

ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН СУДАЛГАА

СУДАЛГАА ХИЙСЭН БАГ

1. Б.Хишигсайхан /ХЭҮК-ын Референт/
2. Г.Золжаргал /ХЭҮК-ын Референт/

СУДАЛГААНД ОРОЛЦСОН БАЙГУУЛЛАГА, ХҮМҮҮС

1. Х.Энхжаргал /НХХЯ-ны ХНХХА /
2. Д.Оюунбат /МҮЭ-үүдийн Холбооны дэргэдэх Хөдөлмөрийн Дээд Сургууль
3. Л.Ариунчимэг /Хүний эрх хөгжил төв /
4. М.Мөнхцэцэг /Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо /

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ОРШИЛ

Хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон хүний эрхийн асуудлыг 1992 онд батлагдсан ардчилсан Үндсэн хуулинд “Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцлөөр хангуулах, амрах, цалин хөлс авах” хэмээн баталгаажуулж өгсөн. Түүнээс гадна Монгол улсын нэгдэн орсон ЭЗНСЭТОУП болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенциудад илүү дэлгэрэнгүй туссан байдаг. Мөн түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад салбар хууль, эрх зүйн актаар давхар баталгаажуулж өгсөн.

Хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм байгуулж байгаа манай улсын хувьд хүний эрх, эрх чөлөөг эрхэмлэн дээдэлж, хөхүүлэн дэмжих явдал гол цөм асуудлын нэг юм. Тиймээс дээрх олон улсын гэрээ, Монгол улсын хууль тогтоомж, эрх зүйн актуудын хэрэгжилт ямар түвшинд байгааг судлах, хөдөлмөрийн харилцаанд гарч байгаа хүний эрхийн зөрчлийг олж илрүүлэх ажлыг нэн тэргүүнд хийж гүйцэтгэх нь цаашид энэ чиглэлээр хүний эрхийг хамгаалах хөхүүлэн дэмжих үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай арга замаа зөв тодорхойлоход чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Монгол улсын Үндэсний статистикийн газрын 2000 оны эмхтгэлд дурьдсанаар нийт 809000 иргэн 20 орчим салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаа дүн мэдээ гарчээ. Харин 2000 оны Хүн ам орон сууцны тооллогын дүнгээр 779100 хүн ажил эрхэлж байгаа гэсэн дүн мэдээ гарсан байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс манай улсын хүн амын ойролцоогоор 1/3 хувийг эзэлдэг. Хүн амын олонлогийг хамардаг хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт өдийг хүртэл хийсэн дорвитой том судалгаа байхгүй, зарим холбогдох байгууллагууд ажлын хэрэгцээндээ зориулж жижиг түүвэр судалгаа хийх замаар явж иржээ.

1990 оноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжин орсноор өмч хувьчлал эхэлж энэ дүйвээнээр олон мянган ажилчид ажилгүйчүүдийн эгнээнд шилжин орсон. Том том үйлдвэрийн газрууд өмнө ажиллаж байсан хүчин чадлаар ажиллах боломжгүй болсноор ажилчдаа цомхтгох ажлыг эрчимтэй хийж эхэлсэн. Шилжилтийн үеийн бэрхшээлтэй асуудлын нэг нь олноор бий болсон ажилгүйчүүдийн нийгмийн асуудал хурцаар тавигдах боллоо. Засгийн газраас авч хэрэгжүүлж байгаа гадаадын хөрөнгө оруулалтыг дэмжих үйл ажиллагааны үрээр нилээд салбарт шинээр ажлын байр бий болсон сайн талтай.

Гэвч хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн нөхцөл хангалтгүй, илүү цагаар их хэмжээтэй ажиллуулах, цалин хөлсийг маш багаар бодож олгох, илүү цаг, шөнийн цаг болон долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласан нэмэгдэл хөлсийг олгохгүй байх гэх мэт хүний эрхийг зөрчсөн наад захын илэрлүүд дагалдан гарч ирж байна. Ажилгүйдэл өндөр байгаа өнөөгийн нөхцөлд ажлын байр олдож л байвал ажилтнуудын хувьд өөрийн эдлэх ёстой эрхийн талаар бага анхаарч байгаа байдал мөн нөлөөлж байна.

ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССООС ХИЙСЭН СУДАЛГААНЫ ТАЛААР

Хүний эрхийн Үндэсний Комиссоос хөдөлмөрийн эрхийн хүрээнд хийх судалгааг 2001 оны 10-11-р сард холбогдох байгууллагуудтай хамтран хийлээ. Судалгааг хийхдээ уламжлалт аргууд болох анкетын судалгаа, ярилцлагын арга, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх аргуудыг ашигласнаас гадна өмнө нь хөдөлмөрийн эрхийн чиглэлээр хэсэгчилсэн, түүвэр судалгаанууд хийж байсан туршлагатай төрийн болон төрийн бус байгууллагын ажилтнуудыг урьж, харилцан туршлага солилцсон. Үүний үр дүнд ажилтан, ажил олгогч, төр, төрийн бус байгууллагийг төлөөлсөн судалгааны багийг бүрдүүлж, судалгааг хийлээ.

Энэхүү судалгааг төр, төрийн бус болон хувийн хэвшлийн, 15 салбарын 500 хүнийг хамруулан амрах, цалин хөлс авах эрхийн хүрээнд анкетын судалгаа Улаанбаатар хотын Багануур дүүргийн Багануурын нүүрсний уурхай, Сүхбаатар дүүргийн Жинтуул компанид үзлэг шалгалтыг НХХЯ-ны ХНХХАлба, Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбооны дэргэдэх Хөдөлмөрийн дээд сургууль, Хүний эрх хөгжил төв, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоотой хамтран хийсэн. Мөн түүнчлэн 5 өрхийн 10 орчим малчидаас ярилцлагын аргаар судалгаа авсан.

Судалгааны тайланг дараах чиглэлүүдээр бичлээ. Үүнд:

- Оршил
- Эрх зүйн орчин
- Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх
- Хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах эрх
- Цалин хөлс авах эрх
- Амрах эрх
- Бусад /хүүхэд, эмэгтэйчүүд, тахир дутуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт/
- Дүгнэлт

ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан иргэдийн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон эрхийн асуудлыг 1999 онд батлагдсан шинэ Хөдөлмөрийн тухай хуулиар өргөн утга агуулгаар баяжуулж, бататгасан. Монгол улсад одоо хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны чиглэлээр 19 хууль, Засгийн газрын 20 тогтоол, яам бусад газрын шийдвэр 17, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн чиглэлээр 100 гаруй стандарт мөрдөгдөж байна. Мөн түүнчлэн 1974 онд нэгдэн орсон ЭЗНСЭТОУП-аас гадна Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага /ОУХБ/-ын 13 орчим конвенцид нэгдэн ороод байгаа. ОУХБ-аас хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлаархи 8 тулгуур конвенцид нэгдэж орохыг уриалсан бөгөөд Монгол улс 5 конвенцид нэгдэж ороод байна. Үлдсэн 2 конвенцид нэгдэж орох бэлтгэл ажил хийгдэж байгаа юм байна.

Одоо дагаж мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх явцад доорх бэрхшээлүүд тохиолдож байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуульд хамтын гэрээг заавал байгуулах талаар тодорхой заалт байхгүй /8-р зүйлд нэмэлт оруулах/
2. Ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтан ажлаа хүлээлгэж өгөөгүй, эсвэл ажил хийж байгаад ажилдаа ирэхгүй байгаа тохиолдолд нэмэлт зохицуулалт хийж, ажил олгогчийг зарим үүргээс чөлөөлөх /43-р зүйлд нэмэлт оруулах/
3. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцлөөс хэвийн нөхцөлд шилжин ажилласан тохиолдолд ажилтны ээлжийн амралтын хоногийг ажил олгогч нарын зүгээс буруу тооцох /79.6-д өөрчлөлт оруулах/
4. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан алба, орон тооны бус зөвлөлийн аль нэгийг байгуулж болох юм шигээр тусгагдсаныг өөрчлөх /93.1-д өөрчлөлт оруулах/
5. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхөн төлбөрийн тухай хуульд хурц хордлогыг үйлдвэрлэлийн осолтой адилтган үзэж, судлан бүртгэх тухай заасныг хөдөлмөрийн тухай хуульд мөн адил зааж өгөх /95.2 –д өөрчлөлт оруулах/
6. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын талаарх хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын дүгнэлтийг ажилтан зөвшөөрөхгүй байх тохиолдолд дараагийн шатанд гомдол гаргах талаар хуульчилж өгөөгүй /95.4-д өөрчлөлт оруулах/
7. ААН, байгууллагын зүгээс ажилтанд сахилгын шийтгэл ноогдуулахдаа аль цалин хөлснөөс сахилгын шийтгэл ноогдуулахыг хуульд тодорхой заагаагүй байгааг тодруулах /131.2-т үндсэн цалин гэж оруулах/

8. Хөдөлмөрийн хуулийн 141.1, 141.1.12, 141.1.13-р заалтын биелэлтийг хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч зайлшгүй үзэх шаардлага гардаг ч зөрчил гаргагчид байцаагчийн зүгээс ямар арга хэмжээ авахыг хуульд тодорхой зааж өгөх
9. 141.1.11-д өөрчлөлт оруулах, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зөрчил их байгааг харгалзаж, торгуулийн заалтыг нэмэх, контрактын гэрээгээр ажиллах нөхцөлд үүссэн зөрчил дутагдалд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой болгосон заалт нэмж оруулах
10. Мөн түүнчлэн хуульд дараах нөхцлүүдэд авах арга хэмжээний талаар заагаагүй тул 141-р зүйлд шинээр нэмж заалтууд оруулах. Үүнд:
 - Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний хохирлыг нөхөн төлөөгүй тохиолдол
 - Тодорхой хугацаагаар зогсоосон үйлдвэрлэлийн болон ажлын байр, машин механизм, тоног төхөөрөмжийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн зөрчлийг арилгалгүйгээр үйл ажиллагааг дур мэдэн явуулах
 - Илүү цаг, шөнийн цаг, нийтээр амрах баярын өдөр, 7 хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүйгээс олгох нэмэгдэл хөлс, олговрыг хууль, хөдөлмөрийн дотоод журамдаа заасан хэмжээгээр олгоогүй, ээлжийн амралтыг ажилтанд зохих ёсоор эдлүүлээгүй тохиолдол
 - Хөдөлмөрийн дотоод журам, ажил албан тушаалын жагсаалт, ажлын байрны тодорхойлолт болон албан тушаалын лавлах, хөдөлмөрийн норм, норматив, үндсэн цалингийн сүлжээ, жишгийг баталж мөрдүүлээгүй албан тушаалтан
 - Хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил үүргийн онцлогт тохирсон ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангаагүй болон цэвэрлүүлэн, ариутгах, засварлуулах үүргээ биелүүлээгүй ажил олгогч, ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийг хэрэглээгүй ажилтан
 - Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн ажилтныг ажилд авсан тушаал гаргаагүй, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр нээгээгүй, зохих бичилтийг хийж баталгаажуулаагүй тохиолдол
 - Үйлдвэрлэлийн барилга, байгууламжийн зураг, төслийг зохиох, барьж байгуулах болон шинэчлэх өргөтгөх, ашиглалтад өгөхөд болон машин механизм, тоног төхөөрөмжийг суурилуулах, ашиглалтад өгөх, их засварын дараа ажиллуулахад мэргэжлийн хяналтын байгууллагаар

хянуулж, дүгнэлт гаргуулж, баталгаажуулаагүй, зохих зөвшөөрлийг аваагүй албан тушаалтан

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохих заалтыг зөрчиж ажилтныг ажлаас халсан, ажлаас хуулийн дагуу халсан боловч ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг хуульд заасны дагуу олгоогүй, хөдөлмөрийн гэрээг үндэслэлгүй цуцалсан албан тушаалтан
- Ажлын байр нь эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны шаардлага хангаагүй, ажилчдыг эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт зохих журмын дагуу оруулаагүй албан тушаалтан
- Зарим ААН, байгууллагын удирдлагууд орон нутагт ажиллаж буй улсын байцаагчдын шаардлагыг хүлээн авахгүй, биелүүлэхгүй тохиолдол гарч байгаатай холбогдуулж энэ талаар заалт нэмж оруулах

11.141.3-д ээлжийн амралтын хоногийг буруу тооцож, олговрыг буруу олгосон, цалин хөлснөөс илүү суутгал хийх тохиолдлуудыг нэмж оруулж өгөх

Мөн түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-д заасан “Ажил үйлдвэрлэлийн онцлогт харшлахгүй тохиолдолд 50, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа гурав, түүнээс дээш хувийн орон тоонд тахир дутуу буюу одой хүнийг ажиллуулна” гэсэн заалтын хэрэгжилт хангалттай биш байна. Хөдөө орон нутагт ялангуяа 50, түүнээс дээш ажилтантай ААН, байгууллага ховор байдаг учир хуулийн энэ заалт хэрэгжих боломжгүй байдаг.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд тэтгэвэр авах эрх үүсэх насыг эрэгтэй, эмэгтэй ялгаваргүйгээр тогтоосон байдаг бол төрийн албаны тухай хуульд 5 насны зөрүүтэйгээр тогтоожээ. Мөн тус хуулийн 31.4-т ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан хаагчид түүний зөвшөөрснөөр 1.5 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшил олгоно гэж заасан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79.1-д заасан ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож, биеэр эдлүүлнэ гэсэн заасантай зөрчилдөж байна.

МУ-ын нэгдэн орсон ОУХБ-ын конвенциудтай манай үндэсний хууль тогтоомж зөрчилддөггүй боловч, тэдгээр хууль тогтоомж, гэрээ конвенцийг хэрэгжүүлэх механизмыг илүү боловсронгуй болгох шаардлагатай байна.

