



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

▶ Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамж



- ▶ **Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамж**



Удирдах зөвлөл

344 дүгээр хурал, Женев хот, 2022 оны 3 дугаар сар

Байгууллагын хэсэг

Огноо: 2022 оны 2 дугаар сарын 15

Эх хувилбар: Англи хэл

Хурлын хөтөлбөрийн 16 дахь асуудал

Ерөнхий захирлын тайлан

Эхний нэмэлт тайлан: Хөдөлмөрийн хяналтын талаар баримтлах ерөнхий зарчмын техникийн удирдамжийг гурван талт байгууллагаар баталгаажуулах тухай шинжээчдийн хурлын тайлан (2021 оны 12 дугаар сарын 13-наас 16-ны өдрүүд)

Энэхүү баримт бичигт 2021 оны 12 дугаар сарын 13-наас 16-ны хооронд цахимаар болсон Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын техникийн удирдамжийг гурван талтаар баталгаажуулах тухай шинжээчдийн хурлын үр дүнгийн талаарх мэдээлэл, батлагдсан удирдамжийг агуулсан болно. Ирээдүйд энэ чиглэлээр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) товчооны үйл ажиллагааг төлөвлөхөд эдгээрийг анхаарах, Ерөнхий захиралд удирдамжийг хэвлэн нийтлэх, түгээн дэлгэрүүлэх эрх олгохыг Удирдах зөвлөлөөс хүсэж байна (Шийдвэрийн төслийг 8 дугаар догол мөрнөөс харна уу).

Холбогдох стратегийн зорилт: Бүгд.

Холбогдох гол үр дүн: Үр дүн 1: Чадварлаг гурван талт төлөөлөл болон нөлөө бүхий, хүртээмжтэй нийгмийн яриа хэлэлцээ.

Бодлогын үр дагавар: Удирдах зөвлөл баталсны үндсэн дээр уг удирдамж нь товчооны хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээр цаашдын ажилд практик удирдамж болох юм.

Хууль эрх зүйн үр дагавар: Байхгүй.

Санхүүгийн үр дагавар: Байхгүй.

Шаардлагатай дагалдах арга хэмжээ: Шийдвэрийн төслийг 8 дахь хэсгээс үзнэ үү.

Боловсруулсан нэгж: Хөдөлмөрийн удирдлага, Хөдөлмөрийн хяналт, Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал хариуцсан салбар (LABADMIN/OSH), Засаглал, гурван талтын газар (GOVERNANCE).

Холбогдох баримт бичиг: [GB.334/PV](#); [GB.334/LILS/3](#); [GB.341/PV](#); [GB.341/INS/16\(Rev.1\)](#); [GB.342/PV](#); [GB.342/INS/10\(Rev.2\)](#).

1. Удирдах зөвлөл 341 дүгээр чуулганаар (2021 оны 3 дугаар сард болсон) Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын техникийн удирдамжийг гурван талтаар баталгаажуулах зорилгоор Шинжээчдийн хурлыг зарлан хуралдуулахаар шийдвэрлэсэн.¹ Харин 342 дугаар чуулганаар (2021 оны 6 дугаар сард болсон) Удирдах зөвлөл хурлын бүрэлдэхүүн, хэлэлцэх асуудлыг баталж, Олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын холбоог тус хуралд ажиглагчаар оролцуулахыг Ерөнхий захиралд зөвшөөрөв.²
2. Стандартын хяналтын механизмын гурван талт ажлын хэсгээс Удирдах зөвлөлийн 334 дугаар чуулганаар (2018 оны 10-11 дүгээр сард болсон) шийдвэрлэсэн Хөдөлмөрийн хяналтын 1923 оны (20 дугаар) зөвлөмжийг эгүүлэн татах саналын тухай гаргасан зөвлөмжийн үр дүнд тус уулзалт болсон юм.³
3. Шинжээчдийн хурал 2021 оны 12 дугаар сарын 13-наас 16-ны хооронд цахимаар зохион байгуулагдсан. Хуралд Бразил, Чили, Дани, Франц, Шинэ Зеланд, БНСУ, Өмнөд Африк, Тунисын Засгийн газраас санал болгосон 8 шинжээч, Удирдах зөвлөлийн Ажил олгогчдын бүлгээс санал болгосон 8 шинжээч, Ажилтнуудын бүлгээс санал болгосон 7 шинжээч оролцсон байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын холбоог ажиглагчаар урьсан.
4. Шинжээчдийн хурлыг бие даасан шинжээч ноён Жукка Такала (Финлянд) удирдан явуулав. Дэд дарга нараар ноён Гилхерме Кандемил (Бразил Улсын Засгийн газар), ноён Крис де Миестер (Ажил олгогч, Бельги Улс), ноён Виллем ван Велен (Ажилтан, Нидерланд) ажиллав.
5. Шинжээчдийн хурлаар Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай удирдамжийн төслийг өмнө нь хэлэлцсэн байв.⁴ Энэ нь олон улсын хөдөлмөрийн стандартууд, бэлтгэл ажил, тэдгээрийг баталсан Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын тэмдэглэл, ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн талаар Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооноос гаргасан зургаан Ерөнхий судалгаа⁵, түүнчлэн Бага хурлын холбогдох бусад тогтоолуудад үндэслэсэн болно.⁶
6. Шинжээчдийн хурлаар Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай Удирдамж (хавсралтыг үзнэ үү)-ийг хянан хэлэлцэж, санал нэгтэй баталсан. Тус баримт бичиг нь дараах зургаан үндсэн хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

(1) хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хамрах хүрээ, чиг үүрэг; (2) бүтэц, зохион байгуулалт; (3) бодлого, төлөвлөлт, хяналт шинжилгээ; (4) хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх үүрэг, ажил мэргэжил; (5) хяналт шалгалтын эрх мэдэл, арга зүй болон (6) хүчин төгөлдөр мөрдүүлэх арга хэмжээ зэрэг орно. Хурлаар ОУХБ-ын товчооноос бэлтгэсэн удирдамжийн төслийг хэлэлцэхэд гол анхаарлаа хандуулсан. Оролцогчид хөдөлмөрийн хяналтын өнөөгийн болон шинэ чиг хандлагыг тусгах, хөдөлмөрийн хяналтын орчин үеийн туршлагыг харгалзан үзэхийг зорин, уг удирдамж нь заавал биелүүлэх бус, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (Хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенцын заалтуудтай нийцэж байгаа талаар тодруулга авав.
7. Шинжээчдийн хурлын явцын тухай тайланг бэлтгэв.

¹ GB.341/PV, 506(e) дах хэсэг, GB.341/INS/16(Rev.1).

² GB.342/PV, 155(c) дах хэсэг, GB.342/INS/10(Rev.2).

³ GB.334/PV, 761(d) дэх хэсэг, GB.334/LILS/3, хавсралт, 22–24 дэх хэсэг.

⁴ ОУХБ, Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай удирдамжийн төсөл, MEGPLI/2021.

⁵ Ерөнхий судалгаа: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985, 2006.

⁶ ОУХБ, Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналтын тухай тогтоол, Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага хурал, 100 дугаар чуулган, 2011.

