил олгогчоос эрх олгосон этгээд буюу дүрэмдээ ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн байгууллагыг⁵

Ажиллагчдыг төлөөлөх байгууллага: Ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон төлөөлөгчдийг⁶

Хамтын гэрээ: Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хуулиар тогтоосон баталгаанаас илүү нөхцөлөөр хангах болон энэ хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд байгуулсан тохиролцоог⁷.

¹ Хөдөлмөрийн салбарт түгээмэл хэрэглэгддэг нэршил, ойлголт, тодорхойлолтууд. 2014 он

² <http://www.ilo.org>

³ <http://www.ilo.org>

⁴ <http://www.ilo.org>

⁵ <http://legalinfo.mn>

⁶ <http://legalinfo.mn>

⁷ <http://legalinfo.mn>



ХУРААНГҮЙ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Цалин хөлсийн хамгаалах тухай” 95-р конвенцид Монгол Улс нэгдэн орох боломжийг Монгол Улсад мөрдөгдөж байгаа хууль эрх зүйн орчинтой харьцуулан шинжлэх зорилгоор Монгол Улсын Үндсэн хууль, Иргэний хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай, Төрийн албан хаагчийн тухай, Гэр бүлийн тухай хуулиудыг “Цалин хөлсийн хамгаалах тухай” 95-р конвенцийн зүйл заалтуудтай харьцуулж шинжилгээний ажлыг гүйцэтгэлээ.

ОУХБ-ын гишүүн улс орнуудыг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээгээр, хүн амын тоогоор олон, газар нутгийн хэмжээгээрээ том болон буурай хөгжилтэй, хүн амын тоогоор цөөн, газар нутгийн хэмжээгээр бага улс орныг эрэмбэлэн харьцуулж дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

1. Эдийн засгийн чадавхи, хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээ нь “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид нэгдэн ороход ямар нэгэн харилцан хамаарал байхгүй байна.
2. Эдийн засгийн чадавхи, хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээгээр Монгол Улстай ойролцоо улс орнуудыг харьцуулахад хамааралтай үзүүлэлтүүд харагдахгүй байна.

Тиймээс тухайн улс орон өөрийн нөхцөл байдалд үүссэн хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан, хууль тогтоомждоо нийцүүлэн конвенцийг соёрхон батлах эсэхээ шийдвэрлэдэг байна.

Цалин хөлсийг хамгаалах тал дээр монгол улсын хувьд эрх зүйн орчин сул байгаа нь харьцуулсан шинжилгээгээр харагдаж байна. “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцийн нийт 45 зүйл заалтаас монгол улсын хууль тогтоомжоор зохицуулагдаж буй 39 зүйл, заалт байна. Харин монгол улсын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй 6 зүйл, заалт байгаа хэдий ч эдгээр зүйл, заалт нь **конвенцид нэгдэн ороход хууль тогтоомжид харшлахааргүй эсвэл хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар тусгагдах боломжтой заалтууд байна.**

ҮНДЭСЛЭЛ

Иргэний хууль, Хөдөлмөрийн тухай, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай, Төрийн албаны тухай хууль, “Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого”-оор ажиллагчдын цалин, урамшууллыг тогтоох болон олгохтой холбоотой харилцааг зохицуулж байна.

Аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажиллагчдаа хариуцлагатай, бүтээмжтэй, тогтвор суурьшилтай байх тал дээр анхаарч ажилладаг. Энэ нь тухайн байгууллагын цалингийн системтэй нягт уялддаг бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд гарч буй үл ойлголцол, маргаануудын дийлэнх нь цалин хөлс, ажил амралтын цагтай холбоотой байдаг. Маргааны шалтгаан нь цалинг тогтоох, олгох, цалингаас суутгах, илүү цагийн цалинг тооцох зэрэг үйл явцаас шалтгаалдаг нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаагаар харагдаж байна⁸. Эдийн засгийн өнөөгийн үсрэнгүй хөгжилд Монгол Улс нь цалин хөлсний талаарх бодлого, хууль эрх зүйн орчноо уялдуулан өөрчлөн шинэчилж байх шаардлагатай юм.

Монгол Улс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, цалин хөлсийг нэмэхэд байнга анхаарлаа хандуулсаар ирсэн. Тийм ч учраас Хөдөлмөр, Нийгмийн Зөвшлийн Гурван Талт Улсын Хэлэлцээрээр цалинг нэн тэргүүнд тусгаж хэлэлцээрийн биелэлтийн хэрэгжилтийн цалин хөлсний хэсэгт ач холбогдол өгдөг. Гэвч Монгол Улсад цалингаа зарцуулах эрх мэдлийг нь хязгаарлахыг хориглох, цалинг олгох хэлбэр зэргийг хууль тогтоомжид нарийн тусгаж өгөөгүй байна.

Хөдөлмөр, Нийгмийн Зөвшлийн Гурван Талт 2013-2014 оны улсын хэлэлцээрийн 1.2-т зааснаар ОУХБ-с гаргасан “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид нэгдэн орох асуудлыг судалж, санал боловсруулан УИХ-д өргөн мэдүүлнэ гэж тусгасан байдаг.⁹ Тиймээс энэхүү конвенцид нэгдэн орох боломжийг судлах шаардлага гарч байна.

⁸ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа. 2014 он

⁹ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2013-2014 оны улсын хэлэлцээр.



ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ЗОРИЛГО

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид Монгол Улс нэгдэн орох боломжийг хууль эрх зүйн орчинтой харьцуулан ижил төстэй болон ялгаатай зүйл заалтуудыг илрүүлэн шинжлэх.

ШИНЖИЛГЭЭНИЙ АРГА ЗҮЙ

Баримт бичигт суурилсан чанарын судалгааны арга зүйг ашиглан Монгол Улсад мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжийн зүйл, заалтуудыг конвенцийн зүйл, заалтуудтай харьцуулан шинжилгээний ажлыг гүйцэтгэлээ.

Шинжилгээний ажил дараах үе шаттай хийгдсэн. Үүнд:

- ✓ Монгол Улсад мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжийг конвенцийн ижил төстэй зүйл заалтуудтай харьцуулж шинжлэх
- ✓ Конвенцийг Монгол улсад мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжтой харьцуулан ялгаатай буюу зөрүүтэй зүйл, заалтуудыг илрүүлэн шинжлэх
- ✓ Мэдээллийг ижил төстэй болон ялгаатай зүйл, заалтаар нь ангилан нэгтгэх
- ✓ Үр дүнгийн дүгнэлт

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ТУХАЙ

ОУХБ нь зохистой хөдөлмөрөөр дамжуулан нийгмийн шударга ёс, даяаршлыг дэмжих бүрэн эрх бүхий НҮБ-ын харьяа байгууллага юм. ОУХБ-ын дүрэмд заасны дагуу тус байгууллагын үндсэн чиг үүрэг нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хүрээнд конвенци, зөвлөмжийн хэлбэрээр олон улсын хэм хэмжээг тогтоох явдал юм.

Монгол Улс 1968 оны 5-р сарын 10-ны өдрийн 135-р тогтоолоор БНМАУ-ыг ОУХБ-д элсэн орох нь зүйтэй гэж үзсэний дагуу тус байгууллагын дүрмийг хүлээн зөвшөөрч, гишүүнээр элссэн. ОУХБ нь 1919 онд байгуулагдснаасаа хойш өнөөг хүртэлх хугацаанд ОУХ-ийн бага хурлаас нийтдээ 189 конвенци, 203 зөвлөмжийг гаргаад байна. ОУХБ-ын гишүүн орнууд ОУХ-ийн бага хурлаас соёрхон баталсан олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудыг үндэсний эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд мэдээлж үйл ажиллагаагаа танилцуулдаг. ОУХБ өөрийн засаглалын байгууллагатай. Энэ нь гишүүн орны засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын төлөөллөөс бүрдсэн байгууллага юм. Жилд 2 удаа ОУХБ-ын үйл ажиллагаа болон стандартуудын хэрэгжилтийн талаар хуралддаг. Ажил олгогч, ажиллагчид, засгийн газартай хамтран шийдвэр гаргадаг¹⁰.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын үйл ажиллагааны зарчим:

1. Нийгмийн шударга ёсыг хангах (*зөвхөн хувь хүн биш, нийгэм улс төр, эдийн засгийн тэнцвэртэй байдал*)
2. Шударгаар даяарчлах (*дэлхийн эдийн засгийг өөрийн орны эдийн засагтай уялдуулж хөгжүүлэх, ядуурлыг бууруулах, ажлын байрыг нэмэгдүүлэх*)

¹⁰ <http://www.ilo.org>



ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН СТАНДАРТ:

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь хоёр үндсэн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг.