АЖИЛ МЭРГЭЖЛЭЭ ЧӨЛӨӨТЭЙ СОНГОХ ЭРХ

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжсэнтэ холбогдож, ажлын байрны хомсдол гарч, ажилгүйдэл гэсэн шинэ нэр томъёо гарсан. Үүнтэй уялдаж ажил хийхийг хүссэн олон мянган хүний хувьд ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох боломжгүй болж, гэр бүлийнхээ наад захын хэрэгцээ хангах үүднээс аль тааралдсан ажлыг хийх болсон. Мөн түүнчлэн анх ажил орохдоо шударга шалгуургүйгээр танил тал, найз нөхдөөрөө дамжуулан оро явдал ихэссэн. Энэ нь танил талгүй, найз нөхөдгүй хүмүүсийн хувьд ажил олгох хийх найдлага тасрахад хүргэсэн. Ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрхийг хэрэгжих гол нөхцөл бол ажил хөдөлмөр хайх, олж авах зэрэгт тэгш боломж бай явдал юм. Өнөөдөр Монгол улсад хүн дуртай, сонирхолтой мэргэжлээр ажиллахыг хэдий хүслээ ч танил тал харах эсвэл аливаа төрлийн ялгаварла гаргах зэрэг зохисгүй үзэгдэл ажиглагдах болсон нь энэхүү эрх бодит байдлаа хэрэгжихгүй зөрчигдөж, цаашид хэрэгжих орчин нөхцөл бүрдээгүй байгаа харуулж байна.

Түүнчлэн зөвхөн өөрийн хүссэн ажил, мэргэжлээрээ ажиллах боломжоос гадна ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ хийх явцаар энэхүү эрхийн хэрэгжил тодорхойлогддог. 1990 оноос бий болсон бөөнөөр халагдсан, цомхтголд орсон хэсэг бүлгийн хувьд ажилтай л болж байвал хөдөлмөрийн гэрээ гол асуудал биш байсаар 10-аад жилийн нүүр үзсэн. Гэвч энэхүү байдал 1999 онд шинэ хөдөлмөрийн хууль батлагдсанаар аажим аажмаар өөрчлөгдөж эхэлж байна.

ХНХХА-ны ХХХ-ийн улсын ахлах байцаагч Энхжаргал:

Анх шинэ хөдөлмөрийн хууль гарснаас хойш нэг жилийн хугацаанд ажилтан, ажил олгогч 2 хоёулаа хөдөлмөрийн гэрээний ач холбогдлыг ойлгодоггүй байсан бол, сүүлийн жилийн байдлаар энэ байдал аажмаар өөрчлөгдөж байна. Тухайлбал 3 аймаг, нийслэлийн 3 дүүрэгт 2001 онд хийсэн шалгалтын дүнгээс харахад хөдөлмөрийн гэрээг 80 орчим хувь нь хийсэн байна.

Байдал хэдий сайжирч байгаа ч ажилчдын хувьд хөдөлмөрийн гэрээнд хайнга хандах явдал одоо хир нь гарсаар байна. ХЭҮК-оос 500 хүний дунд хөдөлмөрийн эрхийн асуудлаар анкетын судалгаа авахад гарч байсан нэг хүндрэлтэй асуудал бол хөдөлмөрийн гэрээнд зайлшгүй тусгах ёстой 4 гол нөхцлийн талаарх мэдлэг туйлын хангалтгүй байсан. Энэ нь хэдийгээр гэрээ хийгдэж байгаа боловч одоо хир нь хөдөлмөрийн гэрээнд тусгагдаж байгаа асуудалд ажил олгогч давуу эрхтэй

оролцдог болохыг харуулж байна. Асуулга авч байх явцад дийлэнх хэсгийн хувьд хөдөлмөрийн гэрээнд ямар асуудлыг тусгасан талаар мэдэхгүй, мартсан байх явдал элбэг байлаа. Мөн ажилтан ажил олгогчтойгоо өөрийн хүсэл зоригийг илэрхийлж хөдөлмөрийн гэрээг байгуулахгүй байгаа нь энэхүү эрхээ бодитой эдлэх боломжгүйгээр гэрээ хийгдэж байгаа буюу огт гэрээ хийгдэхгүй байгаа зэрэг нь энэхүү эрхээ эдлэх явдал зөрчигдөж байгаагийн нэг хэлбэр болдог. Манай улсын хувьд шилжилтийн өнөө үед дээрх зөрчил элбэг тохиолдож байна. Тухайлбал 15 орчим салбарын 500 хүнээс хийсэн судалгааны дүнгээс үзэхэд 122 хүн буюу 24.4 хувь нь ажил олгогчтойгоо хөдөлмөрийн гэрээ хийгээгүй болох нь судалгааны дүнгээс харагдаж байна Мөн түүнчлэн хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн хүмүүсийн 14 орчим хувь нь хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцлүүдийг харилцан тохиролцолгүй гэрээг хийжээ. Энэ нь ажилтны эрх ашиг хохирох нэг шалтгаан болж байна. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажил үүрэг гүйцэтгүүлсэн албан тушаалтныг Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар 5000-20000 төгрөгөөр торгодог, энэ нь зах зээлийн өнөөгийн нөхцөлд тийм ч хатуу арга хэмжээ биш бөгөөд энэ зөрчил ААН, байгууллагууд дээр арилахгүй харин ч их хэмжээгээр гарч байна. Тиймээс хууль тогтоогчид энэ заалтыг эргэж харах нь зүйтэй гэж санагдаж байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЯТАЙ НӨХЦЛӨӨР ХАНГУУЛАХ ЭРХ

Хөдөлмөрийн аятай, таатай нөхцлөөр хангуулах эрхийн хүрээнд хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байрны эрүүл ахуй, техник, технологийн аюулгүй ажиллагаа болон хамгаалах хэрэгсэл зэрэг зүйлсийг цогцоор нь стандартын дагуу бүрдүүлсэн нөхцөлд энэ асуудал шийдэгдэх боломжтой. Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн үед төрөөс ажилчдын хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, стандартад тавих хараа хяналт өндөр, энэхүү стандартыг зөрчигчдөд хатуу арга хэмжээ авдаг байсан зэрэг нь ажилчдын эрх ашгийг хамгаалахад таатай орчин бүрдүүлж байсан. Мөн түүнчлэн ажилчдыг эмнэлгийн хугацаат үзлэгт цаг тухайд нь оруулдаг байсан зэрэг нь ажилчин хүний хувьд эрхээ эдлэх боломж бүрдсэн байсан юм.

Гэтэл 1990 оноос зах зээлд шилжиж, ЭЗХТЗ-ийн орнуудын баталгаат зах зээл үгүй болсноос шалтгаалж манай үйлдвэрийн газрууд гадаадын зах зээлд өрсөлдөх чадваргүй болж, үүнээс улбаалж олон үйлдвэрийн газрууд хаалгаа барихад хүрсэн. Энэ цаг үед ажилчин хүний хувьд ажилтай байх нь юу юунаас илүү чухал болж, ажлын байрны хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн наад захын зарчмууд алдагдахад хүрсэн. Ажил олгогч нарын хувьд ч мөн адил өөрийн

байгууллагын үр ашгийн төлөө санаа зовохоос, ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах, хангах явдлыг умартахад хүрсэн.

МУ-ын Засгийн газрын 1996 оны 19-р тогтоол, нийгмийн зөвшлийг хангах гурван талт хэлэлцээрийн дагуу 1997 оны 2-р сараас 10-р сарын 15-ны хооронд хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны түвшин тогтоох улсын үзлэгийг орон даяар явуулсан. Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцлийг тодорхойлох үзлэг, шалгалтаар эрүүл ахуйн нормоос хэтэрсэн ажлын байрны тоог дараах хүснэгтэнд үзүүлснээр илрүүлжээ¹.

№	Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлд нөлөөлж буй хүчин зүйл	Ажиллагсад	Хувийн жин
1	Гэрэлтүүлэг хангалтгүй	3038	13.2
2	Чийглэг ихтэй	1734	7.4
3	Тоосжилт ихтэй	6421	27.7
4	Дуу чимээ ихтэй	5695	24.5
5	Доргио чичиргээтэй	2847	12.2
6	Химийн бодисын ууршилт ихтэй	1177	5.2
7	Цахилгаан соронзон орны нөлөөлөл ихтэй	938	4.1
8	Цацраг идэвхт бодистой харьцаж ажилладаг	684	2.9
9	Өндөр хэмийн халуунтай	656	2.8

Дээрх хүнд нөхцөлд ажиллаж байгаа хүмүүст хөдөлмөрийн нөхцлөөс нь хамаарч 18476 хүнд сүү болон хор саармагжуулах хүнсний бүтээгдэхүүн хэрэглүүлж, 7568 хүнийг хорогдуулсан цагаар ажиллуулж, 19631 хүнд нэмэгдэл амралт олгож, 10773 хүнд нэмэгдэлтэй цалин хөлс олгож байна². Гэвч дээрх арга хэмжээ нь хортой нөхцлийн нөлөөллийг арилгаж, хордуулалтын хэмжээг саармагжуулахад хангалтгүй юм. Дээрх үзлэг, шалгалтаас хөдөлмөрийн нөхцлийг хангалтгүй гэж үнэлжээ .

Ихэнх аж ахуйн нэгж ажлын байрны эрүүл ахуйн дүгнэлтгүй ажиллаж байгаа ба тухайлбал Нью Торнода ХХК-ны дүгнэлтийн хугацаа дууссан байв. Мөн Американ Вондерфул, Хондо Интернэйшнл компани ажлын байр эрүүл ахуйн шаардлага хангахгүй, хүйтэн, цэвэрлэгээ ариутгал хийдэггүй, химийн бодисын ууршилттай, үйлдвэрийн байрны тохижилт, гоо зүйн асуудал туйлын хангалтгүй байсан байна.

Гадаадын хөрөнгө оруулалттай ААН-д хийсэн үзлэг шалгалтын дүнгээс... НХХЯ-ны ХНХХА

¹ ХНХХА-ны мэдээнээс

² ХНХХА-ны мэдээнээс

Ялангуяа гадаадын хөрөнгө оруулалттай үйлдвэрийн газруудад хөдөлмөрийн нөхцлийн зөрчил их байгаа талаар яриа их байдаг. Энэ нь 2000 оныг хүртэл гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжид зөвшөөрөл олгох ажлыг Гадаад худалдаа, гадаадын хөрөнгө оруулалтын агентлаг, Татварын ерөнхий газрын Улсын бүртгэлийн газар эрхлэн гүйцэтгэж байсан. Тийм учраас хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг мэргэжлийн байгууллагын зүгээс хянах боломжгүй байсан. Засгийн газрын 1999 оны 155-р тогтоолын дагуу шинэчлэн бүртгэх ажилд ХНХХАлба оролцсоноор, мэргэжлийн хяналт тавих боломж бүрдсэн. 2000 оноос эхлэн ажлын байр, хөдөлмөрийн нөхцлийн дүгнэлтийг ХНХХА-аас гаргуулсны дараа дээрх албадууд лиценз өгөх журамд шилжсэн. Ингэснээр гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжид хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах, хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийг гажуудуулсан бусад зөрчлүүд арилах боломжтой болсон байна.

Мөн түүнчлэн хөдөлмөрийн нөхцлөөс гадна, ашиглагдаж байгаа техник тоног төхөөрөмжинд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн түвшин тогтоох үзлэг хийхэд 10-аас дээш жил ажилласан тоног төхөөрөмж 65.6%-ийг эзэлж байгаа дүн мэдээ гарчээ³. Эндээс манай улсын зарим аж ахуйн нэгжийн ашиглаж буй тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх, сайжруулах явдал нь ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах нэг гол нөхцөл болсныг харуулж байна. 1997 оны улсын үзлэгээр нийт тоног төхөөрөмжийн ашиглалттай холбоотой 6367 зөрчил илрүүлсэн байна. Дээрх тоног төхөөрөмжийн бүрэн бус байдал, хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны горим зөрчсөнөөс үүдэж үйлдвэрлэлийн осол гарах, цаашид ихсэх гол үндэс болж байна.



³ ХНХХА-ны мэдээнээс

Мөн түүнчлэн химийн болон тэсэрч дэлбэрэх бодисын хадгалалт хамгаалалтын талаар улсын үзлэгт нийт 1365 ажлын байранд үзлэг шалгалт хийснээс дөнгөж 62.5 хувь нь л уг бодисыг хадгалах хамгаалах, зориулалтын байр савтай, 77.6 хувь нь ашиглалтын талаар заавар дүрэмтэй байжээ. Тэр ч байтугай дээрх бодисыг айл өрхийн гэрт хадгалах, гар дээрээс худалдах явдал Налайх дүүрэгт гарсан байна.

Эрдмин компанийн электролизийн цехийн ажлын байрны нэг шоо метр агаарт хүхрийн хүчлийн ууршилтын хэмжээ эрүүл ахуйн зөвшөөрөгдөх хэмжээнээс 300-400 дахин, операторын өрөөний агаарт 76.8 дахин их, катодын зэс салгах төхөөрөмжийн агаарт 211-254 дахин их байгаа нь ажиллагсадын эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, мэргэжлийн хордлого үүсгэх нөхцөл бүрдсэн байна.

Үйлдвэрийн ажлыг зогсоох тухай, ХНХХА-ны АКТ, Дугаар 01.01.01, 1997.02.25. . .

Эрдмин компани ажлын байранд 1999, 2000 онд хийсэн сар бүрийн лабораторийн хэмжилтээр ванны орчимд хүхрийн хүчлийн ууршилт эрүүл ахуйн нормын хэмжээнд, ваннаас хавтанг гаргах, хавтанг салгах ажлын үед хүхрийн хүчлийн ууршилт ажлын байрны агаарт зөвшөөрөгдөх нормоос 3 дахин их болж байсан дүн гарчээ...

Эрдмин компани ажилчдын дунд хөдөлмөрийн чадвар түр алдалт өвчлөлтөөр 1998 онд 16 хүн 23 удаа 470 хоног /43.8 хувь нь химийн бодистой харьцаж ажиллагсад, үлдсэн хувь нь захиргааны ажиллагсад/, 1999 онд 16 хүн 26 удаа 338 хоног өвчилсөн /80 хувь нь химийн бодистой харьцаж ажиллагсад, 20 хувь нь захиргааны ажиллагсад/, 2000 онд 21 хүн 31 удаа 316 хоног өвчилжээ.