► Шийдвэрийн төсөл

8. Удирдах Зөвлөл:

- (a) 2021 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай техникийн удирдамжийг гурван талтаар баталгаажуулах Шинжээчдийн хурлаас баталсан Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай Удирдамжийг хэвлэн нийтэлж, түгээн дэлгэрүүлэхийг Ерөнхий захиралд зөвшөөрч, GB.344/INS/16/1 баримт бичигт хавсаргав.
- (b) ОУХБ-ын товчоог энэ чиглэлээр хэрэгжүүлэх цаашдын ажилдаа Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай Удирдамжийг тусгаж ажиллахыг Ерөнхий захиралд даалгав.

► Хавсралт

Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамж

Агуулга	Хуудас
Оршил	8
Зорилт	9
1 дүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хамрах хүрээ, чиг үүрэг	10
1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх	10
1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг	10
1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээ	11
2 дугаар бүлэг. Бүтэц ба зохион байгуулалт	12
2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны зохион байгуулалт	12
2.2. Түншлэл, хамтын ажиллагаа	12
3 дугаар бүлэг. Бодлого, төлөвлөлт, хяналт	14
3.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого	14
3.2. Төлөвлөлт ба хөтөлбөр	15
3.3. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ	15
3.4. Хөдөлмөрийн хяналтын тайлан	16
4 дүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх үүрэг, ажил мэргэжил	18
4.1. Эрх үүрэг, ажлын нөхцөл	18
4.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авах	20
4.3. Холбогдох шинжээч, мэргэжилтнүүд	21
4.4. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг сургах	21
4.5. Мэргэжлийн ёс зүй	22
4.6. Эрх үүрэгтэй холбоотой бусад асуудлууд	23
5 дугаар бүлэг. Хяналт шалгалтын эрх мэдэл, арга зүй	25
5.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид олгосон эрх мэдэл	25
5.2. Хяналтын эрх мэдэл: Хяналт шалгалтын үйл ажиллагаа, түүний дотор хяналт шалгалт очиж хийх явц	25
6 дугаар бүлэг. Хууль сахиулах арга хэмжээ	28
6.1. Ерөнхий зарчим	28
6.2. Байцаагчийн гаргасан мэдэгдэл	28
6.3. Хориглох заалт	29



Оршил

Анхны баримт бичиг болох ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (эрүүл мэндийн үйлчилгээ) тухай 1919 оны 5 дугаар (цуцалсан) зөвлөмж, ОУХБ-ын [Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1923 оны 20 дугаар зөвлөмжийг](#) баталснаас хойш хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээр багц стандарт тогтоох ажил 100 гаруй жил үргэлжилж байна. Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хүчирхийлэл, дарамт, хөдөлмөрлөх эрх, суурь зарчмууд, хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын цаг, цалин хөлс зэрэгтэй холбоотой олон улсын хөдөлмөрийн стандартууд нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагуудын үүсэл, тэдгээрийн үйл ажиллагаатай холбогддог.

Мөн 20 дугаар Зөвлөмжөөс гадна хөдөлмөрийн хяналтын талаарх хэд хэдэн ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүд байдаг. Үүнд: [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц](#), [Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр зөвлөмж](#), [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын \(Уул уурхай, тээврийн\) тухай 1947 оны 82 дугаар зөвлөмж](#), [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын газрын \(нийслэлийн бус нутаг дэвсгэр\) тухай 1947 оны 85 дугаар конвенц](#), [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын \(хөдөө аж ахуй\) тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц](#), [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын \(хөдөө аж ахуй\) тухай 1969 оны 133 дугаар зөвлөмж](#), түүнчлэн [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцын нэмэлт болох 1995 оны протокол](#) орж байна. Эцэст нь, [ОУХБ-ын Тариалангийн тухай 1958 оны 110 дугаар конвенцын](#) XI хэсэг нь хөдөлмөрийн хяналтын тухай асуудлыг авч үздэг.

ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенцуудыг Удирдах зөвлөл “нэн тэргүүний конвенцууд» гэж тодорхойлсон бөгөөд дараа нь [ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай 2008 оны Тунхаглалыг](#) баталж, “Засаглалын конвенцууд” гэж ангилалд оруулсанаар бүхэлдээ олон улсын стандартын тогтолцооны үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой болохыг онцолсон юм.

2019 оны [Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай ОУХБ-ын Зууны тунхаглалд](#) хөдөлмөрийн ирээдүйд чиглэсэн хүн төвтэй ОУХБ-ын хандлагыг цаашид хөгжүүлэх гол хүчин зүйл бол хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт шалгалтыг бэхжүүлэх явдал юм хэмээн онцолсон байна.

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөл 2011 оны 11 дүгээр сард² ОУХБ-ын стандартын бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах, ОУХБ-ын зорилтуудад хүрэхэд олон улсын хөдөлмөрийн стандартын гүйцэтгэх үүргийн талаар гурван талт зөвлөлдөөнийг нэгтгэх зорилгоор Стандартын хэрэгжилтийг хянах тогтолцоо (СХХТ)-г байгуулахаар тохиролцов. 2015 онд СХХТ-ны нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болох гурван талт ажлын хэсэг (ГТАХ) байгуулагдсан.³ СХХТ-ны ГТАХ-ийн 4 дүгээр хурлаар (2018 оны 9 дүгээр сарын 17-21) ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 85 дугаар конвенц, 20 дугаар зөвлөмж гэсэн хоёр баримт бичгийг хянан хэлэлцэж, 20 дугаар зөвлөмжийг шинэчлэх шаардлагатай хэмээн үзэж хүчингүй болгох ангилалд оруулжээ. Мөн, хөдөлмөрийн хяналтын тухай ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамжийг боловсруулахаас өмнө удирдамжийн төсөлд ОУХБ-ын 81, 129-р конвенцуудад давтагдаж ороогүй 20 дугаар зөвлөмжийн заалтуудыг тусгаж оруулахыг СХХТ-ны ГТАХ-ээс зөвлөж, Удирдах зөвлөлөөс 334 дүгээр чуулганаар (2018 оны 10 дугаар сараас 11 дүгээр сард) баталсан байна.⁴

¹ Энэхүү конвенцыг хүчингүй болгох асуудлыг Бага хурлын 112 дугаар чуулганаар (2024 онд) хэлэлцэнэ.

² GB.312/LILS/5.

³ GB.323/INS/5.

⁴ GB.334/PV, 761(d) дэх хэсэг, GB.334/LILS/3, хавсралт, 22–24 дэх хэсэг.

► Зорилт

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын *Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамжийн* зорилго нь орчин үеийн туршлага, сорилт бэрхшээлд үндэслэн ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенц, ОУХБ-ын 20 дугаар зөвлөмжид тусгагдсан үндсэн зарчмуудын талаар техникийн нарийвчилсан зааварчилгаагаар гишүүн орнуудыг хангахад оршино.

Удирдамж нь олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудын агуулга, бэлтгэл ажил, тэдгээрийг баталсан Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын чуулганы тэмдэглэл, ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн талаар Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооноос гаргасан зургаан Ерөнхий судалгаа, түүнчлэн Бага хурлын бусад холбогдох шийдвэрүүдэд үндэслэсэн болно.⁵

Итали Улсын Турин хотод 2019 оны 10 дугаар сарын 7-9-ний өдрүүдэд болсон олон улсын шинжээчдийн уулзалт болон 2019 оны 11 дүгээр сарын 26-наас 12 дугаар сарын 5-ны хооронд болсон 28 орны 101 хөдөлмөрийн хяналтын төлөөлөгч оролцсон Ажлын байранд хөдөлмөрийн хуулийг баримтлах сургалтын үеэр дээрх удирдамжийн агуулгын тухай урьдчилсан хэлэлцүүлгийг зохион байгуулав.