1. Норматив үйл ажиллагаа
 - ОУХ-ийн стандартуудыг тогтоох
 - ОУХ-ийн стандартуудын биелэлтэд хяналт тавих
2. Техникийн хамтын ажиллагаа
 - Мэдлэг
 - Сурталчилгаа
 - Үйлчилгээ

Стандартуудыг Швецари улсын нийслэл Женев хотод батална. Жил болгоны 6-р сард улс орнуудын засгийн газар, ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөлтэй хамтран конвенцийн талаарх хурлыг Женевт зохион байгуулдаг. Хуралд оролцогсод тодорхой хэмжээний үүрэг хүлээнэ. Энэ нь тухайн хурлаас гарсан конвенци болон зөвлөмжийг тухайн орныхоо парламентад танилцуулж олон нийтийн хэрэгслээр сурталчилах үүрэгтэй байна. Ингэснээрээ хариуцлагатай, ил тод, шударга байдлыг дэмжиж байгаа хэлбэр юм.

Стандартуудыг баталснаас хойш 18 сарын хугацаанд (давагдашгүй хүчин зүйлээс бусад үед) хийсэн ажлыг тухайн орны парламентад тайлагнана.

Стандартыг дотор нь 2 ангилдаг.

1. Заавал биелүүлэх шинжтэй (конвенци)
2. Заавал биелүүлэхгүй байх шинжтэй (зөвлөмж)

ОУХБ-ын гишүүн орнууд ОУХ-ийн бага хурлаас соёрхон баталсан олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудыг үндэсний эрх бүхий албан тушаалтанд мэдээлж үйл ажиллагааг танилцуулдаг.¹¹

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН КОНВЕНЦИ:

Конвенцийг ОУХБ-ын гишүүн орнууд сайн дураараа соёрхон батлах нь нээлттэй. Тухайн орон конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд

¹¹ <http://www.ilo.org>



конвенцийн зүйл заалтыг албан ёсоор хүлээн зөвшөөрч өөрийн орны хууль эрх зүйд тусгаж нийцүүлэн дагаж мөрдөнө. Ингэснээр ОУХБ-аас конвенцийн талаар хяналт шалгалт хийх бүрэн эрх нь үүснэ. Конвенци нь өндөр түвшний эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд үүнийг дагаад зөвлөмж боловсруулагддаг байна. Зөвлөмж нь илүү дэлгэрэнгүй нарийн шаардлагыг тусгасан байдгаараа зарим орнуудын онцлог нөхцөл байдалд тохирохгүй байж болно. Зөвлөмж нь тухайн орны засгийн газарт олон хувилбаруудыг дэвшүүлж өгдгөөрөө чухал ач холбогдолтой. Өнөөдрийн байдлаар 77 конвенци 82 зөвлөмж, 5 протокол бүрэн шинэчлэгдэж улс орнуудын одоогийн нөхцөл байдалтай тохирсон гэж үздэг байна.

Конвенцийг дотор нь 3 төрөлд хуваадаг.

1. Суурь конвенци

Энэ конвенци нь бүх улс орон мөрдөх ёстой хамгийн чухал суурь стандарт юм. 2015 онд дагаж мөрдөх 8 суурь конвенцийг бүх гишүүн улс орнуудыг соёрхон батлуулсан байхаар ОУХБ зорьж ажиллаж байна.

2. Засаглалын конвенци

Улс оронд хөдөлмөрийн харилцааг хэрхэн зохион байгуулах вэ гэдгийг зааж өгдөг конвенциуд юм. ОУХБ нь гишүүн орнуудаа соёрхон батлахыг санал болгодог.

3. Техникийн конвенци

Тодорхой сэдвүүдээр гаргасан конвенциуд юм.

ОУХБ нь нийт конвенциудын хамгийн чухал гэгдэх суурь 8 конвенци, засаглалын 4 конвенци гэж тодорхойлдог. Суурь 8 конвенцид:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх болон хамтын хэлэлцээр хийх эрх 2
- Албадан хөдөлмөрийг халах 2
- Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах 2
- Ажлын байран дээрхи ялгаварлан гадуурхалтыг үгүй хийх 2

Засаглалын 4 конвенцид:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого 1
- Хөдөлмөрийн хяналт, шалгалт 2
- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээр¹²

¹² <http://www.ilo.org>



ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН КОНВЕНЦИУДЫН ТАЙЛАН:

ОУХБ-ын Женев дэх суурин төлөөлөгчийн газарт тайлан мэдээг тухайн улс орон нь гадаад харилцааны яамаар дамжуулан хүргүүлдэг. ОУХБ-ын дүрмийн 19, 22-р зүйлийн дагуу гишүүн орнууд жилд 2 тайланг хүргүүлэх үүрэгтэй.

1. Соёрхон батлагдсан конвенцийн хэрэгжилтийн талаар
2. Зөвлөмжүүдийн талаарх тайланг тус тус хүргүүлнэ.

Суурь конвенциудын хэрэгжилтийг 2 жилд, техникийн шинжтэй конвенциудын хэрэгжилтийг 5 жилд нэг удаа тайлагнадаг¹³.

Тухайн улсын засгийн газар нь ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын саналыг тусгаж тайланг хүргүүлсэн байна. Энэхүү тайлангаар улс орнуудыг эрэмбэлдэг. Шинжээчдийн хороо конвенцийн зүйл, заалтыг ноцтой зөрчсөн 30 тохиолдлыг сонгоод тухайн орнуудаас төлөөлөгчдийг Женевт урьж мэдээлэл хийхийг хүсдэг.

ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХЯНАЛТЫН ТОГТОЛЦОО:

ОУХБ нь хяналт шалгалтын 2 үндсэн тогтолцоотой.

1. Энгийн хяналт шалгалтын тогтолцоо
 - ОУХБ-ын конвенци, зөвлөмжүүдийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо (*ceacr*)
 - ОУХБ-ийн стандартуудын хэрэгжилтийн талаарх бага хурлын хороо (*cas*)

Тогтмол хугацаанд хэрэгжүүлдэг хяналт нь тухайн улс орноос ирүүлсэн тайланг хянадаг. Конвенцийн хэрэгжилтийг хангахад ямар арга хэрэгсэл, үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлж байна вэ гэдгийг хянадаг.

2. Тусгайлсан хяналт, шалгалтын тогтолцоо. Энэ нь доорх 3 хороогоор дамжиж хэлэлцэгддэг.
 - ОУХБ-ын засаглалын хороо (энэ нь конвенцийн зүйл, заалтыг зөрчсөн тохиолдлуудыг авч хэлэлцэнэ) удирдлага, төлөөлөгчдийн хариуцан ажилладаг
 - Гомдлыг шийдвэрлэж хариу өгөх хороо (*coi*)
 - ОУХБ-ын удирдлагын байгууллага (эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороонд санал зөвлөмжүүдийг баталдаг)

¹³ <http://www.ilo.org>

БҮЛЭГ 3 КОНВЕНЦИД НЭГДЭН ОРОХ БОЛОМЖИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

УЛС ОРНУУДЫН ХАРЬЦУУЛАЛТ

Хүснэгт 1. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүнээр тэргүүлэгч улсууд¹⁴

№	Конвенцийг соёрхон баталсан улс орон	Конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орон
1	Франц	АНУ
2	Их британи	Япон
3	ОХУ	БНХАУ
4	Бразил	Герман
5	Мексик	Итали

Хүснэгт 2. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээгээр бага улсууд

№	Конвенцийг соёрхон баталсан улс орон	Конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орон
1	Доманик	Тувалу
2	Коморос	Маршалл
3	Сент Венсит Гренад	Палау
4	Гренад	Тонга
5	Гвиней	Сент Кидс Невс

Хүснэгт 3. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүнээр Монгол улстай ойролцоо улсууд

№	Улсын нэр	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн эрэмбээр	Нэгдэн орсон байдал
1	Мавиратан	126	тийм
2	Албани	127	тийм
3	Буркин Фассо	128	тийм
4	Өмнөд Судан	129	Үгүй
5	Монгол	130	
6	Никарагу	131	тийм
7	Лаос	132	Үгүй

¹⁴ <http://data.worldbank.org>

8	Мали	133	тийм
9	Мадагаскар	134	тийм

Хүснэгт 4. Хүн амын тоогоор тэргүүлэгч улсууд ¹⁵

№	Конвенцийг соёрхон баталсан улс орон	конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орон
1	Бразил	БНХАУ
2	Нигери	Энэтхэг
3	ОХУ	АНУ
4	Мексик	Индонез
5	Филиппин	Пакистан