УИХ-ын Байгаль орчин, хөдөөгийн хөгжлийн байнгын хорооноос 2001 оны 3.11-3.17ны хооронд Орхон аймагт хийсэн шалгалтын дүнгээс. . .

Дээрх жишээ нь 1997, 2001 онуудад тус компаний ажлын байрны нөхцөлд хийсэн шинжилгээ, ажилтнуудын өвчлөлд хийсэн судалгааны дүн юм. Энэ нь хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах эрх нь тус компани дээр одоо хир нь зөрчигдсөөр байгааг харуулж байна. Энэ мэт жишээ хувийн хэвшлийн болон зарим улсын үйлдвэрийн газрууд дээр байсаар байна. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн стандарт зөрчсөн, хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны дүрэм ноцтой зөрчих явдал гарсаар байгаагаас ажилчид эрүүл мэнд, цаг хүч, эдийн засгаар хохирсоор байх гол үүд хаалга болжээ.

Ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийн олголтын талаар улсын үзлэгт орсон ААН, байгууллагууд нийт 130248 хүнд олгохоос 13.1 хувьд нь олгоогүй дутагдал илэрсэн⁴. Мөн ажлын хувцас хамгаалах хэрэгсэл олгож байгаа хэдий ч чанар, өнгө

⁴ ХНХХА-ны мэдээнээс

үзэмж муу, хэмжээ нь тохирохгүй байгаа зэргээс хамаарч зохих журмаар хэрэглэх явдал мөн хангалтгүй байсан байна. Зарим үйлдвэрийн газрууд ажилчиддаа чанаргүй, ажлын шаардлага хангахгүй ажлын хувцсыг бөөндөн авч өгөх үзэгдэл ч гарсан байна.

Дээрх ажлын байранд байгаа зөрчил, дутагдлаас хамаарч ажилтнууд мэргэжлээс шалтгаалах өвчин тусах, үйлдвэрлэлийн осолд өртөж тахир дутуу болох гэх мэт хортой үр дагавар багасахгүй, өсөх хандлагатай болжээ.

Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний гаралтын байдлыг 1990-2000 оны хооронд судалж үзвэл 2000 онд нийт 6394 ажилтан мэргэжлийн өвчний онош тогтоолгосон байна⁵. Мэргэжлийн өвчнөөр өвчилсөн хүмүүсийг, өвчний төрлөөр, оноор нь үзүүлье.

Мэргэжлийн өвчнөөр өвчилсөн өвчтөний тоо

/1990-2000/⁶

№	Өвчний ангилал	1990 оны эцэст	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1	Дотор	2362	438	330	141	160	83	139	87	245	225	230
2	Хордлого	175	96	46	19	23	16	19	26	36	39	39
3	Мэдрэл	63	31	24	23	38	36	72	44	83	99	119
4	Мэс засал	50	47	39	36	27	41	34	24	67	63	57
5	Чих хамар хоолой	14	23	10	25	16	17	19	21	27	29	17
6	Цацрагийн өвчнүүд	18	1	-	-	1	-	2	1	2	2	4
7	Нүдний өвчнүүд	3	9	1	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Харшил	-	10	3	1	2	3	2	-	-	-	-
9	Халдварт	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	16
	Бүгд	2685	655	453	245	267	196	287	208	460	457	482

Дээрх тоо баримтаас харахад мэргэжлийн өвчний гаралт 1993-1997 оны хооронд багсаж, 1998 оноос өсөх хандлагатай байгаа нь харагдаж байна.

Ажлын байрны аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөл хангалтгүй байгаа явдал нь ажилтнуудын эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр

⁵ ХНХХА-ны мэдээнээс

⁶ ХНХХА-ны мэдээнээс

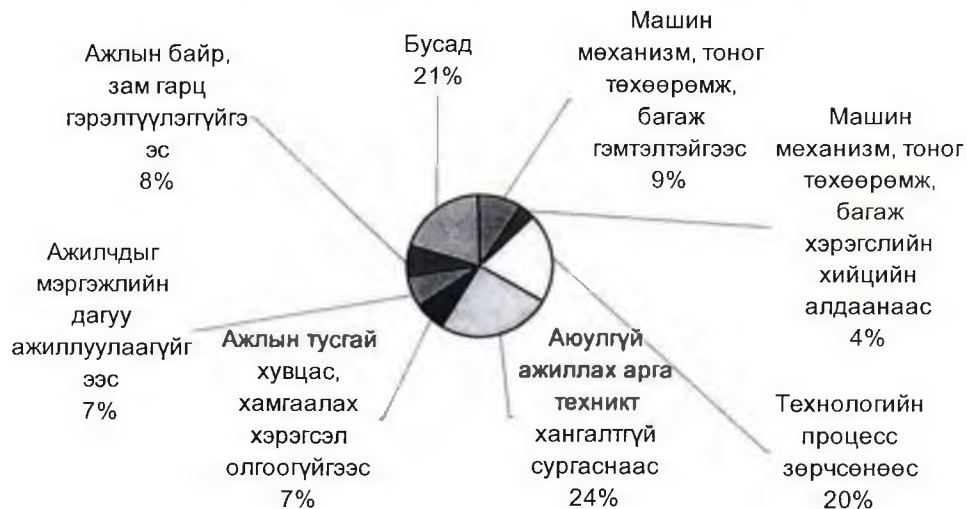
өвчлөх өвчлөлийг ихэсгээд зогсохгүй, үйлдвэрлэлийн осол гарах бас нэг гол шалтгаан болж байна. НХХЯ-ны ХНХХАлбанаас 1986-2000 оны гарсан үйлдвэрлэлийн ослын судалгааг гаргасан байна.

Үйлдвэрлэлийн осол

№	Үзүүлэлт	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Дүн	Хувь
1	Нийт осол	1821	1999	1989	4207	1971	407	201	418	521	403	365			17952	
2	Хүний тоо	2092	2245	2302	4806	2212	445	229	464	550	424	440			20216	
3	Нас барсан	78	75	84	53	40	50	21	33	35	48	46			726	3.6
4	Тахир дутуу болсон	100	119	231	68	62	39	15	5	46	72	42			1028	5.1
5	Хөнгөн ажилд шилжсэн	30	26	53	29	12	10	4	7	21	21	6			263	1.3
6	Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан	2014	2170	2218	4753	2172	395	208	431	515	376	394			19487	96.4
7	1000 ажилтанд ноогдох хувь	3.4	3.9	4.6	5.9	2.7	2.9	1.6	1.8	1.8	1.5	1.6			2.9	

Үйлдвэрлэлийн ослын судалгаанаас харахад мөн л 1992 оноос үйлдвэрлэлийн ослын тоо буурсан дүн харагдаж байна. Энэ нь 1990 оноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжин орж, үйлдвэрүүд олноороо хаагдсан, ажилчид олноороо ажилгүй болсон зэрэг шалтгаануудаас хамаарч, ослын дүн буурч харагдахад нөлөөлж байна. Мөн түүнчлэн үйлдвэрлэлийн ослыг бүртгэх ажил социалист системийн үед нарийн хийгддэг байсан бол 1990 оноос хойш бүртгэлийн ажил хангалтгүй болж, заримдаа ажил олгогч, ажилтантай тохирох замаар энэ асуудлыг шийдвэрлэх болсноос хамаарсан.

Үйлдвэрлэлийн ослын шалтгааны судалгаа



Үйлдвэрлэлийн осол гарсан шалтгааныг судалж үзэхэд технологийн процесс зөрчсөнөөс, аюулгүй ажиллагааны арга техникт хангалтгүй сургаснаас нийт ослын 44% хамаарсан байна⁷.

Осолд орсон хүмүүсийг нас, ажилласан жилээр нь судалж үзэхэд 5-аас дээш жил ажилласан хүмүүс нийт осолд орсон хүний 75.6%-ийг эзэлж байгаагаас сонирхолтой дүгнэлт хийж болохоор байна. Энэ нь хүмүүс олон жил ажиллах тусам ажилдаа гаршиж, аажимдаа техник, технологийн дүрэм горимыг баримтлахгүй, ажлын туршлагадаа хөнгөмсгөөр найдах, бие тоох хандлага илүү гардгийн нэг жишээ байж болох юм.

Тодруулга:

Улсын хэмжээнд бүрэн бус мэдээгээр 2000 онд үйлдвэрлэлийн осол 345 удаа гарч, түүнд 345 хүн өртсөнөөс 29 хүн нас барж, 36 хүн тахир дутуу болж, 280 хүн хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан байна.

НХХЯ-ны харъяа ХНХУХА-ны 2000 оны ажлын тайлан

НХХЯ-ны харъяа ХНХХАлба 2000 онд 9581 аж ахуйн нэгж байгууллагад эрх зүйн акт, хөдөлмөр хамгааллын стандартын биелэлтэд хяналт шалгалт хийснээс хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн 24222 зөрчил илэрсэн нь нийт зөрчлийн 75.9 хувийг эзэлж байна. Энэ тоо баримт нь ажил олгогч нарын зүгээс ажилтнуудыг хөдөлмөрийн аятай, таатай нөхцлөөр хангах үүргээ биелүүлэхгүй байгаагийн нэг тод жишээ юм. Тиймээс энэ чиглэлд хойшид хийх ажлыг эрчимжүүлж, хууль тогтоомж, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэнд зөвхөн төрийн

⁷ ХНХХА-ны мэдээнээс

байгууллагууд төдийгүй төрийн бус байгууллага, иргэдээс тавих хяналтыг сайжруулах шаардлагатай.

Хөдөлмөрийн шинэ хууль гарснаар хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах эрхийг эрх зүйн хүрээнд баталгаажуулж өгсөн байна. Сүүлийн жилүүдэд төрийн болон төрийн бус байгууллага, ҮЭ-үүдийн зүгээс энэхүү эрхийн хэрэгжилтийн байдалд тавих хяналт шалгалт эрчимжиж ирсний дүнд аажмаар энэхүү эрхийн хэрэгжилт сайжрах үндэс суурь болж байна. МУ-ын Засгийн газраас “Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр”-ийг 1998-2000 онуудад хэрэгжүүлж, дүгнэсэн. Цаашид дээрх хөтөлбөрийг үргэлжлүүлэн 2005 он хүртэл хэрэгжүүлэхээр хөтөлбөрийг 2001 онд батлаад байна. Ингэснээр ажилчдын хөдөлмөрийн аятай нөхцлөөр хангуулах эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулах гол нөхцөл бүрдэж болох юм. Түүнээс гадна Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагыг зөрчсөн ААН, байгууллага, албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой зааж оруулж өгөх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

ЦАЛИН ХӨЛС АВАХ ЭРХ

Цалин хөлс авах эрхийн талаар ЭЗНСЭТОУП-ын 7-р зүйлд “...цалин хөлсийг шударгаар тогтоох, ямар нэгэн ялгаваргүйгээр адилхан үнэлгээтэй хөдөлмөрт адилхан цалин хөлс олгох, чингэхдээ тухайлбал, эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдээс доргүй хөдөлмөрийн нөхцлийг бий болгох, тэдний адилхан хөдөлмөрт нь адилхан хөлс олгох”, “энэхүү Пактын заалтын дагуу хөдөлмөрчин хүн, түүний гэр бүлийн гишүүдэд хангалттай амьдрах боломж олгох”, МУ-ын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлийн 4-т “Цалин хөлс авах эрхтэй” хэмээн тус тус заасан. МУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4-р бүлэгт цалин хөлсний холбоотой харилцааг зохицуулж өгсөн.

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжин орсноор цалин хөлсний зохицуулалтад багагүй өөрчлөлт орсон. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 48-р зүйлд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуулиар тогтооно, мэргэжил, албан тушаалын тариф-мэргэшлийн лавлах зохиох аргачлал, мэргэжил, албан тушаалын нэрийн нэгдсэн жагсаалт, хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоох журмыг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална хэмээн заасан. Энэ нь ажил олгогчид цалин хөлсний зохицуулалтад

өргөн боломж олгож байгаа явдал юм. Ажил олгогч нь үндсэн цалингийн сүлжээ, жишиг болон нэмэгдэл хөлс, нэмэгдлийн хэмжээ, шагнал урамшуулал, түүнийг олгох нөхцөл, журам тогтоох болон хөдөлмөрийн норм, нормативыг өөрсдөө батлах эрхтэй боловч тэдгээрийг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нийцүүлнэ гэсэн заалтыг амьдралд хэрэгжүүлэхгүй ажилчдын эрх ашгийг хохироож байна.

Энэ эрхийн хүрээнд хамгийн их зөрчигддөг асуудал бол илүү цагийн болон шөнийн цаг, долоо хоногийн амралтын өдрүүд, нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилласан нэмэгдэл хөлсийг олгохгүй байгаа явдал юм. Мөн түүнчлэн ажлын хөлс нь ажилчин, түүний гэр бүлийн гишүүдэд хангалттай амьдрах боломжийг олгохуйц байх ёстой гэсэн ЭЗНСЭТОУП-ын заалт зөрчигдөхөд хүрч байна. Хэдийгээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /ХХДХ/-г тухай бүрд нь өсгөж байгаа боловч ХХДХ өсч байгаа хувиар цалин хөлсний хэмжээ өсөхгүй байна. Инфляци өндөр байгаагаас шалтгаалж цалин хөлс нь амьжиргааны өртгийн өсөлтийг хангаж чадахгүй байна. ХЭҮК-оос 500 хүний дунд хийсэн анкетын судалгаанд оролцогчдын 64.8% нь 3-5 ам бүлтэй гэж хариулсан бөгөөд, өрхийн орлого нь 81000-120000 гэж 69.5% нь хариулсан байна. Эндээс харахад өрхийн нэг гишүүнд дунджаар 20250-30000 төгрөг оногдож байна. Улаанбаатар хотын хувьд Амьжиргааны баталгаажих доод түвшин /АБДТ/ 2001 оны байдлаар 23900 байгаа бөгөөд дээрх өрхийн гишүүдийн хувьд зөвхөн амьжиргааны наад захын хэрэгцээгээ /хамгийн бага хэрэглээ/ хангахад л цалин хөлс нь хүрэлцэхтэй, үгүйтэй байна. Гэтэл ажилчин хүний хувьд цалин хөлс нь өөрт нь болон түүний гэр бүлийн гишүүдэд хүрэлцээтэй амьдрах боломжийг олгох ёстой. Эндээс Монголын хувьд өнөөдөр хүмүүс зөвхөн хамгийн наад захын амьжиргаагаа хангахын тулд хөдөлмөрлөж байна гэдэг нь харагдаж байна.