Удирдамжийг заавал дагаж мөрдөх албагүй. Тус удирдамж нь олон улсын хөдөлмөрийн стандартад заасан зарчим, эрх, үүрэгт бүхэлдээ үндэслэсэн бөгөөд эдгээр удирдамжид тусгагдсан зүйлс нь дээрх стандартыг соёрхон баталсан гишүүн орнуудын үүрэг хариуцлагыг ямар нэгэн байдлаар өөрчилдөггүй болохыг тэмдэглэж байна.

⁵ Ерөнхий судалгаа: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985, 2006.

⁶ ОУХБ, [Хөдөлмөрийн захиргаа, хяналтын тухай тогтоол](#), Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал, 100 дугаар чуулган, 2011 он.

⁷ Уулзалтанд Дани, Итали, Мальта, Монтенегро, Филиппин, Өмнөд Африк, Уругвай зэрэг улсын хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын болон Олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын холбооны төлөөлөл оролцов.

► 1 дүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хамрах хүрээ, чиг үүрэг

1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх

- 1.1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх нь төрийн болон хувийн хэвшил, хот, хөдөө, албан болон албан бус эдийн засгийн салбарын бүхий л ажилтан, ажлын байранд тэгш үйлчилж, энэ хүрээнд ажлын нөхцөлтэй холбоотой хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалах үүргийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хүлээнэ.
- 1.1.2. “Хуулийн заалт” гэсэн нэршилд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаар дамжуулан мөрдүүлэх хууль тогтоомж, арбитрын шийдвэр, хамтын гэрээ хэлэлцээрийг багтаана.

1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг

- 1.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан чиг үүрэг юм:⁸
 - (i) ажлын нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалах, тухайлбал ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд болон сайн сайхныг хангах, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад холбогдох асуудал зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын сахиулах зохих хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулах,
 - (ii) хуулийн заалтыг хамгийн үр дүнтэй хэрэгжүүлэх талаар техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөг холбогдох ажил олгогч, ажилтанд өгөх,
 - (iii) одоо үйлчилж буй хуулийн заалтад тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагын сонорт хүргэх.
- 1.2.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь үндсэн ажлаа алдагдуулж, нэмэлт эсвэл өөр ажилд цаг зарцуулж болохгүй. Засгийн газраас хяналтын байцаагчид 81 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаас бусад төрийн зохицуулалт, захиргааны хяналтын эрх мэдэл эсвэл нэмэлт үүрэг хариуцлага хүлээлгэж болохгүй.
- 1.2.3. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлийн 1-д тодорхойлсон хөдөлмөрийн хяналтын үндсэн чиг үүрэг нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг үндэсний хэмжээнд үр дүнтэй хэрэгжүүлж, сайжруулах зайлшгүй хэрэгсэл юм.
- 1.2.4. Мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр хангах чиг үүрэг нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн үр дүнтэй хэрэгжилтийг хангах, ажил олгогч, ажилтнууд, тэдний байгууллагад хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах сайн туршлагын талаар техникийн зөвлөгөө өгөх зорилготой.
- 1.2.5. Хууль мөрдүүлэх, эвлэрүүлэн зуучлах чиг үүргийн хооронд ашиг сонирхлын зөрчил үүсэж болзошгүйг харгалзан хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах, арбитр, хувь хүний хөдөлмөрийн маргааныг тодорхойлох, шийдвэрлүүлэх зэрэг үйл явцад оролцуулж болохгүй ба эдгээр нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үндсэн чиг үүрэгт ордоггүй.

⁸Удирдамжийн дийлэнх хэсгийг 81 дүгээр конвенцоос иш татсан. Тус конвенц нь 129 дүгээр конвенцтой төстэй агуулгатай тул 81 дүгээр конвенцын заалтаас ялгаатай тохиолдолд 129 дүгээр конвенциос иш татсан болно.

- 1.2.6. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог нэвтрүүлж, шинэчлэхдээ мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн дэвшлийн давуу талыг ашиглан ажил олгогч, ажилтнуудад үзүүлэх үйлчилгээний хүрээ, хүртээмж, үр нөлөө, үр ашгийг нэмэгдүүлж, өргөжүүлбэл зохино. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн системийг ашиглах нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын захиргааны ачааллыг бууруулж (жишээлбэл, цахим мэдэгдлийн систем, цахим баримт бичиг, байгууллага хооронд мэдээлэл хуваалцах), ажлыг илүү үр дүнтэй болгоход (жишээлбэл, хяналтын үйл ажиллагааг төлөвлөхөд туслах) хувь нэмэр оруулах ёстой юм.
- 1.2.7. Мөн 1.2.1(i) болон (ii)-д заасны дагуу хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой мэдээллийг шуурхай, найдвартай хангахад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээ

- 1.3.1. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 27 дугаар зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн хяналтын тухай үндэсний хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтныг хамгаалах талаар хөдөлмөрийн хяналтын дараах асуудлуудыг тусгаж хэрэгжүүлнэ:
- (a) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, түүний дотор үйлдвэрлэлийн осол, өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх, хянан шалгах, хөдөлмөр халамжийн төвүүд;
 - (b) ажлын байрны дарамт хүчирхийллийг арилгах, урьдчилан сэргийлэх;
 - (c) цалин хөлс;
 - (d) ажлын цаг, илүү цаг, амралт, амралтын цаг, өвчний чөлөө болон жирэмсний амралт;
 - (e) хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхүүд;⁹
 - (f) хөдөлмөрийн харилцаа;
 - (g) нийгмийн хамгааллын бүртгэл, шимтгэл;
 - (h) эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучууд болон бусад тусгай хэрэгцээтэй ажилтнуудын (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд) хөдөлмөр эрхлэлт;
 - (i) албан бус эдийн засаг.
- 1.3.2. Өндөр эрсдэлтэй салбарын үйл ажиллагаанууд болон эмзэг бүлгийн ажилтнуудыг тодорхойлоход шаардагдах мэдээллээр хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагыг хангах болон аж ахуйн нэгж, байгууллагад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлийн өвчлөлийн шалтгааныг тогтоох судалгаа, үзлэг шалгалтын ажиллагаа явуулах зорилгоор албан ёсны тогтолцоог (тухайлбал, яамд, бусад эрх бүхий байгууллагууд, нийгмийн түншүүд болон судалгааны хүрээлэн зэрэг байгууллагууд хооронд мэдээллийг үр дүнтэй хуваалцах боломж олгодог байгууллага хоорондын харилцан ойлголцлын санамж бичиг эсвэл бусад хэлбэрийн тохиролцоо, байгууллага дундын хороод, ажлын хэсгүүдэд оролцох зэрэг)-ыг бий болгох нь чухал юм.
- 1.3.3. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 27 дугаар зүйл болон үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу шинэ байгууламж, үйлдвэр, аюултай бодис, үйл ажиллагааны горим нь ажилтнууд болон бусад холбогдох хүмүүсийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, бие махбодид төдийгүй нийгэм, сэтгэл зүйн байдалд ноцтой эрсдэл учруулж болзошгүй гэж үзсэн тохиолдолд эдгээр байгууллагын үйл ажиллагаанд урьдчилан сэргийлэх хяналт тавих ёстой. Зарим тохиолдолд аюултай бодис, түүний үйл ажиллагаатай холбоотой зохицуулалт нь тодорхой салбарууд, цөмийн бодис, химийн аюултай бодисын асуудал хариуцсан тусгай мэргэжлийн байгууллага буюу Засгийн газрын хамаарах асуудлын хүрээнд орж болно. Энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд нь тусгай асуудал хариуцдаг мэргэжилтнүүдтэй чиг үүрэг, хариуцлагыг давхардалгүй тодорхойлон, хамтран ажиллах шаардлагатай.