Хүснэгт 5. Хүн амын тоогоор бага улсууд

№	Конвенцийг соёрхон баталсан улс орон	Конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орон
1	Доманик	Тувалу
2	Гренад	Санмарино
3	Сент венсит гренад	Сент Кидс Невс
4	Барбадос	Маршалл
5	Сент люси	Палау

Хүснэгт 6. Хүн амын тоогоор Монгол улстай ойролцоо улсууд

№	Улсын нэр	Хүн амын тооны эрэмбээр	Нэгдэн орсон байдал
1	Мавиратан	131	тийм
2	Урагвай	132	тийм
3	Албани	133	тийм
4	Армани	134	тийм
5	Монгол	135	
6	Литва	136	Үгүй
7	Кувейт	137	Үгүй
8	Ямаик	138	Үгүй
9	Катар	139	Үгүй

¹⁵ <http://www.worldometers.info>



Хүснэгт 7. Газар нутгийн хэмжээгээр тэргүүлэгч улсууд ¹⁶

№	Конвенцийг соёрхон баталсан улс орон	Конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орон
1	ОХУ	Канад
2	Бразил	БНХАУ
3	Аргентин	АНУ
4	Мексик	Австрали
5	Судан	Энэтхэг

Хүснэгт 8. Газар нутгийн хэмжээ багатай улсууд

№	Конвенцийг соёрхон баталсан улс орон	Конвенцийг соёрхон батлаагүй улс орон
1	Мальт	Тувалу
2	Гренад	Санмарино
3	Сент венсит гренад	Маршалл
4	Барбадос	Сент Кидс Невс
5	Сент люси	Малдив

Хүснэгт 9. Газар нутгийн хэмжээгээр монгол улстай ойролцоо улсууд

№	Улсын нэр	Газар нутгийн хэмжээ	Нэгдэн орсон байдал
1	Индонез	15	Үгүй
2	Судан	16	тийм
3	Лива	17	тийм
4	Иран	18	тийм
5	Монгол	19	
6	Перу	20	Үгүй
7	Чад	21	тийм
8	Нигер	22	тийм
9	Ангол	23	Үгүй

¹⁶ <http://www.nationsonline.org>



Улс орнуудыг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээгээр, хүн амын тоогоор олон, газар нутгийн хэмжээгээрээ том болон буурай хөгжилтэй, хүн амын тоогоор цөөн, газар нутгийн хэмжээгээр бага улс орныг эрэмбэлэн харьцуулж дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

1. Эдийн засгийн чадавхи, хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээ нь “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид нэгдэн ороход ямар нэгэн харилцан хамаарал байхгүй байна.
2. Эдийн засгийн чадавхи, хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээгээр Монгол Улстай ойролцоо улс орнуудыг харьцуулахад хамааралтай үзүүлэлтүүд харагдахгүй байна.

Тиймээс тухайн улс орон өөрийн нөхцөл байдалд үүссэн хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан, хууль тогтоомждоо нийцүүлэн соёрхон батлах эсэхээ шийдвэрлэдэг байна



ХАРЬЦУУЛСАН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮЗҮҮЛЭЛТ

Конвенцийн зүйл заалт	Монгол Улсад мөргөлдөж буй хууль тогтоомж	Ялгаатай байдал	Тайлбар
<p>Нэгдүгээр зүйл: Энэхүү конвенцийн зорилгын хүрээнд Цалин гэдэг нь хоёр талын харилцан тохиролцож эсвэл үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн, ажил олгогчоос ажилтанд хүссэнээр нь эсвэл тооцоолон бодогдсоны үндсэн дээр, урьдчилан тооцоологдсон эсвэл урьдчилан тооцоологдоогүй болон хийгдсэн эсвэл хийгдэх ажил үйлчилгээнд ажил олгогч болоод ажиллагчдын хооронд бичгэн эсвэл аман тохиролцоонд үндэслэн үйлдсэн, мөнгөн хэлбэрээр төлөгдөх боломжтой төлбөр эсвэл орлогыг ойлгоно.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ. 47.1) Байнгын ажлын байр” гэж ажил олгогчийн заасан ажлын байранд, тогтоосон горимын дагуу түүнээс олгосон хөдөлмөрийн багаж хэрэгсэлээр, ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөгчийн удирдлагын дор баталсан норм, үнэлгээ, сүлжээгээр цалин хөлс авч, ажлын өдөр, ээлжийн давтамжтайгаар гүйцэтгэх ажил, үргийг. 3.1.15) “Хөдөлмөрийн гэрээ” гэж нэг талаас ажилтан нь ажил олгогчоос хуульд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу тодорхой ажил гүйцэтгэх, нөгөө талаас ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн үр дүнд тохирсон цалин хөлс олгох, хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангах тухай харилцан үүрэг хүлээсэн тохиролцоог, 3.1.3) Ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. 24.1)</p>	<p>Цалин хөлсийг тодорхойлсон хуулинд тусгаагүй байна. Цалингийн бүтцийг тодорхойлсон байна.</p>	<p>Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаар хөдөлмөрийн тухай хуулиар уг харилцааг зохицуулна.</p>



<p>Хоёрдугаар зүйл: 1. Энэхүү Конвенци нь цалин хөлс авч байгаа эсвэл олгох боломжтой бүх иргэдэд хамаарна.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй. (5.2)</p> <p>Ажилтан нь асуулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, өөрөө болон төлөөллийн байгууллагаараа дамжуулан эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор эвлэлдэн нэгдэх, хууль тогтоомжид заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж авах, хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан бусад эрх, хөнгөлөлт эдлэх эрхтэй. (6.1)</p> <p>Иргэний хууль Ажил гүйцэтгэх гэрээгээр ажил гүйцэтгэгч нь захиалагчийн буюу өөрийн материалаар гэрээнд заасан ажил гүйцэтгэх, захиалагч нь уг ажлын үр дүнг хүлээн авч, хэлэлцэн тохирсон хөлс төлөх үүргийг тус тус хүлээнэ. (343.1)</p>	<p>Цалин хөлс авч байгаа эсвэл олгох боломжтой бүх иргэдэд хамаарна гэсэн заалт Монгол улсын хууль тогтоомжид тусгагддаггүй байна.</p>	<p>Цалин хөлсийг авах, олгохтой холбогдуулан хуулиар тусгайлан тухайн ажил олгогч болон ажилтны эрх үүрэгт нь тусгаж зохицуулж өгсөн байна.</p>
--	--	--	---



<p>2. Ажил олгогч, ажилчдыг төлөөлөх байгууллага байгаа тохиолдолд тус байгууллагуудтай зөвшилцсэний үндсэн дээр конвенцид заах өгсөн хөдөлмөр эрхлэлтийн бүх болон зарим нэгэн нөхцөл, хангамжийн алинд ч тохирохгүй хэлбэрүүд болоод биеийн хүчний ажил эрхэлдэггүй, эсвэл өрхийн ажил үйлчилгээ болон түүнтэй адилтгаж болох хөдөлмөр эрхэлдэг бол конвенцийн бүх болон холбоотой зарим заалтуудаас хасч болно.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль "Ажил олгогч" гэж хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа этгээдийг(3.1.1) "Ажилтан" гэж ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа иргэнийг(3.1.2) Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль "Ажилгүйдэлд өртөж болзошгүй иргэн" гэж хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах мэдэгдэл авсан, эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаа өөрчлөх шаардлагатай болсон, эрхэлж байсан хувийн аж ахуй нь эрсдэлд орсны улмаас сэргээх боломжгүй болсон тухайгаа аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид мэдэгдэж, бүртгүүлсэн иргэнийг(3.1.6) "Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч" гэж дангаараа болон бусдад хамтран аж ахуй эрхэлж, татварын албанд бүртгүүлэн бизнесийнхээ үйл ажиллагаанд нөлөөлөх шийдвэрээ хараат бусаар бие даан гаргадаг иргэнийг(3.1.8)</p>	<p>Конвенцийн 2.1-ийн цалин хөлс авч байгаа эсвэл олгох боломжтой бүх иргэдэд хамаарна гэсэн заалт зөрчигдөж байна.</p>	<p>Конвенцид нэгдэн орсон тохиолдолд түүнд нийцүүлэн тайланг хүргүүлэх боломжтой</p>
<p>3. Гишүүн улс орон бүр Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу Конвенцийг батламжилсан талаар эхний тайланд конвенцийн бүх болон холбогдох заалт, түүний хүрээнд заасан нөхцөл, хангамжид хамаарахгүй хөдөлмөр эрхлэлтийн төрлийн жагсаалтыг тусгана. Эхний тайланг өргөн барьснаас хойш аливаа хасахаар заагдсан төртөөс бусад төрлүүдэд өөрчлөлт оруулах боломжгүй.</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.(10.2) Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогч дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.(10.3)</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>	<p>Конвенцид нэгдэн орсон тохиолдолд түүнд нийцүүлэн тайланг хүргүүлэх боломжтой</p>
<p>4. Конвенцийн бүх болон аль нэг заалтад нийцэхгүй иргэдийг эхний тайланд оруулж өгсөн гишүүн орон бүр дараа дараагийн тайлангуудад энэ бүлгийн 2-т заасан иргэдийг хамрах боломжгүй байгаа талаар болон дээрх бүлгийг хамруулах талаар гарсан ахиц өөрчлөлтийн талаар тусгасан байна.</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.(10.2) Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогч дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.(10.3)</p>		