Нийслэлийн 70-р цэцэрлэгийн багш Н.Лхамсүрэн:

Багшийн цалин их бага, сард 46,0 мянган төгрөг авдаг. Үүнээс татвар хураалгаад 40,0 орчим мянган төгрөг авч байна. Гэтэл 2 өрөө байрны хөлс, дулаан, цахилгааны үнэ дийлдэхээ больсон. Өнгөрсөн сард л гэхэд 47,0 мянган төгрөг гарсан байсан. Доод тал нь 100,0 мянган төгрөгний цалин авбал амьдралд хүрэлцэнэ.

ҮЭ Шинэ зуун сэтгүүлээс . . .

Мөн түүнчлэн адил хөдөлмөрт адил цалин хөлс авна гэсэн зарчим байдаг хэдий ч өнөөдөр аль салбарт ажиллаж байгаагаас хамаарч ялгавартай цалин хөлс авах явдал ихэссэн. Цалин хөлсний дүнгээр банк, тээвэр, уул уурхай, эрчим хүч зэрэг салбарууд тэргүүлж байгаа бол эрүүл мэнд, боловсрол, шинжлэх ухааны салбарт

хамгийн бага байна. Түүнээс гадна нэг төрлийн хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийн цалин ялгавартай байна. Үүнд оёдлын үйлдвэрүүдийг дурьдаж болно. Эдгээр нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай, хувийн хэвшлийн, төрийн өмчийн оролцоотой зэргээс хамаарч цалин хөлсний зөрүү маш их байна.

Цалин хөлсний зохицуулалтыг байгууллагын хүрээнд мөрдүүлэх гол баримт бичиг бол хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ юм. Гэвч хувийн хэвшлийн дийлэнх нэгжүүд хамтын гэрээг байгуулаагүйгээс хөдөлмөрийн хөлсний асуудлаар хамтын болон хөдөлмөрийн маргааныг хянан хэлэлцэх боломжгүй болдог.

Талх, нарийн боовны үйлдвэр, цайны газар, бар, дэлгүүрийн үйлчилгээ эрхэлдэг Жин Туул компаний ня-бо:

Манай ажилчид сард 30000-35000 төгрөгний цалин авдаг. Сарын 30 хоногийн 15 шөнө нь ажиллаад энэ мөнгийг авч байгаа чинь боломжийн цалин. Тэгээд ч ХХДХ 18500 /Гэтэл одоо 24750/ төгрөг байхад би улсаас тогтоосон жишгээс хамаагүй их цалин өгч байгаа биз дээ. . .

ХЭҮК, НХХЯ-ны ХНХХА-тай хамтарч хийсэн шалгалтын үеэр, 2001.11.15

Хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээг төрөөс тогтоохдоо зөвхөн доод хэмжээг хуульчилж, түүнээс дээш хэдий хэмжээнд байхыг ажил олгогч, ажилтнуудын харилцан тохиролцсоноор шийдэх боломжийг төрөөс олгосон. Гэтэл ажил олгогч нарын хувьд ХХДХ-тэй харьцуулж цалин хөлсний хэмжээг тогтоох явдал элбэг байна.

Түүнээс гадна хөдөлмөрийн хөлсний үнэлгээг маш багаар тогтоодог нь ажилчдын цалин бага байх бас нэг шалтгаан болж байна.

“Южин Монгол” ХХК-ны индүүчин А хэлэхдээ:

“Нормын ажил учраас үнэлгээнээс хамаарч цалинждаг. Үнэлгээ багатай ажил гүйцэтгэвэл шальтай цалин авахгүй. Жишээ нь, 1 ширхэг хүүхдийн хувцас индүүдэх үнэлгээ 2-3 төгрөг байдаг.”

ҮЭ Шинэ зуун сэтгүүлээс . . .

2 жилийн хугацаанд 11 оёдлын үйлдвэр дамжсан эмэгтэй:

Ажлын үнэлгээ маш бага, бусад оёдлын үйлдвэрт 2-3 төгрөгөөр үнэлдэг оёдлыг 50 мөнгөөр үнэлэх жишээтэй. Зарим оёдлын үйлдвэрүүд эхний 1 сарыг дадлагажуулах гэсэн нэрээр цалин өгөхгүй байдаг. . .

ХЭҮК-т хийсэн ярилцлагаас . . .

Хөдөлмөрийн хуулийн 61-р зүйлд цалин хөлсийг мөнгөн хэлбэрээр олгохыг хуульчилж огсон боловч зарим аж ахуйн нэгжийн хувьд бүтээгдэхүүнээр орлуулах явдал мэр сэр гарсаар байна. Түүнчлэн цалин хөлсийг сард 2 удаа, тогтоосон

хугацаанд олгодоггүй байгууллага байсаар байгаа нь ХЭҮК-оос явуулсан судалгаанаас харагдсан. Үүнд судалгаанд оролцогчдын 81 буюу 17.2% нь сард 1 удаа олгодог гэж хариулсан. Гэтэл хөдөлмөрийн хуулиар ажилтны цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй, саатуулсан нь нотлогдвол хожимдуулсан хоног тутамд 0.3%-ийн алдангийг ажил олгогчид ногдуулна гэсэн заалт амьдралд хэрэгжихгүй байна.

Хөдөлмөрийн хуулинд цалин хөлснөөс хийх суутгалын талаар зааж өгсөн байдаг бөгөөд нэг сарын цалин хөлснөөс хийх суутгалын хэмжээг 20%, хүүхдийн тэтгэврийг оролцуулан хэд хэдэн суутгал хийх болвол 50%-иас хэтрүүлэхгүй гэж заасан байдаг. Гэтэл зарим аж ахуйн нэгжийн хувьд энэхүү суутгалыг ажил олгогч дур мэдэн хийх явдал гарч байгаа нь ажиглагдсан юм.

Цалин хөлс авах эрхийн хүрээнд дээр Эрх зүйн орчин гэсэн хэсэгт заасан Хөдөлмөрийн тухай хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийг хуульчилж өгөх нь одоогийн энэ талаар гарч буй зөрчлийг арилгах эрх зүйн орчин бүрдэнэ.

АМРАХ ЭРХ

ЭЗНСЭТӨУП-ын 7-р зүйлийн d-д “амрах, зав чөлөөтэй байх, ажлын цагийг зохистойгоор хязгаарлах, ээлжийн амралтыг цалин хөлстэйгээр эдлүүлэх, баяр ёслолын өдөрт цалин хөлс олгох зэргийг хамаарна”, Үндсэн хуулийн 16-р зүйлийн 4-т “амрах эрхтэй” зэргээр баталгаажуулсан. Хөдөлмөрийн хуулийн Ажил, амралтын цаг гэсэн 5-р бүлгээр амрах эрхийг зохицуулсан. Тус улсын хөдөлмөрийн хуулиар нэг өдрийн үргэлжлэх ажлын цагийг 8 цаг, ажлын дараалсан хоёр өдрийн хоорондох тасралтгүй амралт нь 12 цаг ба түүнээс дээш хугацаатай байна хэмээн заажээ. Гэтэл амьдрал дээр энэхүү заалт зөрчигдөх явдал элбэг байсаар байна.

2 жилийн хугацаанд 11 оёдлын үйлдвэр дамжсан эмэгтэй:

Ажлын норм өндөр учраас нормоо биелүүлэхийн тулд илүү цагаар сууж ажиллах шаардлага их гардаг. Ажил олгогч нарын хувьд хийх ажлаа хийж гүйцэтгээгүй учир хэдэн цагаар сууж ажиллах нь чиний дур гэсэн шаардлага тавьдаг. . .

ХЭҮК-т хийсэн ярилцлагаас . . .

Манай улсын хувьд ажилтны амрах эрх зөрчигдөх явдал их болсон. Тухайлбал ажилтанд цалинг нь олгож байвал шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлс олгох явдлыг

буруушаах ажил олгогч нар цөөнгүй байна. Угтаа тухайн хүнийг амарч, унтаж байх ёстой биологийн цагийг зөрчиж тухайн хүнийг ажил хийлгэж байгаа гэдгийг ойлгохгүй явдал цөөнгүй гарч байна.

Жин Туул компаний Захирал Эрдэнэчимэг:

Бид эмзэг бүлгийн хүмүүсийг ажиллуулдаг. Манай ажилчдын хувьд сард тогтмол 30000-35000 төгрөг авч байгаа нь хангалттай. Тэр хүмүүс чинь сард ердөө л 15 шөнө гарч байгаа. Тиймээс шөнийн цагийн нэмэгдэл гэж өгөх шаардлагагүй.

ХЭҮК, НХХЯ-ны ХНХХА-тай хамтарч хийсэн шалгалтын үеэр, 2001.11.15

Мөн түүнчлэн ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож, биеэр эдлүүлнэ гэсэн хөдөлмөрийн хуулийн 79.1-р заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байна.

500 хүнээс авсан анкетын судалгаанд оролцогчдын 443 хүний 24.1% нь ээлжийн амралтаа биеэр эдлээгүй, нөхөн олговор аваагүй, 7.2% нь биеэр эдлээгүй нөхөн олговор авсан гэж хариулжээ.

ХЭҮК-оос явуулсан анкетын судалгааны дүн

ОУХБ-аас ажилтны ээлжийн амралтыг биеэр эдлүүлэх явдлыг хөхиүлэн дэмжиж байгаа билээ. Гэтэл Төрийн албаны тухай хуулийн 31.4-д ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан хаагчид түүний зөвшөөрснөөр 1.5 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх мөнгөн урамшил олгож болохоор заажээ. Тиймээс ажилтанд ээлжийн амралтыг заавал биеэр эдлүүлэх талаар хуулийн заалтад өөрчлөлт оруулах шаардлагатай.

БУСАД

Хөдөлмөрийн харилцаанд дээрх нийтлэг эрхүүдийн хэрэгжилтийн төлөв байдлыг судлахаас гадна онцгой бүлгүүдийн эрхийн асуудлыг тусад нь авч үзэж судлах шаардлагатай гэж үзлээ. ХЭҮК-оос хийж байгаа судалгааны хүрээнд доорхи бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон эрхийн хэрэгжилтийн төлөв байдлыг тусгайлан авч үзлээ. Үүнд:

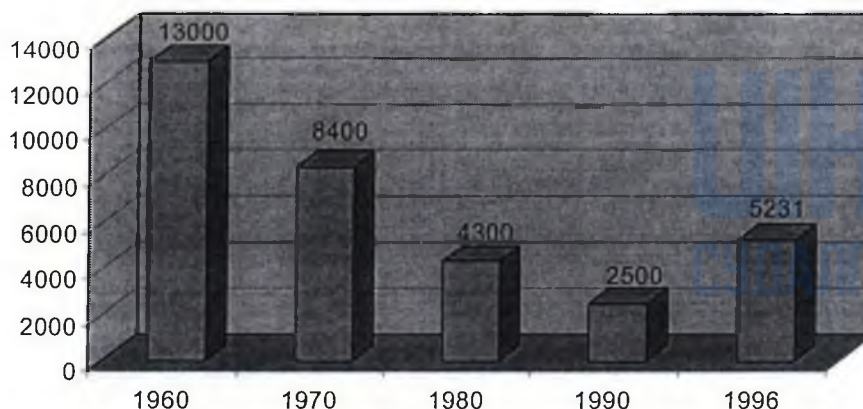
1. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт
2. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт
3. Ажилгүйдэл
4. Тахир дутуу, одой хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт

5. Хөдөлмөрийн харилцаанд гарч буй ялгаварлан гадуурхалт
6. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлт

1. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109,110-р зүйлүүдээр зохицуулсан. Улс оронд ядуурал газар авч, өрхийн орлого буурч, ядуу өрхүүд хүүхдийнхээ сургуулийн сургалтын зардлыг төлөх чадвар мөхөс болсонтой холбогдож хүүхдүүд олноор хөдөлмөр эрхлэх болсон. Тэр ч байтугай хүүхдүүд голлон ажилладаг хөдөлмөрийн зах зээл үүсэн төлөвшөөд байгаа өнөө үед хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт анхаарал татсан асуудлын нэг болоод байна. Энэ нь шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн зах зээлийн зөрчилт шинжийн нэг юм. Гэвч өнөөдөр хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн тоо тодорхой бус байна. Энэ тоог гаргахад тохиолдож байгаа нэг гол бэрхшээл бол ихэнх хүүхдүүд албан бус секторт хөдөлмөр эрхэлж байгаатай холбоотой юм. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал нь цоо шинэ асуудал биш бөгөөд өмнөх тогтолцооны үед ч байсан байна. Гэвч энэ тоо нь 1990 оныг хүртэл тогтвортой буурч байсныг та графикаас харж болно⁸. 1996 онд ҮСГ-аас хийсэн судалгаагаар 5231 хүүхэд хөдөлмөр эрхэлж байгаа дүн гарчээ. Энэхүү тоо нь албан бус салбарт ажил эрхэлж буй хүүхдүүдийг хамруулаагүй тоо юм.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт
/оноор/



Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн тоог сургууль завсардсан хүүхдүүдтэй харьцуулж гаргах нь илүү бодитой тоо гаргахад тус дөхөм болж болох юм. МУ-ын ЗГ-аас ОУХБ-ын 182-р конвенцид нэгдэн орж, улмаар 1999 оны 11 сараас Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах ОУ-ын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн байна.