⁹ Эвлэлдэн нэгдэх ба хамтын хэлэлцээр хийх эрх, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах, ажил хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхалтыг устгах.

► 2 дугаар бүлэг. Бүтэц, зохион байгуулалт

2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны зохион байгуулалт

- 2.1.1. Хөдөлмөрийн хяналт нь [ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны 150 дугаар конвенц](#)од тодорхойлсон хөдөлмөрийн удирдлагын үндэсний тогтолцооны нэг хэсэг юм. Хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоог төрийн захиргааны төв байгууллагын зохицуулалт, хяналтын дор гишүүн улсын захиргааны практикт нийцсэн байдлаар бусад төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлдэг. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь холбогдох хууль тогтоомж, зохион байгуулалт, бүтэц, журам, арга зүй, боловсон хүчин, бусад нөөцийг хамардаг.
- 2.1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны бүрдэл хэсгүүд нь хөдөлмөрийн хяналтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Хяналт шалгалтыг үр дүнтэй явуулах, ажил олгогч, ажилтнуудын итгэлийг даах, аливаа гадны зохисгүй нөлөөнөөс зайлсхийхийн тулд тохирсон, хангалттай санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх ёстой.
- 2.1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны бүтцийг зөвхөн төрийн захиргааны төв байгууллагын шууд хяналтад байлгах,¹⁰ түүнчлэн тэдгээрийн үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан орон нутгийн аль нэг эрх бүхий байгууллагад ямар нэгэн байдлаар хариуцуулах эсвэл түүний хяналтад байлгаж болохгүй.
- 2.1.4. Төв байгууллагын зохицуулалт, хяналтын үүрэг нь улсын хэмжээний бүх нутаг дэвсгэрийг хамарсан хяналтын бодлогыг боловсруулж, нэгдсэн стратегиар тасралтгүй хэрэгжилтийг хангахад оршино. Ингэхдээ нийгмийн түншүүдийн оролцоог хангаж, тэдэнтэй зөвлөлдсөний дараа хяналтын бодлогыг боловсруулна.
- 2.1.5. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын үйл ажиллагааны бодлого, тэргүүлэх чиглэлийг хэрэгцээ, эрсдэл, хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт хангагдахгүй байгаа нөхцөлтэй уялдуулан тодорхойлох ёстой.

2.2. Түншлэл, хамтын ажиллагаа

- 2.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд болон төрийн бусад байгууллага, ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн болон хувийн байгууллагуудын үр дүнтэй хамтын ажиллагаа нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 5(а) зүйл, 129 дүгээр конвенцын 12 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан зарчимд тулгуурладаг. Түншлэл, хамтын ажиллагааг үр дүнтэй болгохын тулд төрийн байгууллагуудын хооронд харилцан ойлголцлын санамж бичиг, уулзалтын тэмдэглэл зэргийг олон нийтэд нээлттэй болгох зэргээр албан ёсны болгохоос гадна хамтын ажиллагааг дэмжсэн үйл ажиллагааг байнга, тогтмол хугацаанд зохион байгуулах нь зүйтэй.
- 2.2.2. Ялангуяа төрийн хяналтыг хэд хэдэн байгууллага хариуцах тохиолдолд хяналт шалгалтыг давхцуулж олон удаа хийхээс зайлсхийх, зохицуулалтыг хангах, хяналт шалгалт бүрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд холбогдох хяналтын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа нэн чухал юм.
- 2.2.3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид болон ажлын байрыг хариуцсан бусад хууль сахиулах байгууллагуудын хамтын ажиллагааг нөөцболлолцоогоо оновчтой ашиглах, ажлын байрыг шалгах ажлыг аль болох уялдуулан зохион байгуулж, хяналт шалгалт олон удаа хийхээс зайлсхийсэн байдлаар зохион байгуулах хэрэгтэй юм.

¹⁰Холбооны улсуудад “төвийн эрх мэдэл” гэсэн нэр томъёо нь холбооны эрх бүхий байгууллага эсвэл холбооны нэгжийн эрх бүхий төв байгууллагыг илэрхийлж болно.

- 2.2.4. Эрх бүхий байгууллага нь нийгмийн хамгааллын байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ эрхэлсэн төрийн байгууллага; хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний байгууллага; цагдаа; шүүхийн байгууллага; урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллага; нийгмийн түншүүд; татварын алба; хөдөлмөрийн хяналтын асуудал эрхэлсэн салбарын яамд зэрэг хөдөлмөрийн хяналт болон зарим чиг үүрэг, зорилтыг нь хэсэгчлэн хариуцдаг байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг дэмжих зохистой зохицуулалтыг тухайн байгууллага бүрийн эрх мэдэл, чадамжийг харгалзан хийх шаардлагатай.
- 2.2.5. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь тодорхойлсон нийтлэг зорилтын хүрээнд мэдээлэл солилцох, үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, хамтарсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, шалгалт хийхэд тулгуурлах ёстой.
- 2.2.6. Шүүх байгууллагын уялдаа холбоо, хамтын ажиллагаа нь гишүүн улс бүрийн шүүх, прокурорын эрх мэдлийн хуваарилалтын түвшинд аль болох ойр нийцэж байх, үндэсний хууль тогтоомж, практикт заасан хэмжээнд хөдөлмөрийн хяналтын газраас шүүхийн байгууллагад шилжүүлсэн хэргүүдэд эргэх холбоотой хяналт тавих боломжийг олгох шаардлагатай юм.
- 2.2.7. Хяналтын бодлого, стратеги, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, батлах, хянахад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь ажил олгогч, ажилтнуудын байгууллагатай хамтран ажиллах ёстой. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь үндэсний гурван талт зөвлөлдөх байгууллага, хамтын ажиллагаа, түншлэлийн хэлэлцээр, хамтарсан хороод, зөвлөлдөх уулзалт, кампанит ажил зохион байгуулах гэх мэт янз бүрийн хэлбэрээр хэрэгжиж болно.
- 2.2.8. Нийгмийн түншүүдтэй хамтран ажиллах нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог үр дүнтэй болгох чухал хүчин зүйл юм. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь үндэсний, орон нутгийн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хэрэгжих ёстой.
- 2.2.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас ажлын байранд хөдөлмөрийн хяналтыг гүйцэтгэж байх үед ажлын байранд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөлтэй аль болох хамтран ажиллаж¹¹, мэдээлэл солилцох бөгөөд энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хараат бус, шударга ёс¹², аюулгүй байдлыг нь хангана.
- 2.2.10. Хяналт, шалгалт хийхдээ жижиг, дунд үйлдвэр (ЖДҮ) болон бичил бизнес эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажилтнуудын тусгай, онцлог шинж чанарыг харгалзаж үзнэ.
- 2.2.11. Аудит, хяналт-шинжилгээ болон бусад хөдөлмөрийн хуулийг мөрдөх санаачилга гаргах зэрэг дотоод зохицуулалтын сайн дурын хэлбэрүүд нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах нэмэлт хэрэгсэл болдог. Гэвч эдгээр сайн дурын хяналтын санаачилгууд нь төрийн хөдөлмөрийн хяналтыг орлохгүй бөгөөд гишүүн орнуудыг энэ талаар шаардлагатай арга хэмжээ авахаас чөлөөлөхгүйгээс гадна хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх чадавхи, давтамжийг бууруулах шалтгаан болохгүй.¹³
- 2.2.12. Хөдөлмөрийн хяналтын газар нь янз бүрийн оролцогч талуудтай хамтран ажиллах ёстой боловч хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан үүрэг нь төрийн эрх мэдэлд хэвээр байна. Зөвхөн төрийн хяналт шалгалтаар зөрчил ноогдуулах шийтгэлийн нөлөөгөөр төрийн хяналтын тогтолцооны үр дүнтэй байдлыг хангаж чадна.¹⁴