<p>Гуравдугаар зүйл</p> <p>1. Цалинг олгохдоо гэрээ буюу хууль ёсны төлбөрийн хэрэгсэлд үндэслэн ба өрийн бичиг, ваучер буюу тасалбар зэрэг хууль ёсны төлбөрийн баримтын шаардлага хангахгүй хуурамч баримтанд үндэслэн олгохыг хориглоно.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль</p> <p>"Хөдөлмөрийн гэрээ" гэж нэг талаас ажилтан нь ажил олгогчоос хуульд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу тодорхой ажил гүйцэтгэх, нөгөө талаас ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн үр дүнд тохирсон цалин хөлс олгох, хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангах тухай харилцан үүрэг хүлээсэн тохиролцоог. 13.1.3)</p> <p>Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан олгоно. 149.1)</p> <p>Хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй нь ажилтны буруугаас шалтгаалаагүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь ногдох хөлс болон үндсэн цалингийн зөрүүг нөхөн олгоно. 149.4)</p>	<p>Өрийн бичиг болон ваучер, тасалбар зэргээр цалинг олгохыг МУ-ын хуулиар зохицуулаагүй.</p>	<p>Хөдөлмөрийн гэрээг үндэслэн цалинг олгохоор хуулиар зохицуулсан боловч ямар нэгэн баримтанд тулгуурлан цалин хөлсийг олгох тал дээр нарийвчилсан заалт байхгүй байна.</p>
<p>2. Эрх мэдэл бүхий этгээд нь ажилтантай зөвшилцсөний дүнд банкны чек бичих, эсвэл шуудангаар хүргүүлэх, эсвэл мөнгөний ордер бичих ба энэ нь уламжлагдан тогтсон эсвэл тодорхой нөхцөл байдлаас шалтгаалсан, эсвэл хамтын гэрээ болон арбитрын шийдвэрийн дагуу байж болох ч эсрэг тохиолдолд ажилчидтай тохиролцон олгоно</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль</p> <p>Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй. 15.2)</p>	<p>Цалин хөлсөө олгохдоо ажил олгогч болон ажилтан хоёр хоорондоо цалин хөлсөө тохиролцсоны үндсэн дээр олгоно гэсэн хуулийн заалт байхгүй байна.</p>	<p>Төлбөрийн ордер нь ББС-н байгууллагуудаас гаргасан чектэй төстэй санхүүгийн хэрэгсэл юм.</p>



<p>Дөрөвдүгээр зүйл</p> <p>1. Тодорхой ажлын байр, эрхэлж буй үйлдвэрлэлийн мөн чанар, онцлогоос шалтгаалан цалингийн хэсгийг тэтгэлэг, хөнгөлөлт болон мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалингийн хэсэгчилсэн хэлбэрийг үндэсний хууль тогтоомж, гэрээ эсвэл арбитрын шийдвэрт үндэслэн олгоно; согтууруулах ундаа, эм бэлдмэлийг урамшуулал, тэтгэлийн хэлбэрээр олгохыг бүх тохиолдолд хориглоно.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль</p> <p>Ажилтны цалин хөлсийг сард хоёр ба түүнээс дээш удаа, тогтоосон өдөр олгоно. 160.11</p> <p>Ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, олговрыг мөнгөн хэлбэрээр олгоно. 161.11</p>	<p>Ажлын байр болон үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарч цалингийн мөнгөн бус хэлбэрээр олгох тухай МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.</p>	<p>- Цалинг мөнгөн бус хэлбэрээр олгох асуудал ихээх - Ажил олгогч нь ажиллагчтай ярилцаж тохирсон эсвэл ажиллагчдын саналаар цалин хөлсийг мөнгөн бус хэлбэрээр олгох нь илүү тохиромжтой.</p>
<p>2. Цалингийн хэсгийг хөнгөлөлт, тэтгэлийн хэлбэрээр олгохыг зөвшөөрсөн тохиолдолд доорх нөхцөлүүдийг хангах арга хэмжээ авна. Үүнд (a) эдгээр хөнгөлөлтүүд нь хувийн хэрэгцээнд тохиромжтой ба ажилчдын гэр бүлд ашигтай бол, (b) эдгээр хөнгөлөлтүүд нь шударга зарчимд нийцсэн ба үндэслэлтэй бол.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль</p> <p>Ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, олговрыг мөнгөн хэлбэрээр олгоно. 161.11</p>	<p>Цалингийн хэсгийг хөнгөлөлт, тэтгэлийн хэлбэрээр олгохыг зөвшөөрсөн тохиолдолд мөнгөн бус хэлбэрээр олгоно гэсэн тухай МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.</p>	<p>Цалингийн хэсгийг хөнгөлөлт, тэтгэлийн хэлбэрээр олгохыг зөвшөөрсөн тохиолдолд мөнгөн бус хэлбэрээр олгоно гэсэн тухай МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.</p>
<p>Тавдугаар зүйл</p> <p>Үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, эсвэл арбитрын шийдвэр, эсвэл ажилтны зөвшөөрснөөс өөр хэлбэрээс бусад тохиолдолд цалинг ажилтанд өөрт нь олгоно.</p>	<p>Үндсэн хууль</p> <p>Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. 116.4</p>	<p>Цалин хөлсийг тухайн ажилтанд өөрт нь олгох тухай МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.</p>	<p>Байгууллагын дотоод журмаар зохицуулах боломжтой.</p>



<p>Зургаадугаар зүйл Ажилтны цалингаа зарцуулах эрх мэдлийг ямар нэг хэлбэрээр хязгаарлахыг ажил олгогчдод хориглоно.</p>	<p>Үндсэн хууль Халдашгүй, чөлөөтэй байх эрхтэй. Хуульд заасан үндэслэл, журмаас гадур дур мэдэн хэнийг ч нэгжих, баривчлах, хорих, мөрдөн мөшгих, эрх чөлөөг нь хязгаарлахыг хориглоно.\16.13\</p> <p>Иргэний хууль Өөрийн хөдөлмөрийн хөлс, оюутны тэтгэлэг, тэдгээртэй адилтгах бусад орлого, тэдэнд өөрийн үзэмжээр захиран зарцуулахад нь зориулж шилжүүлсэн эд хөрөнгийг захиран зарцуулах эрхтэй \16.3.1\</p>	<p>Цалингаа захиран зарцуулах эрх мэдлийг хязгаарлах талаар МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагддаггүй байна.</p>	<p>Үндсэн хуулинд МУ-ын иргэн халдашгүй, чөлөөтэй байх эрхтэй гэсэн заалтаар зохицуулагдах боломжтой юм.</p>
<p>Долоодугаар зүйл 1.Байгууллага нь ажил үйлчилгээтэй холбоотой бэлэн бүтээгдэхүүний дэлгүүртэй бол байгууллагын ажилчид сайн дурын үндсэн дээр үйлчлүүлэх ба ямар нэг дарамт шахалтаас ангид байна. 2.Ажилчид ажил үйлчилгээтэй холбоотой бараа худалдан авах дэлгүүр, үйлчилгээ байхгүй тохиолдолд эрх мэдэл бүхий этгээд бараа, үйлчилгээг шударга, үндэслэлтэй өртөгөөр хангах эсвэл ажил олгогчдод дэлгүүр ажиллуулах боломж олгох бол ашгийн төлөө бус харин ажилчдын ая тухтай байдлыг хангаж ажиллана.</p>	<p>Үндсэн хууль Халдашгүй, чөлөөтэй байх эрхтэй.\16.13\</p> <p>Үндсэн хууль Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй.\16.4\</p>	<p>Худалдаа, бараа үйлчилгээ эрхэлдэг болон эрхлэх гэж буй аж ахуй нэгж байгууллага нь ажиллагчдаа үйлчлэх талаар зохицуулсан зүйл заалт МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагддаггүй байна.</p>	<p>Байгууллага дахь хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулагдах боломжтой.</p>