Хүүхдүүд ихэвчлэн мал маллах, тэрэг түрэх, ачаа зөөх, махны үртэс түүх, яс шулах гэх мэт ажлуудыг хийж байна.

Хүүхдүүд олноор хөдөлмөр эрхэлж байгаа нэг гол салбар бол хөдөө аж ахуйн салбар юм. Энэ нь өмч хувьчлал явагдаж мал аж ахуй, газар тариалан зэрэг салбаруудад иргэд хувиараа хөдөлмөр эрхлэх болсонтой холбогдож хүүхдийн хямд хөдөлмөрийг ашиглах талбар болгоод байна. Тэр ч байтугай мал ихтэй аймгуудын хувьд сургууль завсардалт өндөр байх тал сүүлийн жилүүдэд ажиглагдах болсон нь үүнийг баталж байна. Мал аж ахуйд ажиллаж буй хүүхдүүд ихэвчлэн мал маллах ажил эрхэлдэг бөгөөд үүний зэрэгцээ оторт ганцаар явах, хурдны морь өвлийн цагт унах, мал төхөөрөх, химийн бодисоор мал угаах, эмнэг сургах, олон тооны мал услах зэрэг эрсдэл ихтэй хөдөлмөр эрхэлж байна. Ядуу өрхийн хүүхдүүдийг чинээлэг өрхүүд авч ажиллуулахдаа ихэвчлэн эцэг, эхтэй нь аман хэлцэл хийж, ажиллуулан ажлын хөлсөнд нь дийлэнх тохиолдолд эд зүйл, цагаан идээ, мал мах өгдөг байна.

Мөн түүнчлэн ачаа үүрэх, хүнд ачаатай тэрэг түрэх зэрэг хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд албан бус секторт олноор бий болсон. Хүүхдийг ивээх сангийн судалгаанд хамрагдсан хүүхдүүдийн 41% нь 25, 50, 70 кг-ийн гурил будаа, 50 кг-ийн цемент, плита, 30 кг-ийн замаск үүрэх зөөх ажил хийж байна. Улаанбаатар хотод 1 тонн, 500кг-ийн даацтай тэргэн дээр ачаа овоолон түрдэг, Дорнодын зах дээр 30 градус орчим налуугаар хүүхдүүд тэрэгтэй ачааг дээш доош гаргадаг байна. Ийм их хэмжээний биеийн хүч шаардан хөдөлмөр эрхлэх нь хүүхдийн хэвийн өсөлт, хөгжилтөнд муугаар нөлөөлөх тааламжгүй үр дагавартай юм. Хүүхдүүдийн өргөж, түрж байгаа эдгээр ачааны хэмжээ нь хуулинд тогтоосон хэмжээнээс наад зах нь 2-5 дахин илүү байна. Хэдийгээр Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаарыг 14 гэж тогтоосон боловч 10 хүртэлх бага насны хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт ч газар авах шинжтэй болсон байна.

Жишээ:

Сургуульд сурч байгаагүй 10 настай Б хүү Баянхонгор аймгийн төвийн захын эргэн тойронд 10 гаруй цайны газрын угаадсыг 10 литрийн хувингаар зөөж асгадаг. Үүний хөлсөнд нь тэр архины шил авдаг. Тэр ийнхүү өдөрт 6-10 шил цуглуулж, шагчдад ширхэгийг нь 50 төгрөгөөр тушаан, 300-500 төгрөгийн орлого олдог байна. Олсон мөнгөөрөө гурил лаа авч очдог. Тэр хүү ажилгүй ээж, өвчтэй нагац эгчтэйгээ амьдардаг. Нагац эгчийнх нь группын мөнгөнөөс өөр орлогогүй тэдэнд хүүгийн олдог мөнгө гол амин зуулга болдог байна.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, ХИС, 2001 он

Түүнээс гадна хөдөлмөр хамгааллын хэрэгсэлгүй, аюултай нөхцөлд хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн тоо өсөх хандлагатай байна. Энэ нь хаагдсан уурхай, орхигдсон алт олборлох газрууд гэх мэт уул уурхайн салбарууд дээр илүүтэй ажиглагдаж байна.

Жишээ:

Налайхын уурхайд ажиллаж байгаа хүүхдүүд өглөө 8-10 цагийн орчимд ажилдаа гарч, орой 18-20 цагт буудаг. Тэдний хөдөлмөрийн багаж нь хүрз, шуудай, зарим нь тэрэг ашигладаг. Хөдөлмөр хамгааллын хэрэгслийн хувьд гар чийдэн, бээлийнээс өөр зүйл байхгүй.

Мөн судалгаанд хамрагдсан насанд хүрэгчид: “Уурхайн гүнд ажилласан хүүхдийн өсөлт зогсож, бие нь давжаардаг, тэсэлгээ хийх үеийн хортой утаанд хоолой нь байнга сөөж,уушиг зэрэг дотоод эрхтэний өвчлөлийн шинж тэмдэг илэрдэг, хүнд ачаа байнга үүрсээр хөл муутай, үе мөч, бөөрний өвчтэй болох явдал нилээд байдаг” хэмээн ярьцгаасан.

**Налайхын уурхайд ажиллаж буй хүүхдүүдийн дунд явуулсан судалгаанаас...
Нийслэлийн эмэгтэйчүүдийн газар**

Дээрх хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн хөдөлмөр эрхлэх болсон шалтгааныг Хүүхдийг Ивээх сангийн судалгаанаас харахад ихэнх хүүхдүүд идэх хоол, өмсөх хувцасгүй, түлэх түлшгүй тарчиг амьдралаас үүдэж хөдөлмөр эрхэлж байна. Хүүхдүүд амьдралын энэ гачигдалт байдлаас шалтгаалж, өвлийн тэсгим хүйтэн, зуны аагим халуунд ямар ч хөдөлмөр хамгааллын нөхцөл, шаардлага бүрдээгүй, осолд орж, бэртэж гэмтэх эрсдэл ихтэй орчинд ажиллахад хүрч байна. Түүнээс гадна эдгээр хүүхдүүд амралтгүй, цаг наргүй ажиллах явдал элбэг болжээ. Тэрэг түрж, ачаа зөөдөг хүүхдүүдийн хувьд гэхэд зах ажиллаж байгаа бүх өдрүүдэд, зах нээгдэхээс эхлээд хаагдах хүртэл ажилладаг. Хоёр аймгийн төв, Улаанбаатар хотын хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхдүүдийн дунд өдрийн орлогыг нь ХИС-аас судалж үзэхэд хотод хөдөөг бодвол арай илүү орлоготой тал ажиглагдсан байна.

	500 хүртэл	500-1000	1000-3000	3000-5000	5000-с дээш	Хариулаагүй
Улаанбаатар	4.1	19.4	51	13.3	9.2	3
Дорнод	25.5	37.3	25.5	2	7.8	1.9
Баянхонгор	24.5	34	35.8	1.9	0	3.8

Мөн түүнчлэн эдгээр хүүхдүүдийн сургуульд хамрагдалтын байдлыг судалж үзэхэд 56.4% нь завсардсан, 11.4% сургуульд огт суралцаж байгаагүй гэж хариулжээ⁹.

Дээрх байдлаас дүгнэж үзэхэд хөдөлмөр эрхэлдэг хүүхдүүдийн хувьд хөдөлмөрийн наад захын стандартыг хангахгүй нөхцөлд, олон цагаар, амралтгүй үнэлгээ багатай хөдөлмөр эрхэлж байна. Манай улсын хувьд хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах чиглэлээр өнөөдөр хийгдэж байгаа ихэнх ажил судалгаа, шинжилгээ хийх, бодлого хөтөлбөр боловсруулах шатандаа байгаа юм. Тиймээс хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэх явцад гарч байгаа дээрх хүндрэл бэрхшээлийг даван туулахын тулд хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдүүдийн бодит тоог олж гаргах, тэдгээр хүүхдүүдийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах үр нөлөөтэй арга хэмжээг нэн даруй авах, мөн түүнчлэн тэдгээр хүүхдүүдийн талаар нарийвчлан судлахын зэрэгцээ эцэг эхэд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэхийн хор хөнөөлийг ухуулан таниулж, ойлгуулах, хүүхдэд хөдөлмөрийн аятай нөхцлийг бүрдүүлэх, тэдний хөдөлмөр эрхэлж буй нөхцөл байдлыг сайжруулах зэрэг ажлуудыг зохион байгуулах шаардлагатай байна.

2. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, тэдэнд учирч буй бэрхшээлийг судалж үзэх зайлшгүй шаардлагатай. Манай улсын хувьд Үндсэн хууль болон Хөдөлмөрийн хуулиар эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийг баталгаажуулж өгсөн.

Хот хөдөөгийн аль алинд ажил эрхэлж байгаа эрэгтэйчүүдийн хувь эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр буюу хот, хөдөөгийн дүнгээр 10%-ийн ялгаатай байна. 55 хүртэлх насанд эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн ажил эрхлэлт бараг адил байгаа боловч 55 түүнээс дээш насны ажил эрхлэгчдийн тоо ерөнхийдөө буурсан ч эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эмэгтэйчүүдийнхээс бараг хоёр дахин илүү /3.8% : 1.8%/ байна. Энэ нь эмэгтэйчүүд илүү эрт тэтгэвэрт гардагтай холбоотой байж болох юм¹⁰.

Ажил эрхэлж буй салбарыг хүйсээр харьцуулан харвал эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол боловсрол, эрүүл мэнд, зочид буудал, зоогийн газар, санхүүгийн ажлыг илүү эрхэлж байна. Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс харахад боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс 40.3 мянгаар, зочид буудал, зоогийн газар, санхүүгийн салбарт 5.6 мянгаар их байгаад зогсохгүй боловсруулах үйлдвэр, худалдааны салбарт эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс илүү байна. Ажиллаж байгаа

салбараас нь дүгнэлт хийхэд уламжлалт зан заншил бас нөлөөлж байгаа тал ажиглагдаж байна. Түүнээс гадна дээрх салбарууд нь цалин хөлс багатай учир эрэгтэйчүүд ажиллах сонирхолгүйтэй холбоотой байж болох юм.

Төрийн удирдлагын түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо эрэгтэйчүүдийнхтэй харьцуулахад 2.6 дахин бага байна. Харин төрийн үйлчилгээний албанд тухайлбал боловсрол, эрүүл мэндийн салбарт эмэгтэйчүүд нийт ажиллагсдын 70-80 хувийг эзэлж байна¹¹. Эндээс орлого багатай салбарт эмэгтэйчүүд ажиллаж байгааг дахин харуулж байна. Хувийн хэвшлийн хувьд үйлчилгээний ба дэлгүүр, зах зээл дээр худалдаа эрхлэгч нарын 64% нь эмэгтэйчүүд байна. Тухайлбал зочид буудал, зоогийн газар ажиллагсдын 71% нь эмэгтэйчүүд байхад бөөний болон жижиглэн худалдаа эрхлэгчдийн 51% нь эмэгтэйчүүд байгаа юм. Түүнчлэн ажил эрхлэлтийн байдлын /хувиараа эсвэл бусдад ажиллаж байгаа эсэх/ хувьд ажил эрхэлж буй 358.7 мянган эмэгтэйчүүдийн 156.3 мянга буюу 43% нь гэрээгээр ажиллаж байна. Ажил эрхэлж буй нийт эмэгтэйчүүдийн 138.5 мянга буюу 38% нь өөрсдийгөө гэр бүлийн бизнесст цалин авалгүй оролцогч гэж тодорхойлсон нь сонирхол татаж байна¹².

Хөдөө аж ахуйд ажил эрхлэлт өндөр байгаа тухай өмнө өгүүлсэн билээ. Ажил эрхэлж буй нийт эмэгтэйчүүдийн 48% нь хотод байхад 51% орчим нь хөдөөд ажил эрхэлж байна. Харин энэ салбарт ажилладаг эрэгтэйчүүдийн тоо эмэгтэйчүүдийнхээс 38 мянгаар илүү байна. Гэр бүлийн бизнест цалин авалгүй оролцогч хэмээн тодорхойлсон бүлэгт малчин эмэгтэйчүүд багтаж байгаа юм¹³.

Үүнээс харахад эмэгтэйчүүд үйлчилгээ, санхүүгийн салбар, төрийн доод болон дунд шатны ажил эрхлэлтэд дийлэнх хувийг эзэлж, харин дээд шатан дахь тэдний оролцоо тун ялихгүй байгаа нь нэг талаас эмэгтэйчүүд гэр бүлийн ачаа үүрч, үр хүүхэд төрүүлж өсгөх хариуцлага тэдэнд ноогддог учраас удирдах албан тушаалд хүрэхийн тулд мэргэжил, боловсролоо ахиулах боломж багасдаг, нөгөө талаас зах зээлийн эдийн засгийн нөхцөлд өрхийнхөө аж ахуйг хөтлөн явуулах, орлогоо нэмэгдүүлэхийн тулд эмэгтэйчүүд худалдаа, үйлчилгээ эрхлэн явуулах болсонтой холбоотой. Нийгэмд ялангуяа эрэгтэйчүүдийн дунд эдгээр үзэгдлийг зүй ёсны хэмээн ойлгодог уламжлалт үзэл нь ч мөн эмэгтэйчүүдийн байдлыг сайжруулахад анхаарвал зохих чухал асуудал юм.