¹¹ “Төлөөллийн байгууллага” гэсэн нэр томъёо нь үйлдвэрчний эвлэл эсвэл бусад ажилтнуудын төлөөлөл ажлын байр эсвэл аж ахуйн нэгж дээр байхыг хэлнэ.

¹² ОУХБ, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенцын 1995 оны протоколын тайлангийн ерөнхий судалгаа, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр зөвлөмж, Хөдөлмөрийн хяналтын (Уул уурхай, тээвэр) тухай 1947 оны 82 дугаар зөвлөмж, Хөдөлмөрийн хяналтын (Хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын (Хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 133 дугаар зөвлөмж, [ILC.95/III/1B](#), 2006, 170–171 дүгээр хэсэг.

¹³ ОУХБ, Аюулгүй, эрүүл хөдөлмөрийн орчныг дэмжихэд хамтран ажиллах нь, [ILC.106/III/1B](#), 2017, 495 дугаар хэсэг.

¹⁴ ОУХБ, Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт, [ILC.100/V](#), ILC.100/V, 2011, хэсэг. 232.

► 3 дугаар бүлэг. Бодлого, төлөвлөлт, хяналт ШИНЖИЛГЭЭ

3.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого

- 3.1.1. Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцооны эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний бодлогыг боловсруулах, удирдах, зохицуулах, хянах, үнэлэх ажлыг хариуцаж оролцохоос гадна нийгмийн түншлэгч талуудтай гурван талт зөвлөлдөөн хийсний үндсэн дээр хууль тогтоомж, дагалдах журмыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх төрийн захиргааны байгууллага байна. Үндэсний бодлого нь зарчим, засаглал ба удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг, хуулиар олгогдсон эрх мэдэл зэрэг суурь асуудлуудтай холбоотой хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чиг үүрэг, тэргүүлэх чиглэлийг тодорхой заасан удирдамжаар хангах ёстой.
- 3.1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого дараах зүйлсийг агуулсан байх ёстой:¹⁵
- (a) үндсэн болон нэмэлт үүргүүдийн хоорондын ялгаа (20 дугаар зөвлөмжийн 2(a) хэсэг);
 - (b) аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид шалгалт хийж ажиллахад зарцуулах үндсэн ажлын цагийг баталгаажуулсан заалтууд (20 дугаар зөвлөмжийн 8 дах хэсэг);
 - (c) шалгалт хийх давтамжид тавигдах шалгуурын тодорхойлолт (20 дугаар зөвлөмжийн 17, 18, 23(c) хэсэг);
 - (d) тодорхой гомдлын (нэн даруй шалгах шаардлагатай) дагуу тусгайлан үзлэг хийж, шалгах шаардлагатай байгууллагууд, томоохон аж ахуйн нэгж, ЖДҮ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлага хангалтгүй байгаа байгууллагуудад хяналт шалгалт хийх журам (20 дугаар зөвлөмжийн 18, 19 дүгээр хэсэг);
 - (e) зөрчлийг арилгасан эсэхийг тогтоох шаардлагатай тохиолдолд байгууллагуудад дахин шалгалт хийх журам (20 дугаар зөвлөмжийн 18 дугаар хэсэг);
 - (f) хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хяналт шалгалтын тайлан болон жилийн ерөнхий үйл ажиллагааны тайлангийн хэрэгцээ (20 дугаар зөвлөмжийн 21-23 дугаар хэсэг);¹⁶
 - (g) ажил олгогч, ажилтнууд байцаагчийн эсрэг гомдол гаргах, түүнийг зохих ёсоор шударгаар шалгуулах зохицуулалт зэрэг байцаагчийг авлига, зүй бус үйлдэл, хуулиар хүлээсэн үүргээ зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах ёс зүйн арга хэмжээ;
 - (h) ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагуудын төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд нөлөөлж буй хөдөлмөрийн нөхцөлд тавигдах дээд хэм хэмжээг сурталчлах болон хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг мөрдүүлэх талаар ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөллийн байгууллагуудтай хамтран ажиллахад чиглэсэн журам (20 дугаар зөвлөмжийн 20 дугаар хэсэг).

¹⁵ 20 дугаар зөвлөмжийн заалтыг үндэслэн.

¹⁶ Мөн 81 дүгээр конвенцын 19–21 дүгээр зүйл, 129 дүгээр конвенцын 25–27 дугаар зүйлд заасан шаардлага.

3.2. Төлөвлөлт, төсөвлөлт

- 3.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь, төрөөс авах арга хэмжээний хувьд ямар ч цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд аль болох үр дүнтэй хариу үйлдэл үзүүлэхэд үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх ёстой. Түүгээр ч зогсохгүй, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь ажилтнуудын хамгийн эмзэг бүлэг ихэвчлэн хөдөлмөрийн хяналтын газарт гомдол гаргахгүй байж болзошгүйг харгалзан үзэх ёстой тул хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн түвшин, дагаж мөрдөхөд тулгарч болзошгүй эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээр ажилтнуудыг хамгаалах зорилгоор өөрийн бүрэн эрх, эрх мэдлийн хүрээнд шаардлагатай бүх арга хэмжээг авах ёстой. Энэ нь аливаа гомдлыг хайхралгүй орхихгүйгээр урьдчилсан болон хариу арга хэмжээ авах хооронд тэнцвэрийг хангах арга барилыг хэрэгжүүлэх шаардлагатайг харуулж байна.
- 3.2.2. Төлөвлөлт, хөтөлбөр, тайлагналын мөчлөг нь ажлын нөхцөл байдалд тулгардаг асуудалд хариу үйлдэл үзүүлэх, хөндлөнгийн оролцоо, зохицуулалт шаардагдаж болзошгүй газар зүйн бүс, салбарыг урьдчилан тодорхойлох хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог хангаж, бодит байдалд нийцсэн үндэслэлийг тавихад чухал юм.
- 3.2.3. Хөдөлмөрийн хяналтын газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр нь жилийн зорилтууд, түүнд тусгах үндсэн асуудлыг тодорхойлж, төлөвлөлтийн тогтолцоогоор хэрэгждэг. Орон нутгийн онцлогийг харгалзан төв байгууллагаас зохицуулдаг энэхүү жилийн төлөвлөлт нь хяналтын үйл ажиллагааны чухал хэсгийг харуулж, системийн нөөцийг оновчтой ашиглах, улмаар хяналтын ажлын үр нөлөөг нэмэгдүүлэх боломжийг олгодог.
- 3.2.4. Зорилтуудаа боловсруулах, тодорхойлох үйл явц нь эхлээд нийгмийн түншүүд, дараа нь төлөвлөлтийн асуудал хариуцсан янз бүрийн удирдлагуудтай зөвлөлдөж, өндөр оролцоонд суурилсан байх ёстой. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд эрсдэлтэй гэж үзэж буй салбар, чиглэлийг шаардлагатай тохиолдолд олон нийтэд зарлах нь чухал ач холбогдолтой бөгөөд зорилтот мэдээлэл, сургалтын (хамтарсан) кампанит ажлуудаар дамжуулан аливаа хяналт шалгалтын ажиллагааны өмнө хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг нэмэгдүүлэхэд түлхэц болно.
- 3.2.5. Мэдээлэл, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх нь үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох гол урьдчилсан нөхцөл юм. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь мэдээлэл цуглуулах, удирдах ажлыг зохицуулахын тулд аль болох мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн системийг ашиглах, хяналт шалгалтын ажилд хамааралтай байгууллагын тоо, мэдээллийг авах боломжтой байх ёстой. Гэсэн хэдий ч аливаа өгөгдөл тааруулах эсвэл мэдээллийг олж авах нь үндэсний хэмжээнд мөрдөгдөж буй нууцлал, мэдээллийг хамгаалах бодлого, хууль тогтоомжид нийцсэн байх нь чухал бөгөөд хувь хүний үндсэн эрхийг хөндөхгүй байх ёстой.