<p>8-р зүйл 1.Цалингаас суутгал хийхэд тодорхой нөхцөл байдал үүсэх тохиолдолд зөвшөөрөх ба үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, арбитрын шийдвэрт үндэслэсэн байна.</p>	<p>2.Цалингаас суутгах тохиолдолд шалтгаан, хэмжээний талаарх мэдээллийг эрх мэдэл бүхий этгээд тохиромжтой хэлбэрээр мэдээлнэ.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан.᠖3.1.1)</p>	<p>Суутгал хийх тохиолдол ажилтан зөвшөөрсөн байна гэж МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагддаггүй байна.</p>	<p>Суутгалын хэмжээ нь ажилтаны амьжиргааны түвшинд тулгуурласан ба тухайн ажилтаны ар гэр амьдралд нь эрс нөлөөлөхүйц байх ёсгүй юм. Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Гэр бүлийн тухай хуулиар зохицуулах боломжтой юм.</p>
<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажилтны нэг сарын цалин хөлснөөс хийх нийт суутгалыг /орлогын албан татварыг оролцуулахгүйгээр/ цалин хөлсний 20 хувиас, харин хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон хэд хэдэн суутгал нэгэн зэрэг хийх бол цалин хөлсний 50 хувиас хэтрүүлж болохгүй.᠖3.2) Ажилтан нь түүний цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр буюу суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст гаргаж болно.᠖3.3) Гэр бүлийн тухай хууль Зөвхөн цалин хөлснөөс өөр орлогогүй хариуцагчаас гаргуулах хүүхдийн тэтгэлгийн хэмжээ нь түүний сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас хэтэрч болохгүй.᠘0.2) Тэтгэлгийг хариуцагчийн цалин хөлснөөс суутгал хийх буюу хамтран өмчлөх эд хөрөнгөөс оногдох хэсгийг тодорхойлох үед болон бусад байдлаар олгож болно.᠘1.3) Шүүхийн шийдвэрээр суутгах, эсхүл тэжээн тэтгэх гэрээний дагуу төлөх хүүхдийн тэтгэлгийн хэмжээ нь тэтгэлэг төлөгчийн цалин хөлсний 50 хувиас хэтэрсэн буюу шүүхээр өөр тэтгүүлэгчид тэтгэлэг гаргуулахаар шийдвэрлэсэн бол тэтгэлэг төлөгч тэтгэлгийн хэмжээг өөрчлөн тогтоолгохоор шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж болно.᠘42.1)</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль, Гэр бүлийн тухай хууль, Зөвхөн цалин хөлснөөс өөр орлогогүй хариуцагчаас гаргуулах хүүхдийн тэтгэлгийн хэмжээ нь түүний сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 50 хувиас хэтэрч болохгүй.᠘0.2) Тэтгэлгийг хариуцагчийн цалин хөлснөөс суутгал хийх буюу хамтран өмчлөх эд хөрөнгөөс оногдох хэсгийг тодорхойлох үед болон бусад байдлаар олгож болно.᠘1.3) Шүүхийн шийдвэрээр суутгах, эсхүл тэжээн тэтгэх гэрээний дагуу төлөх хүүхдийн тэтгэлгийн хэмжээ нь тэтгэлэг төлөгчийн цалин хөлсний 50 хувиас хэтэрсэн буюу шүүхээр өөр тэтгүүлэгчид тэтгэлэг гаргуулахаар шийдвэрлэсэн бол тэтгэлэг төлөгч тэтгэлгийн хэмжээг өөрчлөн тогтоолгохоор шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж болно.᠘42.1)</p>			



<p>9-р зүйл Ажилд авах, ажлын байрыг хадгалах зэргийг шалтгаан болгон ажилчдаас шууд болон өөрийн төлөөний хүн, эсвэл зуучлагчаар дамжуулан цалингаас суутгахыг хориглоно.</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль Энэ хуулийн 9.2-т заасан мэдээллийн нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон хөдөлмөрийн хувийн бичжид уг нэгдсэн сүлжээнд бүртгэгдсэн ажил хайгчдаас ажилд зуучлуулсан болон оруулсан хүний тоогоор Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас тогтоосон тарифаар тооцож санхүүжилт олгох бөгөөд хөдөлмөрийн хувийн бирж нь ажилд зуучлуулсан иргэнээс шууд ба шууд бус байдлаар үйлчилгээний төлбөр авахыг хориглоно.᠑.4)</p>	<p>Ажлын байрыг хадгалах зорилгоор өөрийн төлөөний хүн болон зуучлагчаар дамжуулан цалингаас суутгахыг хориглох нь МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.</p>	
<p>10-р зүйл Цалинг тогтоох эсвэл олгох хэлбэрийг үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу хийнэ.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Үндсэн цалингийн хэмжээг тогтоох, нэмэгдүүлэх, түүний хэлбэр, олгох хугацаа, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шатнал Урамшил, нэмэгдэл тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт, олговрын хэмжээ, хөдөлмөрийн норм, нормативыг тогтоох, өөрчлөх, Ажилтанд олгох хоол, унааны зардал болон бусад нөхөх олговорын хэмжээг тогтоох \18.1.1\</p> <p>Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан олгоно.᠕9.1)</p> <p>Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адилаар хэмжээний цалин хөлс тогтооно.᠕9.2.)</p> <p>Нарийн мэргэшил, мэдлэг, мэргэжил шаардагдах болон онцгой нөхцөлтэй хөдөлмөрийн үнэлгээ илүү байна.᠕9.3)</p> <p>Хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй нь ажилтны буруугаас шалтгаалаагүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь нотдох хөлс болон үндсэн цалингийн зөрүүг нөхөн олгоно.᠕9.4)</p> <p>Ажилтан өөрийн буруугаас хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь тохирсон цалин хөлс олгоно.᠕9.5)</p>		<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулах боломжтой</p>



<p>11-р зүйл</p> <p>1. Дампуурсан тохиолдолд дампуурах хүртэл хугацаанд ажиллаж байсан байдлыг харгалзан, татан буугдсан тохиолдолд татан буугдах нөхцөл байдлыг зохицуулсан үндэсний хууль тогтоомжид үндэслэн цалин хөлсний асуудлыг эн тэргүүнд шийдвэрлэнэ.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль</p> <p>Ажил олгогч нь энэ хуулийн 37.1.6, 40.1.1, 40.1.2, 40.1.3-т заасан үндэслэлээр ажлаас халагдсан ажилтанд нэг сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгоно. 42.1</p> <p>Цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж хөдөлмөрийн гэрээ мэндийн даатгалын дэвтэр, хуульд заасан бол ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг халагдсан өдөрт нь өгөх үүрэгтэй. 43.3</p> <p>Иргэний хууль</p> <p>Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагсад төлөх хөдөлмөрийн хөлс 32.5.6)</p> <p>Төрийн албаны тухай</p> <p>Төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаалын орон тоо нь хасагдсан тохиолдолд цалин хөлсөө бууруулахгүйгээр мэргэжил, мэргэшлийн дагуу өөр ажил, албан тушаалд шилжих буюу төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэл хугацаагаар дахин мэргэшиж болох бөгөөд энэ хугацаанд урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалынхаа цалин хөлсийг авч, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу ажлын байраар хангуулах, эсхүл 6 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлэг тухайн байгууллагаас олгоно 127.2.4)</p>	<p>Дампуурсан тохиолдолд дампуурах хүртэлх хугацаанд ажиллаж байсан байдлыг зохицуулсан хууль тогтоомжид үндэслэн цалин хөлсний асуудлыг эн тэргүүнд шийдвэрлэх талаар МУ-ын хууль тогтоомжид тусгаагүй байна.</p>
--	---	--