¹⁰ УСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

¹¹ УСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

¹² УСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

¹³ УСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

15 түүнээс дээш насны ажил эрхэлдэг хүн ам, эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	
	мянган хүн	мянган хүн	Мянган хүн	Эзлэх Хувь
Бүгд	420.4	358.7	779.1	100
1. Хөдөө аж ахуй, ан агнуур, ойн аж ахуй	204.9	162.8	367.7	47.1
2. Уул уурхай, олборлох үйлдвэр	14.1	4.7	18.8	2.5
3. Боловсруулах үйлдвэр	25.7	30.9	56.6	7.3
4. Барилга	10.2	3.5	13.7	1.8
5. Цахилгаан, хий үйлдвэрлэл, ус хангамж	12.0	3.9	15.9	2.1
6. Бөөний болон жижиглэн худалдаа, гэр ахуйн барааны засварлах үйл ажиллагаа	33.3	35.2	68.5	8.8
7. Зочид буудал, зоогийн газар	3.2	7.9	11.1	1.4
8. Тээвэр, агуулахын аж ахуй, холбоо	30.3	11.8	42.1	5.4
9. Санхүүгийн гүйлгээ хийх үйл ажиллагаа	1.8	2.7	4.5	0.6
10. Үл хөдлөх хөрөнгө, түрээс, бизнесийн бусад үйл ажиллагаа	5.5	4.7	10.2	1.3
11. Төрийн удирдлага, батлан хамгаалах, албан журмын нийгмийн даатгалын үйл ажиллагаа	43.1	16.5	59.6	7.6
12. Боловсрол	14.8	36.7	51.5	6.6
13. Эрүүл мэнд, нийгмийн халамж	6.1	24.5	30.6	3.9
14. Нийгэм, бие хүнд үзүүлэх бусад үйлчилгээ	9.9	8.0	17.9	2.3
15. Бусад /хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн аж ахуй, олон улсын байгууллага, гадаадад ажиллаж байгаа, үйл ажиллагаа нь тодорхойгүй хүмүүс орсон/	5.5	4.9	10.4	1.3

ҮСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс
Хүснэгт 1

3. Ажилгүйдэл

Тооллогын дүнгээс харахад ажилгүйдлийн түвшин эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн хувьд тийм ч их ялгаатай биш байна. Ажиллах хүчний нийт эрэгтэйчүүдийн 18.2% нь ажилгүй байхад ийм эмэгтэйчүүдийн 16.6% нь ажилгүй байна¹⁴.

Насны бүлгээр авч үзвэл 35 хүртэл насанд эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин ойролцоо байгаа. Харин 35-аас дээш насанд эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс өндөр байгаад 55

¹⁴ ҮСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

түүнээс дээш насанд эрэгтэйчүүдийн ажилгүйдлийн түвшин эмэгтэйчүүдийнхээс бараг 5 дахин их байгаа нь эмэгтэйчүүд /55 нас/ эрэгтэйчүүдээс /60 нас/ эрт тэтгэвэрт гардагтай холбоотой¹⁵.

Ажилгүй байгаа шалтгаануудыг авч үзвэл эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад хамаагүй олон эмэгтэйчүүд ажил хийгээгүй шалтгаанаа суралцаж байгаатай холбон тайлбарласан байна. Түүнчлэн тэтгэвэр, нөхөн олговроор амьдарч байгаа гэсэн эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс 2 дахин их байна. Энэ нь мөн л эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол эрт тэтгэвэрт гардаг болон эмэгтэйчүүдийн дундаж наслалт эрэгтэйчүүдийнхээс илүү байгаагаас шалтгаалж байна¹⁶. Ажилгүйдэлд доорх шалтгаанууд нөлөөлж байна. Үүнд:

- Ажил олголтын түвшин доогуур байгаа үед ажлаас халалтын түвшин өндөр байгаа
- Залуучууд хөдөлмөрийн насанд дэвшин орж ирсний улмаас хөдөлмөрийн эрэлтээс түүний нийлүүлэлт давахад хүрсэн
- Залуучууд ажлын дадлага туршлага муу, нэмэгдэл бүтээгдэхүүн бий болгох чадвар хомс
- Эмэгтэйчүүдийн ажилгүйдэл өсч байгаа
- Бүтэцийн өөрчлөлтийн улмаас
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшин хэтэрхий бага
- Ажилгүйчүүдийн дийлэнх нь мэргэжилгүй
- Хөдөлмөрийн зах зээлийг зохицуулах бие даасан бүтэцгүй

Ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаа өнөө үед ҮСГ-аас гаргадаг ажилгүйчүүдийн тоо бодит байдлаас тасархай байна. Учир нь “Хөдөлмөр Зохицуулалтын Албанд бүртгүүлсэн, ажил идэвхтэй эрж, хайж байгаа хүмүүс” гэсэн олон улсын жишгийн дагуу тодорхойлолтоос үүдэлтэй. Гэтэл энэ албанд бүртгэлгүй олон мянган ажилгүйчүүд хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажил эрж, хайж байна. Тиймээс манай улсын хувьд ажилгүй хүнийг 2 шалгуураар авч үзэж явах нь бодит ажилгүйдлийг тодорхойлоход шаардлагатай байна.

4. Тахир дутуу, одой хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлт

2000 оны байдлаар нийт 115,0 мянган тахир дутуу хүн бүртгэгдсэн байгаа бөгөөд үүний 79,9 мянга нь хөдөлмөрийн насны иргэд байна. Эдгээр хөдөлмөрийн

¹⁵ ҮСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

¹⁶ ҮСГ-аас 2000 онд хийсэн Хүн ам, орон сууцны тооллогын дүнгээс

насны тахир дутуу иргэдээс хөдөлмөрийн чадвараа 50-70 хүртэл хувиар алдсан 21,4 мянга нь хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байгаа ажээ¹⁷.

Албан ёсны эх сурвалжаар хөдөлмөр эрхлэх боломжтой 21,4 мянган тахир дутуу иргэдийн 3,3 мянга буюу 15,4 хувь нь ажил хөдөлмөр эрхлэж байна. Түүнчлэн 413 тахир дутуу иргэн Хөдөлмөр зохицуулалтын албанд бүртгүүлэн ажил идэвхтэй хайж байгаа юм байна. Ажил хөдөлмөр эрхлэж буй тахир дутуу иргэдийн ажиллаж байгаа байгууллагыг өмчийн хэлбэрээр нь авч үзвэл: 4,5% нь төрийн болон төсөвт байгууллагад, 8,7% нь хувийн хэвшилд, 2,1% нь тусгай зориулалтын үйлдвэрийн газарт, 39,6% нь хөдөө аж ахуйд, 45,2% нь хувиараа болон өрхийн үйлдвэрлэл эрхлэгчид байна¹⁸.

Үндэсний Статистикийн газрын албан ёсны мэдээгээр манай улсад нийт 45000 тахир дутуу иргэд байгаа бөгөөд тэдгээрийн 15% нь харааны өөрчлөлттэй, 19,5% нь сонсгол хэл ярианы өөрчлөлттэй, 36,5% нь оюун ухааны хомсдолтой, 30% нь бусад шалтгааны улмаас тахир дутуу болсон байдаг.

Улсын хэмжээнд тахир дутуу иргэдэд мэргэжлийн чиг баримжаа олгох цорын ганц төв байдаг байна. Мэргэжлийн сургалт, нөхөн сэргээлтийн үндэсний төв нь 8,10 дугаар анги төгссөн тахир дутуу хүүхдүүдэд 6 сараас 1 жилийн мэргэжил олгох сургалтыг 7 төрлөөр хичээллүүлдэг ба нягтлан бодогч, оёдолчин, гар хивсчин, дархан, мужаан, монгол гутал, талх нарийн боов, бичээч, бичиг хэргийн эрхлэгч, компьютерийн операторчны мэргэжлээр сургалт явуулдаг байна¹⁹.

Манай орны хувьд тахир дутуу иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар бодлогын чанартай нилээд баримт бичгүүд гарсан. Тухайлбал: 1996 онд батлагдсан Монгол улсын төрөөс баримтлах хүн амын бодлогод “Тахир дутуу хүний талаар” гэж онцлон тусгаж өгсөн, 1996 онд Тахир дутуу иргэдийн нийгмийн хамгааллын тухай хуулийг баталсан байна. Мөн 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд тахир дутуу болон одой иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар тусгай бүлэг орсон байдаг.

¹⁷ ХЭГ-ын мэдээнээс

¹⁸ ХЭГ-ын мэдээнээс

Хууль эрх зүйн хүрээнд тахир дутуу иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн олон заалт, зүйл байгаа боловч амьдралд тэр бүр бодитоор хэрэгжихгүй байгаа билээ. Хөдөлмөрийн хуулиар ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогт харшлахгүй тохиолдолд 50, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж байгууллага нь ажил албан тушаалынхаа 3 ба түүнээс дээш хувийн орон тоонд тахир дутуу болон одой хүнийг ажиллуулах, энэ хэмжээнд ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлөх, төвлөрсөн хөрөнгийг тахир дутуу буюу одой хүний нийгмийн хамгааллын арга хэмжээнд зарцуулахаар заасан. Улсын хэмжээнд тахир дутуу иргэдийг авч ажиллуулах ёстой 50 ба түүнээс дээш ажилтантай 708 аж ахуйн нэгж, байгууллага байгаагийн 437 нь Улаанбаатар хотод байрлаж байна.

Ажил олгогчдын хувьд тахир дутуу иргэдийг авч ажиллуулах сонирхол бага, тахир дутуу хүн ажиллуулж байгаа газар нь өөрийн байгууллагадаа ажиллаж байсан, ямар нэгэн шалтгаанаар тахир дутуу болсон ажилчдаа хөнгөн ажилд шилжүүлэх зэргээр ажиллуулж байна. Аж ахуйн нэгж байгууллага хөдөлмөрийн нээлттэй зах зээлээс тахир дутуу хүнийг шинээр авч ажиллуулахгүй байгаа нь тэдний мэргэжлийн ур чадвараас ихээхэн нөлөөлж байна. Ажил олгогчдоос тахир дутуу хүнийг авч ажиллуулснаар маш олон нэмэлт зардал шаарддагддаг. Түүнчлэн ХЭА-дад ажилд орох хүсэлтэй ирж байгаа тахир дутуу хүмүүсийн хувьд зөвхөн ажиллах чадвараа алдсан хувь хэмжээг эмчийн магадлагааг үндэслэн тогтоохоос өөрөөр тухайн хүний ажил, мэргэжлийн түвшин, ур чадварыг тодорхойлох, оношлогоо, нөхөн сэргээлт хийх, сургалт зохион байгуулах бололцоо байдаггүй байна. Иймд ажил олгогчид өөрсдийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн ажиллах хүчийг тахир дутуу хүмүүсийн дундаас олж авахад хүндрэлтэй байдаг байна.

Тахир дутуу иргэдийг ажиллуулж буй ажил олгогчид, жижиг бизнес эрхлэгчдэд зээл болон тусламж, татварын хөнгөлөлт, урамшуулалт зэрэг янз бүрийн хэлбэрээр техникийн буюу санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх замаар тахир дутуу хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломжтой юм. Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн тахир дутуу иргэдийн мэргэжлийн сургалтын чанар, хүрээг өргөтгөх нь тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд ихээхэн үүрэгтэй

5. Хөдөлмөрийн харилцаанд гарч байгаа ялгаварлан гадуурхалт

Хөдөлмөр эрхлэхийг хүссэн иргэдийн өмнө тулгардаг нэг том бэрхшээл бол ялгаварлан гадуурхах асуудал болоод байна. Хөдөлмөрийн харилцаанд гарч байгаа ялгаварлан гадуурхалтын нийтлэг дүр төрх дараах байдлаар илэрч байна.

Үүнд:

- нас, хүйсээр ялгаварлах
- гадаад төрхөөр ялгаварлах
- улс төрийн намын харъяалал, эсвэл нам бус гэдгээр шалтаглан ажлаас чөлөөлөх буюу ажилд авахгүй байх
- танил талгүй, гарын бэлэг өгөөгүй тохиолдолд ажлын байр олдохгүй байх

Өмнөх Хөдөлмөрийн тухай хуульд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэтгэвэр авах эрх үүсэх насны хэмжээг 5 насны зөрүүтэй байсан заалтыг 1999 оны шинэ хуулиар өөрчилж, ижил байхаар заасан. Харин Төрийн албаны тухай хуулийн 24-р зүйлийн 2-д заасан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн төрийн алба хаах насны дээд хязгаар нь эрэгтэй хүнд 65 нас, эмэгтэй хүнд 60 нас байна” гэсэн нь эрх зүйн хүрээнд ялгаварлал байсаар байгаагийн нэг тод илрэл юм.

Одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101-р зүйлд заасанчлан эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална хэмээсэн заалт нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварласан заалт гэж зарим мэргэжилтнүүд үздэг. Энэхүү ажлын байрууд нь ихэвчлэн өндөр цалин хөлстэй ажил учраас эмэгтэйчүүд өөрсдөө хийхийг хүсвэл хийх боломжтой байх ёстой.

Манайд нас, хүйс, гадаад төрх зэргээр нь ялгаварласан ажлын байрны зарлал түгээмэл болсон нь энэ талын эрх зүйн зохицуулалтыг цаашид бий болгох хэрэгтэй болохыг харуулж байна.

Жишээ:

1. Төслийн байгууллага солонгос хэлний орчуулагч эрэгтэй хүн авна.

2. УБИС-ийн СХҮ-ны тэнхимд . . . 20-35 насны туслах ажилтан шалгаруулж ажилд авна.

Өдрийн сонин №266 /827/ 2001.11.09

170 см-ээс өндөртэй, царайлаг охидыг зөөгчөөр . . .

Өдрийн сонин №270 /833/ 2000.11.14

28-аас доош насны эмэгтэйг операторчноор . . .

Өнөөдөр 2001.11.20

6. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлт

Өнөөдөр нийт ажил эрхлэгчдийн 47.1% буюу 367700 хүн ам хөдөө аж ахуйн салбарт ажил эрхэлж байна²⁰. Эдгээр хүмүүсийн дийлэнх хэсгийг малчид эзэлдэг. Шилжилтийн үед малчдын тоо гурав дахин өссөн дүн мэдээ ч байдаг. Тэгвэл ажил эрхлэгчдийн нилээд хувийг хамардаг малчдын хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлс, амрах эрхийн тухай хөндөж ярих нь зүйтэй гэж бодож байна. Эдгээр хүмүүс нь ямар ч цаг хязгааргүй зуны халуун, өвлийн хүйтэн нөхцөлд ихэнх цагаа гадаа өнгөрүүлдэг хөдөлмөрийн нөхцлийн хувьд хангалтгүй түвшинд ажилладаг. Дээрээс нь эмнэг догшин малд дайруулах, мориноос унах гэх мэтчилэн хүнд хөнгөн гэмтлийг байнга авч байдаг. Гэвч эдгээр хүмүүсийг хувийн мал аж ахуйгаа эрхэлж байгаа нэрэн доор төрөөс энэ талыг нь хайхардаггүй. Хэдийгээр хувийн малаа маллаж байгаа ч улсдаа материаллаг баялагийг үйлдвэрлэх тэргүүн эгнээнд явж байгаа эдгээр хүмүүсийн ЭМД, НДШ-ийг төлүүлэх асуудлыг төрөөс анхаарч үзэх нь зүйтэй байна.