3.3. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

- 3.3.1. Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх арга хэмжээг хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний дагуу авч хэрэгжүүлдэг.
- 3.3.2. Хяналтын байгууллагын үр дүн, үр ашгийг дээшлүүлэх, хяналт шинжилгээ хийхэд үйл ажиллагааны шалгуур үзүүлэлт чухал байдаг. Тоон үзүүлэлтийг чанарын үзүүлэлттэй хослуулах нь хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахын төлөө хийж буй хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааны үр нөлөөг хэмжихэд чиглэдэг.
- 3.3.3. Хяналтын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх дараах хэмжээс, үзүүлэлтүүдийг (тоон ба чанарын) баталгаажуулахыг тодорхой тусгасан байх ёстой.
 - (a) Хувь хүний болон байгууллагын гүйцэтгэл нь төлөвлөлтөд заасан цагийн хуваарь, цаг хугацаа, стандарт, техникийн үзүүлэлтүүдийг дагаж мөрддөг. Нийгмийн түншүүд байгууллагын гүйцэтгэлд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийхэд хувь нэмэр оруулах ёстой;
 - (b) хүлээгдэж буй гарцыг гаргаж, түүнийг биелүүлсэн байх;
 - (c) алдаа, зөрүүг тодорхойлж, тооцож, шаардлагатай бол дараагийн төлөвлөлтийн мөчлөгт эргэн тусгана.

3.4. Хөдөлмөрийн хяналтын тайлан

- 3.4.1. Тогтмол тайлагналт нь үр дүнг хэмжих, хэд хэдэн нийтлэг шалгууруудын тоог тогтоох, түүнчлэн хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.
- 3.4.2. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг ашигласнаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид өөрийн үйл ажиллагаа бүрийг системтэй мэдээлэх боломж олгодог байна.
- 3.4.3. Хяналт шалгалтын төв байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын газар, орон нутгийн эсвэл бүс нутгийн хяналтын албанд тайланг тогтмол буюу жилд нэгээс доошгүй удаа гаргаж өгөхийг үүрэгжүүлэх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын журамд заасан ёсоор мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг ашиглан тайлагнах нь илүү шуурхай бөгөөд үнэн зөв тайлагнах боломж олгоно.
- 3.4.4. Албан хэрэгцээнд зориулж хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хийсэн шалгалт бүрийн тухай хураангуй эсвэл дэлгэрэнгүй тайланг гаргуулах хэрэгтэй. Хяналт шалгалтын ажлын үр дүн нь хөдөлмөрийн хяналтын газрын «байгууллагын ой санамж»-ийн гол хэсэг байх ёстой. Шалгалт бүрийн мөрөөр гаргасан шалгалтын тайланг тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын тухай мэдээллийн санд нэмж оруулах ёстой. Мөн байцаагчийн ажлын тэмдэглэл, зөвлөмжийг цаашид лавлагаа болгох зорилгоор хадгалж үлдээхийг зөвлөж байна. Эдгээр бие даасан тайлан нь мэдээллийн эх сурвалж бөгөөд бүрэн тайлан, мэдээллийн системийн үндэс суурь болно; тиймээс тэдгээрийг эрх бүхий төв байгууллагаас өгсөн нарийн зааврын дагуу бэлтгэж, бүртгэх ёстой.
- 3.4.5. Хяналт шалгалтын эцсийн тайлан нь нотолгоонд суурилсан байх бөгөөд хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой тоо баримт, шалгалтын үр дүнг агуулсан байх ёстой. Тайланг шалгалт дуусмагц аль болох хурдан боловсруулж дуусгах хэрэгтэй. Хяналт шалгалтын хүрээнд дуусах хугацааг гүйцэтгэлийн тодорхой, хүрч болох стандартын хамт зааж өгөх; тухайлбал, хяналт шалгалтын тайланг шалгалт хийснээс хойш долоо хоногийн дотор дээд албан тушаалтанд өгөх ёстой. Албан сувгаар хүсэлт гаргасан тохиолдолд үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу тайланг ажил олгогч, хэрэв ажлын байранд нь ажилтнуудын төлөөлөл байдаг бол тэдэнтэй мөн хуваалцаж мэдээлнэ.
- 3.4.6. Байцаагчийн гаргасан тайлан дүгнэлтийг үндэсний хууль тогтоомжид заасан¹⁷ дагуу нотлох баримт байдлаар ашиглаж болно.
- 3.4.7. Тайлан нь цаашдын хяналт шалгалтын арга хэмжээ, хяналтын системийн гүйцэтгэлийн үүрэг хариуцлагын талаарх чухал өгөгдөл, мэдээлэлүүд, үүнд: байцаагчийн нэр; хяналт шалгалтад хамрагдсан бүх талууд; ажлын байрны талаарх ерөнхий мэдээлэл; байцаагчийн дүгнэлт; бүх зөрчлийн шинж чанар; авах арга хэмжээ; тогтоосон дуусгавар болох хугацаа; нэмэлт шалгалт шаардлагатай эсэх; санал болгож буй хориг арга хэмжээ эсвэл шаардлагатай бол дараагийн арга хэмжээ зэргийг агуулсан байх шаардлагатай.
- 3.4.8. Орон нутаг, бүс нутгийн түвшний хяналтын байгууллага нь тэдний шууд удирдлагад байдаг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хяналт шалгалтын тайланг шалгаж, тоо мэдээлэл, чиг хандлагыг үнэлж, хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэх, тайлагнах, дагаж мөрдөхөд дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээ авах ёстой.
- 3.4.9. Хөдөлмөрийн хяналтын төв байгууллага нь харьяалах хөдөлмөрийн хяналтын албадын ажлын ерөнхий тайланг жил бүр нийтэлж, хуулбарыг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлэх ёстой. Энэхүү тайланг тухайн хамаарах жил дууссанаас хойш нэг жилийн дотор нийтэлнэ.¹⁸

¹⁷ 20 дугаар зөвлөмжийн 5 дах хэсэг.