<p>2. Цалингийн өглөгийг давуу эрхтэйд тооцдог тул ердийн зээлдүүлэгчдээс урьтаж бүрэн барагдуулна.</p>		<p>Аж ахуй нэгж байгууллага нь татан буугдсан буюу дампуурсан тохиолдолд ажиллагчдын цалингийн асуудлыг нэн тэргүүнд шийдэх талаар МУ-ын хууль тогтоомжид тусгагддаггүй байна.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдах боломжтой</p>
<p>3. Цалин болон давуу эрхтэй өглөг, өрийг барагдуулах эрэмбэ дарааллыг үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу хийнэ.</p>			
<p>12-р зүйл 1.Цалинг тогтмол олгоно. Цалин олгох интервал нь үндэсний хууль, тогтоомж, эсвэл хамтын гэрээ, эсвэл арбитрын шийдвэрээр зохицуулагдана.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажилтны цалин хөлсийг сард хоёр ба түүнээс дээш удаа, тогтоосон өдөр олгоно.᠖0.1) Ажилтны цалин хөлсийг цаг, өдөр, долоо хоногтоор тооцон олгож болно.᠖0.2)</p>		<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдах боломжтой</p>
<p>2. Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болоход олгогдох бүх төрлийн нөхөн олговрыг үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, арбитрын шийдвэр зэрэгт үндэслэн эсвэл тийм хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, арбитрын шийдвэр байхгүй бол гэрээний нөхцөлийг үндэслэн олгоно.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажил олгогч нь энэ хуулийн 37.1.6, 40.1.1, 40.1.2, 40.1.3-т заасан үндэслэлээр ажлаас халагдсан ажилтанд нэг сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгоно.᠕2.1) Бөөнөөр халах үед ажил олгогч нь ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийсэн хэлэлцээгээр тохирч тогтооно.᠕2.2) Ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн гэрээ цуцалсан тухай шийдвэр, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр, хуульд заасан бол ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг халагдсан өдөрт нь өгөх үүрэгтэй.᠕3.3)</p>		<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдах боломжтой</p>



<p>13-р зүйл 1. Цалинг бэлнээр олгохдоо үндэсний хууль, тогтоомж, хамтын гэрээ, арбитрын шийдвэр зэргт өөрөөр тусгагдаагүй бол зөвхөн ажлын өдрүүдээр, ажлын байрнаас холгүй олгох эсвэл ажилчдад тохиромжтой гэж үзсэн бусад хэлбэрээр олгож болно.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, олговрыг мөнгөн хэлбэрээр олгоно.\61.1\</p>	<p>Цалинг бэлнээр олгохдоо зөвхөн ажлын өдрүүдээр, ажлын байрнаас холгүй олгох эсвэл ажиллагчдад тохиромжтой гэж үзсэн бусад хэлбэрээр олгох, байршлыг тусгайлан зааж өгсөн нь МУ-н хууль тогтоомжид тусгайлан зааж өгөх тусгагдаагүй байна.</p>	<p>Хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулагдах боломжтой. Ихэнх байгууллага цалинг хөдөлмөрийн дотоод журамдаа зааж тусгасан байдаг.</p>
<p>2. Хүнчирхийлэлд өртөх боломжтой газрууд болох дэлгүүр, бөөний худалдаа, зах, цэнгэлдэх хүрээлэн зэрэг үйлчилгээний болон төсөөтэй газруудад цалин хөлс олгохыг хориглоно.</p>			<p>Цалинг олгох газар, байршлыг тусгайлан зааж өгөх нь аюулгүй байдлыг хангах нөхцөл бүрднэ.</p>
<p>14-р зүйл Шаардлагатай тохиолдолд ажилчдад мэдээллийг тохиромжтой, ойлгоход хялбар хэлбэрээр хүргэнэ. Үүнд: (а) ажилд орох үеийн цалингийн нөхцөлтэй холбоотой аливаа өөрчлөлт; (б) цалин хөлс олгох тухай бүрд гарах өөрчлөлт, эсвэл олгогдож буй хугацааны цалингийн өөрчлөлт</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль Ажил олгогч нь нийт ажилтны цалин хөлсний хэлбэр, хэмжээг хамтын гэрээний дагуу өөрчилсөн тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс 10, түүнээс дээш хоногийн өмнө мэдэгдэж, хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулна.\62.1\</p>	<p>Шаардлагатай тохиолдолд ажилчдад мэдээллийг тохиромжтой, ойлгоход хялбар хэлбэрээр хүргэнэ гэсэн нь МУ-н хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна</p>	
<p>15-р зүйл Конвенцийн хэрэгжилттэй холбоотой хууль тогтоомжууд нь (а) холбогдох иргэдэд өгөх мэдээллийг хүртээмжтэй болгох (б) хариуцлага хүлээх этгээдийг тодорхойлох (в) аливаа зөрчилтэй холбоотой зохиц торгууль, арга хэмжээг зааж өгөх; (г) өөрчлөлтийг бүртгэлжүүлэх заалтыг агуулах</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\ Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>	<p>Конвенцийг харахан соёрхон батлаагүй байна</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>



<p>16-р зүйл Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар бүлэгт заасан дагуу Конвенцийг хүчин төгөлдөр болгохтой холбоотой авсан арга хэмжээний талаарх бүрэн мэдээллийг жилийн тайланд тусгана.</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\</p> <p>Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>	<p>Конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байна</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>
<p>17-р зүйл 1. Эрх бүхий этгээд Конвенцийг хэрэгжүүлэх боломжгүй гэж үзсэн, тухайлбал, хүн ам сийрэг суурьшсан эсвэл хөгжлийн түвшин доогуур, газар нутгийг Конвенцийн үйлчилгээний хүрээнээс хасч, эсвэл тодорхой үйл ажиллагааг ажил олгогчид, ажилчдыг төлөөлөх байгууллагуудтай зөвшилцсөний дүнд Конвенцид хамруулахгүй байж болно. 2. Гишүүн орон бүр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу конвенцийг соёрхон баталсан жуух бичгээ өргөн барьсны дараа гарах эхний тайланд Конвенцийн хэрэгжих боломжгүй тэр зүйл ангилас бусад саналыг оруулахгүй. 3. Энэ зүйлийн 1-д заасан газар нутгийн хөгжил, практик асуудлыг гишүүн орон бүр ажил олгогчид болон ажилчдын байгууллагатай зөвшилцөн үр ашгийн талаар 3 жилийн дараа дахин хэлэлцэнэ. 4. Гишүүн орон бүр дээрх газар нутгийн талаарх хэлэлцүүлгүүд, үр дүнгийн ахиц өөрчлөлтийн талаар дараа дараагийн тайланд тусгана.</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\</p> <p>Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>	<p>Конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байна</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>



<p>18-р зүйл Энэхүү Конвенцийг соёрхон баталсан тухай батламж жуух бичгийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлж бүртгүүлнэ.</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\ Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>		
<p>19-р зүйл 1. Конвенцийг соёрхон баталсан тухай батламж жуух бичгийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал хүлээн авч бүртгэсэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улсад энэхүү Конвенцийг заавал дагаж мөрдөнө. 2. Гишүүн хоёр улсын Конвенцийг соёрхон баталсан тухай батламж жуух бичгийг Ерөнхий захирал бүртгэсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа энэхүү Конвенци хүчин төгөлдөр болно. 3. Түүний дараа, аливаа гишүүн улсын хувьд соёрхон баталсан тухай батламж жуух бичгийг бүртгэснээс арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.</p>	<p>Үндсэн хууль Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\ Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>	<p>Конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байна</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>



<p>20-р зүйл</p> <p>1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 2-рт заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн Товчооны Ерөнхий захиралд өргөн барьж, бүртгүүлсэн Тунхаг бичиг нь дараах заалтуудыг багтаасан байна. Үүнд:</p> <p>(а) Конвенцийн тодорхой заалтууд нь гишүүн орнуудын нутаг дэвсгэр дээр ямар нэг засваргүйгээр хэрэглэгдэнэ;</p> <p>(б) Конвенцид нэгдсэн улс орнууд тодорхой заалтад өөрчлөлт оруулах хүсэлт гаргахдаа дэлгэрэнгүй мэдээллийн хамт илгээнэ;</p> <p>(в) Конвенцийн заалт хэрэгжих үндэслэлгүй газар нутгийн хувьд тохиромжгүй байна;</p> <p>(г) Конвенцийн үйлчиллийн гадуур байгаа газар нутгийн хувьд цаашид анхааралд орох нөхцөл болно.</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>
<p>Үндсэн хууль</p> <p>Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ. \10.2\</p> <p>Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ. \10.3\</p>	<p>Конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байна</p>
<p>2. Энэ зүйлийн 1-ийн (а) ба (б)-д заасан үйл ажиллагаа нь Конвенцийг батламжлах үйл явцын хэсэг ба хүчин төгөлдөржүүлэх үндэс болно.</p>	
<p>3. Аливаа гишүүн орон энэхүү энэ зүйлийн (б), (с) болон (д) заалтын дагуу өмнөх Тунхагуудад хамруулаагүй байсан газар нутгийн талаарх шийдвэрээ дараа дараагийн Тунхагуудаар шаардлагатай үед бүхлээр нь цуцлах эсвэл хэсэгчилсэн байдлаар өөрчилж болно.</p>	
<p>4. Аливаа гишүүн орон нь 22 дугаар зүйлийг үндэслэн Конвенцийн шийдвэрийг цуцлах бол Ерөнхий захиралд хандан аливаа өмнөх тунхаг бичигт орж байсан өөрчлөлтүүд болон газар нутгийн талаар байр сууриа илэрхийлнэ</p>	