Малчин Доржсүрэн /30 настай/:

Хүүхэдгүй, ах дүү хоёр гэрээрээ амины 100 гаруй мал хариулж амьдардаг. Сүү арьс ширээр л орлого хийнэ, цөөн малтай болохоор гавьтай ашиг байхгүй. Эрүүл мэндийн даатгал, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөггүй. Өвдөх болвол хэцүү л байх даа, хөгшрөөд тэтгэвэр авахгүй.

Баатархүү /саальчин байсан/:

Улсад 30 жил ажилласан, одоо тэтгэврийн 17000 төгрөг, амины хэд гурван малаар л амьдрал залгуулж байна. Амьтан ах дүү туслахгүй бол хэцүүхэн л байх юм шиг байна. Мань ч яахав, тэтгэврийн хэдэн төгрөг авч байна, одооны энэ залуу малчдыг бодохоор хэцүү санагддаг. Эд бол одоо ирээдүйд тэтгэвэр авч чадахгүй. Одоо ямар тэр данс мансыг нь нээлгэсэн биш. Залуу хүмүүс болохоор хойдохоо мэдэхгүй л байгаа юм даа, зайлуул

ХҮЭК-ын хөдөлмөрлөх эрхийн судалгааны үед малчидтай хийсэн ярилцлагаас

ХЭҮК-ын хөдөлмөрлөх эрхийн судалгаа хийж байх явцдаа малчидтай уулзаж ярилцахад дээрх байдалтай байсан. Өмнө нь улсад болон хөдөө аж ахуйн нэгдэлд 25-30 жил ажиллацгаагаад 14000-17000 төгрөгний тэтгэвэр авч байгаа нь шударга бус санагдаж байлаа. Мөн түүнчлэн залуучуудын хувьд тэтгэврийн нэрийн дансны талаар ямар ч мэдлэггүй, эрүүл мэндийн даатгал төлөөгүй зэрэг байдалтай байсан нь улс одооноос эдгээр залуучуудаар төлөх төлбөрийг нь хийлгэж байхгүй бол, эдгээр залуучууд өндөр насанд хүрэхийн үед хүндрэлтэй байдал бий болох нь гарцаагүй юм. Хөдөөгийн малчдын нийгмийн асуудал, тэдний хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах тал дээр төрөөс тавих анхаарлаа сайжруулах шаардлагатай юм.

ДҮГНЭЛТ

Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой зарим эрхийн төлөв байдалд дээрх арга хэлбэрээр хийсэн хэсэгчилсэн судалгаанаас дараах дүгнэлтийг хийж байна.

Төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжин орсон өнөө үед иргэдийн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон эрхээ зохих ёсоор эдэлж, хэрэгжүүлэх явдалд 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн шинэ хуулийн зохицуулалт чухал үүрэгтэй билээ. Мөн түүнчлэн хуулийн хэрэгжилтэд ХНХА болон МҮЭ-үүдийн Холбоо, МАОЭНХ зэрэг төр, төрийн бус байгууллагын зүгээс тавьж байгаа хяналт, шалгалт иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэхэд түлхэц болоод зогсохгүй зөрчлийг хурдан шуурхай олж илрүүлж, арилгахад үнэтэй хувь нэмэр оруулж байна. Түүнээс гадна манай улсын нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ, хэлэлцээр иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэх, хамгаалуулахад чухал баталгаа билээ.

Судалгааны тайланд дурьдсанчлан иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ эдлэх явцад дараах зөрчлүүд гарч байна. Үүнд:

- Хийсэн хөдөлмөртөө тохирсон шударга цалин хөлс авах эрх ихээр зөрчигдөж, энэ нь ихэвчлэн ажил олгогчийн үзэмжээс шалтгаалж байна.
- Хүрэлцээтэй цалин хөлс авах эрхийн талаар ЭЗНСЭТОУП-д дурьдсан байдаг ч манай улсын хөдөлмөр эрхэлж байгаа дийлэнх хэсгийн хувьд энэ эрх зөрчигдөхөд хүрч байна.
- Илүү цагаар их ажиллуулдаг, хуулиар тогтоосон хэмжээнд нэмэгдэл хөлсийг олгодоггүй
- Хөдөлмөрийн гэрээ хийхгүй, хийсэн ч гол нөхцлүүдийг ажилтантай тохиролцдоггүй
- Ээлжийн амралтыг биеэр эдлүүлэхгүй, нөхөн олговор олгодоггүй
- Ажлын байрны нөхцөл хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуйн наад захын шаардлагыг хангахгүй байх
- Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг бүртгэх журмыг зөрчих, харилцан тохиролцох замаар нуун дарагдуулж өнгөрөх
- Ажилд ороход тэгш боломж байхгүй, аливаа төрлийн ялгаварлалд их өртдөг
- Ажлын байрны зарууд ихэвчлэн нас, хүйс, гадаад үзэмж, үзэл бодлоор нь ялгаварласан шинжтэй
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд олширч, энэ салбарт ажиллах хүүхдийн тоо улам бүр нэмэгдэж байгаа

- Тахир дутуу, одой хүмүүсийн хувьд ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрлөх эрх ихээр зөрчигдөж байгаа гэх мэт нийтлэг зөрчлүүд элбэг тохиолдож байна.

Иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх дээрх байдлаар зөрчигдөхөд Хөдөлмөрийн тухай хуульд зарим зохицуулалт учир дутагдалтай, ажил олгогч, ажилтнуудын хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, эрх зүйн акт, стандартуудын талаарх мэдлэг дутмаг, хуулийг дээдэлж, чандлан сахих сэтгэл зүйн орчин бүрдээгүй, хүний эрхийн боловсролын түвшин доогуур, ядуурал гүнзгийрч, ажилгүйдлийн түвшин өндөр байгаа зэрэг олон хүчин зүйлүүд нөлөөлж байна гэж үзэж байна.

Хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон эрхээ эдлэх боломжийг иргэдэд олгохын тулд дараах алхмуудыг зайлшгүй авах шаардлагатай гэж үзэж байна.

1. ОУХБ-ын тулгуур 8 конвенцийн нэгдээгүй үлдсэн 3-д нэгдэж орох
2. Хөдөлмөрийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах
3. Олон улсын гэрээ хэлэлцээр, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тавих хяналт шалгалтыг эрчимжүүлэх, иргэдийн оролцоог энэ чиглэлд нэмэгдүүлэх
4. Ажил олгогч, ажилтнуудын хүний эрх, хууль эрх зүйн боловсролыг дээшлүүлэх сургалт, сурталчилгааг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл, төр, төрийн бус болон олон улсын байгууллагуудын хамтын оролцоотойгоор байнга явуулж байх
5. Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил гаргагчдад хатуу арга хэмжээ авч, сурталчлах замаар, тухайн зөрчлийг дахин гаргуулахгүй байх нийгэм сэтгэл зүйн орчинг бүрдүүлэх
6. Ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулах чиглэлээр авч байгаа арга хэмжээний үр нөлөөг дээшлүүлэх, энэ чиглэлээр хийж байгаа үйл ажиллагаа, санал санаачилгыг дэмжиж ажиллах
7. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг аажимдаа устгах үр нөлөөтэй арга хэмжээг тогтмол авч хэрэгжүүлэх, тэдний өнөөгийн хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах чиглэлд анхаарлаа хандуулах
8. Хөдөлмөрийн салбарт ихээр гарч байгаа ялгаварлан гадуурхах явдалтай тэмцэх эрх зүй болоод сэтгэл зүйн орчныг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах
9. Хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр явагдаж байгаа хөтөлбөр, төслийн санхүүжилтийг бодитойгоор төсөвлөх

зэрэг ажлуудыг хийх нь зүйтэй.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль
3. Төрийн албаны тухай хууль
4. Тахир дутуу хүний нийгмийн хамгааллын тухай хууль
5. Хүний эрх, Олон улсын гэрээ хэлэлцээрүүдийн эмхтгэл
6. Олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдийн эмхтгэл
7. Хөдөлмөрийн харилцаа, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн хууль, тогтоомжийн эмхтгэл /1, 2, 3/
8. 2000 оны Хүн ам орон сууцны тооллогын үндсэн үр дүн. ҮСГ 2001, 94-р тал
9. Үндэсний Статистикийн Газрын 2000 оны тайлан
10. Хүний хөгжил илтгэл 1997, 2000 он
11. Хөдөлмөр Эрхлэлтийн Газрын мэдээлэл, 2000 он
12. Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Улсын Хяналтын Албаны мэдээллээс 2000
13. ХНХХА-ны үзлэг шалгалтуудын дүн /1997-2001 оны хооронд/
14. Хүүхдийг ивээх сан /Их Британи/, Яагаад хүүхдүүд хөдөлмөр эрхэлж байна вэ? /хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа/, Улаанбаатар, 2001
15. Хуульч эмэгтэйчүүдийн холбоо. Эдийн засгийн албан бус сектор: түүвэр судалгааны үр дүн, АНУ-ын ОУХА УБ 2000.4 сар
16. Монголын Эмэгтэйчүүд, Шилжилтийн үеийн дэвшлийг зураглахуй, НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн сан, Улаанбаатар 2001
17. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилт Монголд /сөрөг илтгэл/ ЭЯГБХУТКХХҮСТ, 2001
18. ОУ ХБ-аас Монгол улсад хэрэгжүүлж буй хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах олон улсын хөтөлбөрийн танилцуулга бичиг
19. Насанд хүрээгүй хүүхэд хууль бусаар ажиллаж байх уу, Өдрийн сонин 2000.12.09 №543
20. Г. Далайжамц. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын гишүүнтэй хийсэн ярилцлага. Өнөөдөр 2001.
21. П. Бямбацэрэн, Ч. Дагвадорж, Нийгмийн хамгааллын тулгамдсан асуудлууд, Улаанбаатар, 2000
22. Шинэ зуун. 2001.4-р сар № 02
23. Asbjørn Eide, Catatrina Krause and Allan Rosas, Economic Social and Cultural Rights, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht/Boston/London, 1995
24. N.Sodnomdorj, Some issues on labour & population, Ulaanbaatar, 1998
25. ХЭҮК-ын 500 хүний анкетын судалгаа, үзлэг шалгалт, ярилцлагын мэдээнүүд

Хавсралт

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААГ ЗОХИЦУУЛЖ БАЙГАА ГОЛ ХУУЛЬ, ТОГТООМЖ, ЭРХ ЗҮЙН АКТУУДЫН ЖАГСААЛТ

Хууль:

1. Монгол улсын Үндсэн хууль /1992/
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999/
3. Төрийн албаны тухай хууль /1995/
4. Нийгмийн даатгалын тухай багц хууль /1994/
5. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль /1991/
6. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоох тухай /1998/
7. Хүн амын амьжиргааны доод түвшинг тодорхойлох /1998/
8. Иргэний хууль /1994/
9. Эрүүгийн хууль /1986/
10. Захиргааны хариуцлагын тухай хууль /1992/
11. Тахир дутуу хүний нийгмийн хамгаалалтын тухай хууль /1995/
12. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль /1995/
13. Гадаадын иргэдийн эрхзүйн байдлын тухай хууль /1993/
14. Гадаадын хөрөнгө оруулалтын тухай хууль /1993/
15. Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлы шийдвэрлэх тухай хууль /1995/
16. Нэрийн дансны тухай хууль /1999/
17. Химийн хорт бодисын тухай хууль /2001/
18. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль /2001/
19. Гадаадаас ажиллах хүч авах, гадаадад ажиллах хүч гаргах тухай хууль /2001/

УИХ МН
СУДАЛГААНЫ САН

Засгийн газрын тогтоол:

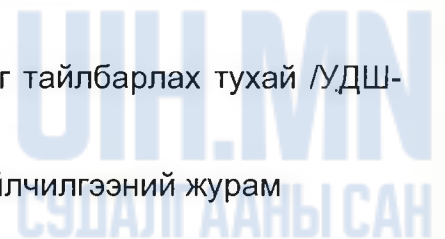
1. Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх журам /No.78, 2001/
2. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм /No.107, 2000/
3. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ тогтоож мөрдүүлэх тухай /No.155, 2000

4. Тэтгэвэр бодох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогыг тооцоход хэрэглэх итгэлцүүрийг шинэчлэн тогтоох тухай /No.157, 1999/
5. Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсгийн талаар /No.137, 1999/
6. Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журам /No.122, 1999/
7. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын дүрэм /No.122, 1999/
8. Хөдөлмөрийн улсын хяналтын дүрэм /No.122, 1999/
9. Тахир дутуу иргэдийн байдлыг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр батлах тухай /No. 202, 1998/
10. Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай /No.92, 1998/
11. Албан тушаалын цалингийн жишиг шинэчлэн тогтоох тухай /No.53, 1998/
12. Төрийн албан хаагчийн цалингийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай /No. 52, 1998/
13. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах үндэсний хөтөлбөр /No.257, 1997/
14. Амьжиргааны доод түвшинг шинэчлэн тогтоох тухай /No. 55, 1997/
15. Хөдөлмөр хамгаалал, эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны талаар авар зарим арга хэмжээний тухай /No.19, 1996/
16. Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн хөрөнгийг зарцуулах журам батлах тухай /No. 11, 1997/
17. Тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох хөдөлмөрийн нөхцлийн тухай /No.59, 1995/
18. Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүрэм батлах тухай /No. 171, 1994/
19. Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаад орноос авах журам /No.49, 1994/
20. Ажилтны ээлжийн амралтын хөлсийг тооцох тухай /No.90, 1993/