- 3.4.10. Илтгэлд оруулах мэдээлэл нь үндэсний онцлогт тохируулан аль болох өргөн хүрээтэй байх ёстой. Үүнд: хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны үйл ажиллагаатай холбоотой хууль тогтоомжийн жагсаалт, хөдөлмөрийн хяналтын албаны ажилтнууд, хяналт шалгалтад хамрагдах ажлын байр, тэдгээрийн холбогдох ажилтнуудын тоо, хяналт шалгалтын, зөрчлийн тухай мэдээлэл, ногдуулсан торгууль, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин зэрэг товч мэдээллийг оруулна.¹⁹ Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын жилийн тайланг тусад нь эсвэл жилийн ерөнхий тайлангийн нэг хэсэг болгон нийтэлж болно.
- 3.4.11. Тайланг ОУХБ-аас гаргасан хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн статистикийн тогтолцоо,²⁰ эсвэл Засгийн газрын тайлангийн үндэсний хүрээтэй нийцүүлэн гаргах ёстой.

¹⁸ 81 дүгээр конвенцын 20 дугаар зүйл

¹⁹ 81 дүгээр конвенцын 21 дүгээр зүйл

²⁰ ОУХБ, [Хөдөлмөрийн хяналтын статистикийг уялдуулах гарын авлага](#), Женев, 2016; [Хөдөлмөрийн хяналтын статистик мэдээллийг цуглуулах, ашиглах: Хураангуй гарын авлага](#), Женев, 2016 он.

► 4 дүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх үүрэг, ажил мэргэжил

4.1. Эрх үүрэг, ажлын нөхцөл

- 4.1.1. 81 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 8 дугаар зүйлд зааснаар “Байцаагчийн эрх үүрэг, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гадны зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, тогтвортой хөдөлмөрлөх баталгаа нь хангагдсан төрийн албан хаагчаас бүрдэнэ.” Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт бол төрийн чиг үүрэг учраас хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь төрийн албан хаагч байх ёстой.
- 4.1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үүрэг, эрхэм зорилгоо биелүүлэх боломжийг олгохын тулд тэдний шударга, хараат бус байдлыг ямагт хамгаалах ёстой. Эдгээр зарчмыг янз бүрийн арга замаар баталгаажуулж болох хэдий ч байцаагчийн тухайн албан тушаалд үргэлжлүүлэн ажиллах нь улс төрийн шалтгаанаас хамаарахгүй байвал зохих урьдчилсан нөхцөлийг хангах ёстой.
- 4.1.3. Төрийн албан хаагчийн эрх үүрэгтэй байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бие даасан, хараат бус байдлыг хангахад хамгийн тохиромжтой, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь зайлшгүй шаардлагатай байдаг. Энэхүү эрх үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг жинхлэхээс өмнө туршилтын хугацаанд ч хүчин төгөлдөр үйлчилнэ.
- 4.1.4. Хөдөлмөрийн хяналтын нэгдмэл байдлыг хангахын тулд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын нөхцөл нь хууль тогтоомжийн зохих хүрээгээр баталгаажсан, тогтвортой хөдөлмөр эрхлэх, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд хувийн аюулгүй байдлыг нь хангасан байх ёстой. Тогтвортой ажиллахаар томилогддог төрийн албан хаагч байснаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийг хамгийн сайн хангадаг.
- 4.1.5. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг мөрдүүлэх, түүнийг дагаж мөрдөх арга замын талаар мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр хангах үүргээ биелүүлэхэд нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид хэд хэдэн бүрэн эрх олгодог. Гэсэн хэдий ч шийдвэр, үйл ажиллагаа нь бүхэлдээ гадны нөлөөнөөс хараат бус байхыг баталгаажуулсан эрх үүрэгтэй байх тохиолдолд л тэд эдгээр эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх боломжтой.
- 4.1.6. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хараат бус байдал нь хоёр талтай: (а) Засгийн газар өөрчлөгдөхөөс хараат бус байх; (б) гадны зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байх ёстой. Үүнийг 81 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 8 дугаар зүйлд тусгагдсан энэхүү заалтыг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх чөлөөний тухай 81 дүгээр конвенцын 17 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 22 дугаар зүйлийн 2 дах заалттай уялдуулан тайлбарлах нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын нөхцөл, эрх үүрэг, өдөр тутмын ажил нь удирдлага солигдох зэрэг улс төрийн нөхцөл байдал тэдний шийдвэр гаргалтад нөлөөлөхгүй байх эсвэл хөндлөнгөөс удирдан чиглүүлэхээс урьдчилан сэргийлэгдсэн байх ёстой.
- 4.1.7. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн улс төрөөс ангид, хараат бус байдал нь хяналт шалгалтын үйл ажиллагаа, тэргүүлэх чиглэлийн тухай шийдвэр гаргахад техникийн болон чиг үүргийн бие даасан байдлыг хангахад чиглэдэг. Энэхүү хараат бус, бие даасан байдал нь хууль тогтоомжтой уялдуулан, дагаж мөрдүүлэх, холбогдох байгууллагаас гаргасан заавар, дүрэм журам, үйл ажиллагааны горимын стандарт, техникийн шалгуурыг хүлээн зөвшөөрч, нийцүүлж байгааг авч үзэхэд бүрэн нийцдэг.
- 4.1.8. Хяналт шалгалтын байгууллага тус бүрд шаардлагатай байцаагчийн тоог тухайн улсын онцлогт тохирсон дараах шалгуураар нарийвчлан тогтоодог. Үүнд: хяналтын тогтолцоонд заасан чиг үүргийн тоо, шинж чанар; хяналт шалгалтад хамрагдах ажлын байрны тоо, шинж чанар, хэмжээ, нөхцөл байдал; ажилтнуудын тоо; хэрэгжүүлбэл зохих хуулийн заалтын тоо, нарийн төвөгтэй байдал; хяналтын байгууллагад байгаа материаллаг болон санхүүгийн нөөц; хяналт шалгалтыг үр

дүнтэй болгох шаардлагатай байгууллага дээр очиж шалгах практик нөхцөл зэрэг орно. Хэдэн мянган ажилтанд ногдох хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тоог үндэслэсэн харьцаа нь 81 дүгээр конвенцын 10 дугаар зүйлд заасан бүх зүйлийг харгалздаггүй тул жишиг болгон ашиглахгүй.