<p>21-р зүйл</p> <p>1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 4 ба 5 –д заасны дагуу олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд өргөн барьж буй Тунхаг бичигт Конвенцийн заалтууд хэрэгжих газар нутагт ямар нэг өөрчлөлтгүй шүүд хэрэгжих эсвэл газар нутгийн онцлогт тохируулан өөрчлөлт хийж болох талаар тусгасан байна; Хэрэв Конвенцийн заалтууд нь засварлагдаж болох талаар Тунхаг бичигт тусгасан бол ямар засвар орж болох талаар тодорхой тайлбарлана.</p>	<p>Үндсэн хууль</p> <p>Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\</p> <p>Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>	<p>Конвенцийг хараахан соёрхон батлаагүй байна</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>
<p>2. Гишүүн, гишүүд, холбогдох олон улсын эрх бүхий байгууллагууд аливаа тунхаг бичигт орох аливаа өөрчлөлттэй засварыг дараа дараагийн тунхаг бичгүүдээр бүхлээр нь эсвэл хэсэгчилсэн байдлаар цуцалж болно.</p>			
<p>3. Гишүүн, гишүүд, холбогдох олон улсын эрх бүхий байгууллагууд 22 дугаар бүлэгт заасан-члан Конвенци цуцлагдах тохиолдолд өмнөх тунхаг бичигт орсон өөрчлөлтүүд, Конвенцийн талаарх байр суурийг Ерөнхий захиралд мэдээлнэ.</p>			



<p>22-р зүйл</p> <p>1. Энэхүү Конвенцийг соёрхон баталсан гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жил өнгөрсний дараа цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр цуцалж болно. Цуцлах тухай хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жил өнгөрсний дараа Конвенцийг цуцалсанд тооцно.</p> <p>2. Энэхүү Конвенцийг соёрхон баталсан гишүүн улс нь өмнөх хэсэгт дурьдсан арван жилийн хугацаа дууссаны дараагийн нэг жилийн дотор энэ зүйлд заасан Конвенцийг цуцлах тухай эрхээ хэрэгжүүлээгүй бол Конвенцийг дараагийн арван жилийн хугацаанд дагаж мөрдөх бөгөөд цаашид Конвенцийг цуцлах тухай асуудлыг энэ зүйлд заасан нөхцлийн дагуу арван жилийн хугацаа дуусах тугамд авч үзэх болно.</p>	<p>Үндсэн хууль</p> <p>Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ шударгаар сахин биелүүлнэ.\10.2\</p> <p>Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.\10.3\</p>	<p>Конвенцийг соёрхон хараахан соёрхон батлаагүй байна</p>	<p>Конвенцийг соёрхон баталсан тохиолдолд мэдээлэх, тайлагнах, хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулна.</p>
<p>23-р зүйл</p> <p>1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий Захирал нь Конвенцийн соёрхон баталсан болон түүнийг цуцалж буй тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн улсаас ирүүлсэн бүх батламж жуух бичгийг бүртгэн авсан талаар Байгууллагын гишүүн орнуудад мэдээлж байна.</p> <p>2. Ерөнхий захирал нь Конвенцийг соёрхон баталсан тухай хоёрдахь улсны батламж жуух бичгийг хүлээн авч бүртгэсэн тухайг Байгууллагын гишүүн орнуудад мэдээлхийн хамт Байгууллагын гишүүн орнуудын анхаарлыг Конвенцийг хүчин төгөлдөр болгох хугацаанд хандуулна..</p>			



	<p>24-р зүйл Олон Улсын Хөдөлмөрийн Товчооны Ерөнхий Захирал нь өмнөх зүйлүүдэд заасны дагуу бүртгэсэн, Конвенцийг соёрхон баталсан тухай батламж жуух бичиг болон цуцлах тухай хүсэлтийг Нэгдсэн Үндсэн Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлийн дагуу бүртгүүлэхээр Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад хүргүүлнэ.</p>
	<p>25-р зүйл Олон Улсын Хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөл шаардлагатай гэж үзвэл энэхүү Конвенцийг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаархи Тайланг Ерөнхий бага хурлаар хэлэлцүүлж, Конвенцийг бүхэлд нь буюу түүний зарим хэсгийг хянан өөрчлөх тухай асуудлыг Бага хурлын хэлэлцэх хэргийн төлөвлөгөөнд оруулах эсэжгийг шийдвэрлэнэ.</p>
	<p>26-р зүйл 1. Бага хурлаас энэхүү Конвенцийг бүхэлд нь буюу зарим хэсэгт нэмэлт өөрчлөлт оруулсан Конвенцийг баталсан бөгөөд тэрхүү шинэ Конвенци өөрөөр заагаагүй бол (а)Глишүүн улс нэмэлт оруулсан Конвенцийг соёрхон баталсан бөгөөд шинэ Конвенци хүчин төгөлдөр болохоор хүлээгдэж байгаа бол 22 дугаар зүйлийн заалтаас үл хамаарч энэхүү Конвенци шүүд хүчин төгөлдөр бус болсонд тооцогдоно ; (б)Нэмэлт өөрчлөлт орсон Конвенци хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн энэхүү Конвенцийг глишүүн орнууд соёрхон батлахгүй.</p>
	<p>2. Энэхүү Конвенци түүнийг соёрхон баталсан бөгөөд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан конвенцийг батлаагүй глишүүн улсуудын хувьд ямар ч тохиолдолд анхны хэлбэр, агуулгаараа хүчин төгөлдөр үйлчилнэ.</p>
	<p>27-р зүйл Энэхүү Конвенцийн англи, франц хэлээр үйлдсэн эх бичвэрүүд адил хүчинтэй байна.</p>



ҮНДСЭН ХУУЛЬ БОЛОН БУСАД ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН АКТААР ЗОХИЦУУЛАГДАЖ БҮЙ ЗҮЙЛ ЗААЛТУУД

Конвенцийн 1, 2-р зүйлд цалин хөлсний тодорхойлолт, цалин хөлс авч байгаа болон олгох боломжтой бүх иргэд хамрагдана гэж тусгаж өгсөн байна. Монгол Улсын хууль тогтоомжид цалин хөлсний талаар тодорхойлоогүй боловч цалингийн бүтцийг нарийвчлан тусгаж өгсөн ба Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5.2, 6.1-т зааснаар хөдөлмөрийн харилцаанд орж буй талуудын эрх үүргээр цалинг авах, олгохыг зохицуулж өгсөн байна. Иргэний хуулийн 343.1-т ажил гүйцэтгэх гэрээгээр ажлыг гүйцэтгэсэн, гүйцэтгүүлсэн талуудын хоорондох хөлс мөнгөний асуудлуудыг зохицуулсан байна.

Конвенцийн 3.1, 4.1 дэх заалт цалинг олгохдоо гэрээ буюу хууль ёсны төлбөрийн хэрэгсэлд үндэслэн олгох, цалингийн хэсэгчилсэн хэлбэрийг хууль тогтоомжид үндэслэн олгоно гэдэг нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.1.3, 49.1, 49.4, 60.1, 61.1 зэрэг зүйл, заалтуудыг төсөөтэй хэрэглэж энэхүү харилцааг зохицуулах боломжтой байна.

Конвенцийн 2.3, 2.4, 6-р зүйлд зааснаар гишүүн орон конвенцийг батламжилснаар тайланд хөдөлмөр эрхлэлтийн жагсаалт болон ахиц, өөрчлөлтийн талаар тусгах, ажилтны цалингаа зарцуулах эрх мэдлийг хязгаарлахыг хориглохоор оруулсан байна. Энэ нь Монгол Улс энэхүү конвенцид нэгдэн орсон тохиолдолд үйлчлэх заалт бөгөөд Үндсэн хуулийн 10.2, 10.3-т Монгол Улс олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх буюу дагаж мөрдөх талаар тодорхой заасан, Үндсэн хуулийн 16.13, Иргэний хуулийн 16.31-т зааснаар уг харилцааг зохицуулах боломжтой байна.