Дүрэм, журам болон бусад

1. Үйлдвэрлэлийн байранд эрүүл ахуйн дүгнэлт гаргаж, зөвшөөрөл олгох журам / ЭМНХС-ын тоот 175 тушаал, 2000/
2. Химийн бодистой харьцаж ажилладаг ажилтанд олгох хор саармагжуулах хүнсний бүтээгдэхүүний жагсаалт / ЭМНХС-ын тоот 171 тушаал, 2000/
3. Ээлжийн амралт олгох заавар, ээлжийн амралтын олговор тооцох журам / ЭМНХС-ын тоот 166 тушаал, 2000/
4. Контракт байгуулж иргэнийг авч ажиллуулж болох ажил /мэргэжил/, албан тушаалын жагсаалт / ЭМНХС-ын тоот 140 тушаал, 2000/

5. Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийг тодорхойлох тухай зөвлөмж / ЭМНХС-ын тоот 128 тушаал, 2000/
6. Үйлдвэрлэлийн машин, механизм, тоног төхөөрөмжид гэрчилгээ олгох журам / ЭМНХС-ын тоот 93 тушаал, 2000/
7. Хамтын гэрээг байгуулах, түүний хэрэгжилтэнд хяналт тавих, биелэлтийг дүгнэх тухай зөвлөмж / ЭМНХС-ын тоот 92 тушаал, 2000/
8. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн ажлыг зохион байгуулах журам / ЭМНХС-ын 33 тоот тушаал, 2000/
9. Тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил мэргэжлийн жагсаалтад оруулсан нэмэлт, өөрчлөлт / ЭМНХС-ын тушаал No.A/264, 1999/
10. Ажилтныг ажиллах явцад эрүүл мэндийн хугацаат үзлэгт оруулах ажил, үйлчилгээний жагсаалт / ЭМНХС-ын A/206 тоот тушаал, 1999/
11. Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт / ЭМНХС-ын A/204 тоот тушаал, 1999/
12. Насанд хүрээгүй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт / ЭМНХС-ын A/204 тоот тушаал, 1999/
13. Хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоох, хөдөлмөр зохицуулалт хийх заавар / ЭМНХС-ын A/250 тоот тушаал, 1997/
14. Тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох газрын дор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил мэргэжлийн жагсаалт / ХАБХС-ын 78 тоот тушаал, 1995/
15. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хэлэлцээр / Монгол улсын Засгийн газар, Монголын Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбсо, 2000-2001/
16. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай /УДШ-ийн 259-р тогтоол, 2000/
17. Тахир дутуу иргэдэд үзүүлэх нийгмийн халамж, үйлчилгээний журам



ОУХБ-ЫН ҮНДСЭН КОНВЕНЦИУД

<i>Конвенциуд</i>	<i>Батлагдсан он</i>	<i>Монгол улсын нэгдэн орсон он</i>
1. Албадан хөдөлмөрийн тухай /No.29/	1930	
2. Чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай /No.87/	1948	1969
3. Зохион байгуулах болон хамтын хэлэлцээр хийх эрхийн тухай /No.98/	1949	1969
4. Ажил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэйчүүдэд ижил ажилд адил тэнцүү хөлс олгох тухай /No. 100/	1951	1969
5. Албадан ба заавал хийлгэх хөдөлмөрийг устгах тухай /No.105/	1957	
6. Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай /No.111/	1958	1969
7. Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай /No.138/	1973	
8. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах тухай /No.182/		2001

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААН	Аж ахуйн нэгж
АБДТ	Амьжиргааны баталгаажих доод түвшин
ЗГ	Засгийн Газар
МАОЭНХ	Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбоо
МУ	Монгол Улс
МҮЭ	Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлүүд
НДШ	Нийгмийн даатгалын шимтгэл
НХХЯ	Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам
ХНХХА	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Хяналтын Алба
ОУ	Олон Улс
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ҮСГ	Үндэсний Статистикийн Газар
ҮЭ	Үйлдвэрчний Эвлэл
ХИС	Хүүхдийг Ивээх Сан
ХНХУХА-ны ХХХ	Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Улсын Хяналтын Албаны Хөдөлмөрийн Хяналтын Хэлтэс
ХХДХ	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ
ХЭА	Хөдөлмөр Эрхлэх Алба
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ЭЗНСЭТОУП	Эдийн Засаг, Нийгэм, Соёлын Эрхийн Тухай Олон Улсын Пакт
ЭЗХТЗ	Эдийн Засгийн Харилцан Туслалцах Зөвлөл
ЭМД	Эрүүл мэндийн даатгал

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТӨЛӨВ
БАЙДЛЫН ТАЛААР ХИЙСЭН СУДАЛГААНЫ
АСУУЛГЫН ДҮН**

1	Салбар	Уул уурхай	Боловсруулах үйлдвэр	Цахилгаан дулааны үйлдвэрлэл, усан хангамж	Барилга	Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа	Зочид буудал, зоогийн газар	Тээвэр, агуулахын аж ахуй, холбоо	Санхүү, зээлийн байгууллага	Үл хөдлөх хөрөнгө, бизнес үйл ажиллагаа	Төрийн байгууллага	Боловсрол	Эрүүл мэнд, нийгмийн халамж	Нийгмийн болон хувийн үйлчилгээ	Төрийн бус байгууллага	Хэвлэл мэдээлэл	Дүн	
2	Кодын дугаар	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
3	Оролцогчдын тоо																	
Нас																		
	а	18-23	1	18	3	9	22	2	4	1	1	1	3	1	7	2	1	76
	б	24-29	5	13	3	4	27	3	9	3	3	9	17	7	7	5	3	118
	в	30-35	2	13	5	7	22	2	7	2	3	7	19	6	8	2	1	106
	г	36-41	12	10	5	5	9	4	7	1	2	6	11	8	2	3	1	86
	д	42-47	3	4	1	6	6	2	3	2		8	7	12	5	3		62
	е	48-53	1	5	2		3	1				5	2	3	2			24
4	ё	54-дээш	1	1					1	1	4	2	2	2	1	1		16
Боловсрол																		
	а	Боловсролгүй																
	б	Бүрэн бус дунд	3	8	2	8	4	1			1	1		4				32
	в	Бүрэн дунд	14	42	7	11	36	6	10		2	2	1	7	16			154
	г	Тусгай дунд	5	6	1	1	6	3	2	1			8	4				37
5	д	Дээд	3	6	8	12	35	6	16	10	7	37	59	26	11	15	8	259
Ам бүлийн тоо																		
	1		4	1	1		1	1		1	2			1	2			14
	2		6		3	8		1	1	3	4	1	1	1	1	4		34
	3	6	14	5	7	18		8	4	1	13	7	10	11	5	1		110
	4	7	14	4	10	16	3	8	1	2	5	21	12	11	2	2		118
	5	6	14	5	5	19	4	6	2		4	16	6	4	5			96
	6	5	4	4	4	12	4	7	1	1	4	9	7	4	1			67

	7		4		2	8	3			1	4		1	3			26	
	8		3			6					4	2					15	
6	9 - дээш	1	1			2						2					6	
Ажилласан жил																		
	а	1-ээс 5 жил	3	28	5	15	53	4	13	4	1	14	19	6	16	7	4	192
	б	6-аас 10 жил	4	10	5	3	15	4	5	2	4	4	16	8	7	1	1	89
	в	11-ээс 15 жил	1	11	1	5	7	1	1	1	2	3	9	1	5	1		49
	г	16-аас 20 жил	10	5	7	3	5		9			6	5	11	2	2	1	66
	д	21-ээс 25 жил	4	3		4	2	3	3	2		4	5	5	2	2		39
	е	26-аас 31 жил	1	4	1	1	5	1		1		5	3	6	1	2	1	32
7	ё	32 - дээш	2	3	1		1	1			1	4	1	2	3			19
Хөдөлмөрийн гэрээ																		
	а	Хийсэн	25	46	19	22	41	3	27	7	5	30	59	38	19	13	6	360
8	б	Хийгээгүй		18		10	43	12	5	3	4	8	2	1	13	2	1	122
Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан бол дараах зүйлийг тусгасан эсэх																		
	а	Ажлын байр / албан тушаал	25	41	18	17	41	3	24	7	4	28	47	35	13	12	6	321
	б	Гүйцэтгэх ажил үүрэг	25	33	19	16	39	3	26	6	5	30	49	38	13	12	6	320
	в	Үндсэн цалин	25	33	17	17	41	3	25	7	5	28	56	35	13	12	5	322
9	г	Хөдөлмөрийн нөхцөл	25	40	18	14	40	3	22	3	5	27	45	38	12	11	5	308
Сарын цалин хөлсний хэмжээ																		
	а	24 500 хүртэл				2									3			5
	б	24 500 - 50 000	2	26	2	21	35	8	1		2	16	31	21	12	2		179
	в	50 000 - 80 000	10	20	6	2	36	4	22	3	2	17	21	13	11	4	2	173
	г	80 000 - 100 000	10	8	7	2	5	2	4	1		6	2	2	3	2	2	56
10	д	100 000 -дээш	2	5	3		9	1	4	5	2	1	8	2	2	7	2	53
Өрхийн сарын орлого																		
	а	50 000 - доош	2	20	2	1	10	3	1	1		2	4	5	1			52
	б	51 000 - 80 000	6	14	2	8	15	1	3		3	6	10	7	11	1		87

11	в	81 000 - 100 000	8	20	6	1	15	4	10		1	8	13	7	9		102	
	г	101 000 - дээш	9	6	9	17	42	6	12	9	3	20	33	17	14	12	7	216
Шөнийн цагаар ажилладаг эсэх																		
12	а	Тийм	21	29	10	14	21	9	14	4	2	4	5	7	11		3	154
	б	Үгүй	6	35	9	18	68	6	17	6	8	35	55	32	23	15	1	334
Тийм бол нэмэгдэл хөлс олгодог эсэх																		
13	а	Тийм	19	15	13	8	3	5	12	2	1	35	5	6	7			131
	б	Үгүй	3	24	6			4	2	2		4	2	1	4		3	55
Илүү цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэгдэл хөлс олгодог эсэх																		
14	а	Тийм	16	25	11	14	33	4	18	5	3	3	42	16	11	2	1	204
	б	Үгүй	8	18	6	14	41	9	11	4	4	26	13	14	10	7	4	189
Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан тохиолдолд																		
15	а	Нөхөн амруулдаг	6	29	4	12	26	2	18	3	1	23	26	9	6	1		166
	б	Ажлын хөлсийг 2 дахин нэмж олгодог	6	7	12	14	24	7	5	3	2	1	12	2	7	2	5	109
	в	Бусад	10	20	3	6	18	5	5	3	3	8	23	12	3	2	1	122
Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан тохиолдолд																		
16	а	Нөхөн амруулдаг	3	31	5	8	23	2	14	1	1	12	14	9	4	2		129
	б	Ажлын хөлсийг 1.5 дахин нэмж олгодог	7	6	3	12	14	1	8	1		3	24	8	8	3	4	102
	в	Ажлын хөлсийг 1.5-аас дээш дахин нэмж олгодог	3		7	1	7	2		4	3		2	2	2	1		34
	г	Бусад	9	16	3	1	13	7	6	1		11	7	7	6	3	1	91
Сул зогсолт гардаг эсэх																		
17	а	Тийм	17	31	5	12	17		9	1			8	2	11			113
	б	Үгүй	7	29	14	19	67	15	22	9	8	34	50	34	19	13	6	346
Тийм бол нөхөн олговор авдаг эсэх																		
18	а	Тийм	4	24	4	6	9		2	1			4					54
	б	Үгүй	11	7					6				4	2	11			41

Цалин хөлсийг олгох хугацаа																			
19	а	Сард 2 ба түүнээс дээш удаа	24	55	19	19	47	14	23	8	7	38	56	35	17	12	7	381	
	б	Сард нэг удаа	1	5		13	29	1	5	1	1	1	4	6	11	3		81	
	в	Сар бүр олгодоггүй		3			2		1				1			2		9	
Цалин хөлсийг олгох хэлбэр																			
20	а	Мөнгөн	25	63	19	32	77	15	29	7	10	40	58	39	31	14	7	466	
	б	Мөнгөн бус		1												1		2	
	в	Хосолсон					2		1	2				2		2		9	
Ажлын цагийн горим																			
21	а	Ээлжийн	15	11	7	7	37	4	11	2		1	3	9	12		1	120	
	б	Цагийн	10	50	12	25	45	14	19	8	10	39	58	30	22	15	6	363	
Өдөрт ажилладаг хугацаа																			
22	а	8 цаг	7	18	13	1	24	4	16	7	6	29	58	26	14	14	1	238	
	б	8-12 цаг	9	37	1	24	50	10	9	2	2	10		4	8	1	4	171	
	в	12 ба түүнээс дээш	3	5	1	7	12	1	3	1		1		3	2			1	40
Илүү цагаар ажиллах болсон шалтгаан																			
23	а	Улс орныг батлан хамгаалах, нийтийн усан хангамж, цахилгаан эрчим хүч, тээвэр холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах, байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг, байгууллагын хойшлуулшгүй гүйцэтгэх ажлын үед	15	29	14	6	2		8	5			6	8	9	2	6	2	112
	б	Бусад шалтгаан																	

	Ажлын норм төлөвлөгөө биелүүлж чадаагүйгээс	1	12		8	9		5	2		1	4	10	1		5		2	60
23	в Бусад		17	1	10	6	14	1			1	8				8	1	1	68
Сүүлийн 3 жилд ээлжийн амралтаа эдэлсэн эсэх																			
	а Биеэр эдэлсэн	24	32	19	18	32	7	26	7		6	29	47	30		10	11	6	304
	б Биеэр эдлээгүй, ээлжийн амралтын нөхөн олговор авсан	1	7		6	4	2	1				1	5	1		3	1		32
24	в Үгүй		22		6	35	3	3	2		2	5	6	4		16	2	1	107