Конвенцийн 8, 9-р зүйлд цалингаас суутгал хийх, ажилд авах, ажлын байрыг хадгалахыг шалтгаан болгож ажиллагчдын цалингаас суутгахыг хориглох зэргийг тусгасан байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 63.2, 63.3, Гэр бүлийн тухай хуулийн 40.2, 41.3, 42.1-т цалингийн суутгалын хэмжээний талаар тусгасан байна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 9.4-т хөдөлмөрийн хувийн бирж нь ажилд зуучилсан иргэнээс шууд ба шууд бус байдлаар үйлчилгээний төлбөр авахыг хориглоно гэж заасан байна. Хувь хүн зуучилсан тохиолдолд энэ заалт хэрэгжихгүй юм.

Конвенцийн 10, 12 зүйлд Цалинг тогтоох, олгох хэлбэр, цалинг тогтмол хугацаанд олгох, хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болох үеийн тэтгэмжүүдийн талаар тусгасан ба Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай



хуульд цалинг тогтоох, олгох хэлбэрийг нарийвчлан 18.1.1, 49.1, 49.2, 49.3, 49.4, 49.5-д тусгаж, цалинг тогтмол хугацаанд олгох, хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болох үеийн тэтгэмжүүдийн талаар 60.1, 60.2, 42.1, 42.2, 43.3-т зааж өгсөн байна.

Конвенцийн 11-р зүйлд дампуурсан болон татан буугдсан аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажиллагчдын цалингаа нэн тэргүүнд шийдвэрлэх талаар тусгасан байна. Монгол Улсын хувьд энэ харилцааг Иргэний хуулийн 32.5.6, Төрийн албаны тухай хуулийн 27.2.4-т тухайн байгууллага татан буугдсан тохиолдолд албан хаагчийг өөр ажилд шилжүүлэх, төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэлх хугацаагаар мэргэшүүлэх, 6 сарын цалингийн хэмжээгээр 1 удаагийн тэтгэлэг олгоно гэж заасан байна. Энэ нь төрийн албанд л үйлчлэх хуулийн заалт юм.

Конвенцийн 14-р зүйлд цалин хөлсний мэдээллийг ажиллагчдад хүргэх талаар заасан ба Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 62.1-д ажил олгогч нь ажилтанд цалингийн өөрчлөлтийн талаар мэдэгдэхээр тусгасан байна.

Конвенцийн 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22-р заалтууд нь конвенцийг соёрхон баталснаас хойш хэрэгжих заалтууд тусгагдсан байна. Үндсэн хуулийн 10.2, 10.3-т Монгол Улс нь олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, соёрхон баталсан тохиолдолд дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил хүчин төгөлдөр мөрдөгдөхөөр тусгагдсан байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИД ТУСГАГДААГҮЙ ЗҮЙЛ, ЗААЛТУУД

Конвенцийн 7.1, 7.2-т дэлгүүр, бараа үйлчилгээ эрхэлдэг болон эрхлэх гэж буй аж ахуй нэгж байгууллага нь ажиллагчдаа үйлчлэх талаарх харилцааг тусгасан нь Монгол Улсын мөрдөгдөж буй хууль, тогтоомжид тус харилцааг зохицуулахаар заагаагүй байна.

Конвенцийн 11.2, 11.3-т аж ахуйн нэгж байгууллага нь татан буугдсан буюу дампуурсан тохиолдолд ажиллагчдын цалингийн асуудлыг нэн тэргүүнд шийдэх талаар тусгасан байна. Энэ нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид тусгалаа олоогүй байна.

Конвенцийн 13.1, 13.2-т цалинг бэлнээр олгох тохиолдолд ажлын өдөр, ажлын байрнаас холгүй, хүчирхийлэлд өртөж болзошгүй газруудад цалинг олгохыг хориглосон нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй байна.



ДҮГНЭЛТ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь Хөдөлмөрийн 32 дахь чуулганаа хуралдуулж, цалин хөлсийг хамгаалах зарим саналыг авч хэрэгжүүлэх талаар шийдвэрлэж, “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцийг 1949 оны 07-р сарын 01-ний өдөр баталсан байдаг. ОУХБ нь нийт 185 гишүүн оронтой бөгөөд тухайн конвенцийг 94 улс соёрхон баталсан нь гишүүн орны 50 гаруй хувийг эзэлж байна.

ОУХБ-ын гишүүн улс орнуудыг дотоодын нийт бүтээгдэхүүний хэмжээгээр, хүн амын тоогоор олон, газар нутгийн хэмжээгээрээ том болон буурай хөгжилтэй, хүн амын тоогоор цөөн, газар нутгийн хэмжээгээр бага улс орныг эрэмбэлэн харьцуулж дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

1. Эдийн засгийн чадавхи, хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээ нь “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид нэгдэн ороход ямар нэгэн харилцан хамаарал байхгүй байна.
2. Эдийн засгийн чадавхи, хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээгээр Монгол Улстай ойролцоо улс орнуудыг харьцуулахад хамааралтай үзүүлэлтүүд харагдахгүй байна.

Тиймээс тухайн улс орон өөрийн нөхцөл байдалд үүссэн хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан, хууль тогтоомждоо нийцүүлэн соёрхон батлах эсэхээ шийдвэрлэдэг байна.

Цалин хөлсийг хамгаалах тал дээр Монгол Улсын хувьд эрх зүйн орчин сул байгаа нь харьцуулсан шинжилгээгээр харагдаж байна. “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцийн нийт 45 зүйл, заалтаас Монгол Улсын хууль тогтоомжоор зохицуулагдаж буй 39 зүйл, заалт байна. Харин Монгол Улсын хууль тогтоомжид тусгагдаагүй 6 зүйл заалт байгаа хэдий ч эдгээр зүйл заалт нь **конвенцид нэгдэн ороход хууль тогтоомжид харшлахааргүй эсвэл хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар тусгагдах боломжтой** заалтууд байна.



ЗӨВЛӨМЖ

Конвенцид нэгдэн орсноор

ОУХБ-ын “Цалин хөлсийг хамгаалах тухай” 95-р конвенцид нэгдэн ороход Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжид харшлах зүйл заалт байхгүй байна. Монгол Улс нь энэхүү конвенцид нэгдэн орсноор:

ОУХБ-аас тухайн конвенцийн хэрэгжилт болон биелэлтийг хангах тал дээр сургалт, арга зүй зөвлөгөө, техникийн шинжтэй туслалцааг авах бүрэн боломжтой.

Конвенцид нэгдэн орох шаардлагагүй гэж үзэх тохиолдолд

Монгол Улсын хууль, тогтоомжоор зохицуулагдаагүй байгаа конвенцийн 7.1,7.2 /байгууллагынхаа худалдаа, бараа үйлчилгээгээр ажиллагчид нь сайн дурын үндсэн дээр үйлчлүүлэх/, 11.2,11.3 /аж ахуйн нэгж байгууллага нь татан буугдсан буюу дампуурсан тохиолдолд ажиллагчдын цалингийн асуудлыг нэн тэргүүнд шийдэх/, 13.1,13.2 /ажлын өдрүүдээр ажлын байрнаас холгүй газар цалинг олгох/ заалтуудыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга болон бусад хууль тогтоомжид тусгаснаар тухайн харилцааг зохицуулах боломжтой юм.



АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль
3. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль
4. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай
5. Иргэний хууль
6. Гэр бүлийн тухай хууль
7. Компаний тухай хууль
8. Нөхөрлөлийн тухай хууль
9. Хоршооны тухай хууль
10. Дампуурлын тухай хууль
11. Аж ахуй нэгжийн орлогын албан татварын тухай хууль
12. Эрүүгийн хууль
13. Эрүүгийн байцаан шийтгэх тухай хууль
14. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгаа 2014
15. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2013-2014 оны улсын хэлэлцээр
16. Цалин хөлсний талаарх үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого
17. Цалин хөлсийг хамгаалах тухай 95-р конвенци
18. Тэгш цалин хөлс олгох тухай 100-р конвенци
19. Алагчлахгүй байх тухай 111-р конвенци
20. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенци, зөвлөмжийн эмхтгэл

Цахим эх сурвалж

1. <http://www.ilo.org>
2. <http://legalinfo.mn>
3. <http://data.worldbank.org>
4. <http://www.worldometers.info>
5. <http://www.nationsonline.org>