- 4.1.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн цалин хөлс нь тэдний үүрэг хариуцлагад тохирсон бөгөөд тухайн улсын ижил түвшний бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлстэй нийцэж байх ёстой. Цалин хөлсний хэмжээ хангалтгүй байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ойр ойрхон солигдож, өндөр мэргэшсэн хүмүүсийг татахад хүндрэл учруулж болзошгүй. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг цалин багатайгаас нь болж үл хүндэтгэлтэй харилцаа үүсч болзошгүй юм.²¹ Цалин бага байх нь байцаагчдыг орлогын өөр эх үүсвэр хайхад хүргэж, хээл хахуулийн эрсдэлийг бий болгож, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хариуцлага, үр дүнтэй, шударга байдлыг алдагдуулж болзошгүй юм.
- 4.1.10. ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенцод гишүүн орнуудыг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдад «албан үүргээ биелүүлэхэд шаардагдах замын болон гэнэтийн ослын зардлыг» нөхөн олгохыг шаарддаг.²² Ийнхүү олгоогүйгээс үүдэх нэг үр дагавар нь ажлын байран дээр тогтмол бус, зарим үед огт очиж шалгалт хийхгүй байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага үндсэн үүргээ бүрэн гүйцэтгэж чадахгүй байна гэсэн үг юм. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас албаны зориулалттай автомашинаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг хангаагүй, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хувийн машин эсвэл бусад тээврийн хэрэгслээр зорчих тохиолдолд эдгээр зардлыг урьдчилан тооцож олгох ёстой.
- 4.1.11. Ажил мэргэжлийн хувьд сонирхол татахуйц хэтийн төлөвтэй байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг тогтвортой ажиллуулах, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд үр дүнтэй.
- 4.1.12. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажлынхаа аль нэг үе шатанд шинэ мэргэшил эзэмших, шалгалт өгөх зэргээр дотоод өрсөлдөөнөөр удирдах албан үүрэг гүйцэтгэх боломжийг олгох ёстой бөгөөд гавьяа зүтгэл, чадвар, туршлагыг нь мөн харгалзан үзэх ёстой.
- 4.1.13. Байгууллага дотроо өөр ажил хийх, төрийн өөр газар, байгууллага, олон улсын байгууллагад сэлгэн томилогдох зэрэг хэвтээ шугамаар шилжин ажиллах нь байцаагчийг өмнөх албан тушаалдаа эргэн ажиллах, ажлын гүйцэтгэлд нь эерэгээр нөлөөлдөг. Гэхдээ ийнхүү хэвтээ шилжилт нь эрх бүхий байгууллагын чиг үүргээ гүйцэтгэх чадавхид сөргөөр нөлөөлөх ёсгүй.
- 4.1.14. Газарзүйн болон чиг үүргээр шилжиж ажиллах нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдад туршлага хуримтлуулах, шинэ мэдлэг эзэмших боломж олгодог бөгөөд албан тушаалаа урвуулан ашиглах эрсдэлээс зайлсхийхэд тустай боловч ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөхтэй холбоотой шалтгаанаас бусад тохиолдолд шилжүүлэн ажиллуулахыг шийтгэл хэлбэрээр ногдуулах ёсгүй.
- 4.1.15. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын жендер, олон янз байдал зэрэг хүртээмжтэй байдлыг дэмжих хүний нөөцийн зохистой бодлогыг хэрэгжүүлэх ёстой.
- 4.1.16. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг заналхийлсэн, хүчирхийлэлд өртсөн газар ажлаа зохих ёсоор гүйцэтгэж чадахгүй. Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийг устгах тухай 2019 оны 190 дүгээр конвенцын дагуу байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хүчирхийлэл, дарамт шахалт, айлган сүрдүүлгээс хамгаалах хууль эрх зүйн зохистой, үр дүнтэй хамгаалалт байх шаардлагатай.

²¹ 20 дугаар зөвлөмжийн 14 дэх хэсэгт: "Хяналт шалгалтын байгууллага нь байнгын ажиллагаатай байх, Засгийн газар өөрчлөгдөхөөс хараат бус байх; ... байцаагч нь гадны зохисгүй нөлөөнөөс ангид, цалин хөлсний стандарт нь тогтсон эрх нь хангагдсан байх ёстой".

²² 81 дүгээр конвенцын 11 дүгээр зүйлийн 2 дах хэсэг.

4.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авах

- 4.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын үр дүн боловсон хүчнийх нь нөөц, ур чадвар, чанараас ихээхэн хамаардаг. Иймд 81 дүгээр конвенцын 7 дугаар зүйлийн 1, 2 дах хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлийн 1, 2 дах хэсэгт заасан эрх бүхий байгууллагаас хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн мэргэжил, ур чадварыг тогтоосноор хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажил үүргийн гүйцэтгэлд тохирох мэргэжлийн чадварыг харгалзан ажилд авна гэсэн зарчмыг баримтална.
- 4.2.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авах явц нь ил тод, тэгш байдал, туршлага, ур чадварыг үнэлэх зэрэг зарчмуудыг баримтална.
- 4.2.3. Болзолд тавигдах шалгуурт өргөдөл гаргагчид шаардлагатай чадамж, харилцааны зөөлөн ур чадвараас гадна тус ажлын байрны нээлттэй шалгаруулалтад оролцох үед шаардагдах тодорхой түвшний боловсрол, туршлагыг оруулсан байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаар томилогдох шалгаруулалтыг төрийн албанаас гадуурх өргөдөл гаргагчдад нээлттэй явуулах бөгөөд ажлын байрыг олон нийт, хувийн хэвшил, ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагуудад зарлах ёстой.
- 4.2.4. Ирээдүйд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид тавигдах академик мэргэжлийн чадварын шаардлагууд нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын бүрэн эрх, ажилд авах албан тушаал, төрийн албанд орох ерөнхий бодлого зэргээс ихээхэн хамаарна. Тухайн улсын нөхцөл байдлыг харгалзан шаардагдах боловсролын доод түвшин нь үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон их, дээд сургуулийн эрдмийн зэрэг, суурь болон ахисан түвшний буюу түүнтэй адилтгах ур чадварын түвшин байх ёстой.
- 4.2.5. Зөөлөн ур чадвар нь хүмүүстэй харилцах, тэдэнтэй хамтран ажиллах; удирдлагын хяналтгүйгээр ачаалал дааж ажиллах; санаачлах; бүх талуудын итгэлийг олж авах; болон үр дүнтэй харилцах чадваруудыг зайлшгүй агуулах ёстой.²³
- 4.2.6. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авах журам нь төрийн албанд тавигддаг нийтлэг зарчмаас гадна тухайн чиг үүргийн онцлогийг тусгасан байх ёстой. Ажилд авах шаардлагууд нь төрийн албаны ерөнхий стандарт, шаардлагын нэг хэсэг байж болно.
- 4.2.7. Шударга, объектив зарчмаар зохих түвшинд гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийх нь эрх бүхий байгууллагаас хамгийн тохиромжтой нэр дэвшигчийг сонгоход хэрэглэгддэг шилдэг арга юм. Сонгон шалгаруулалтын зарим үе шатанд нэр дэвшигчдийн холбогдох хууль эрх зүйн болон эсвэл техникийн мэдлэгийг үнэлэх боломжийг олгох бичгийн сорил авч болно.
- 4.2.8. Сургалтыг сонгон шалгаруулах явцад оруулах эсвэл нэр дэвшигчийг ажилтнаар томилсны дараа явуулж болно.
- 4.2.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авахдаа төрийн албанд хөдөлмөр эрхлүүлэхэд чиглэсэн өргөн хүрээний бодлого, журамтай нийцүүлэн, цөөнхийн бүлэгт хамаарах нэр дэвшигчдэд эерэг буюу-дэмжих арга хэмжээ авч болно.
- 4.2.10. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн албан тушаалд тэнцсэн нэр дэвшигчид туршилтын хугацаа өгөх ёстой бөгөөд үүний дараа байнгын ажилтанаар томилохын тулд эцэслэн шалгалт авах эсвэл үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцүүлэн чадамжийн үнэлгээний бусад арга хэрэгслийг ашиглавал зохино.²⁴

²³ 20 дугаар зөвлөмжийн 13 дахь хэсэг: “Байцаагч ерөнхийдөө техникийн өндөр түвшний стандарт сургалтад хамрагдсан, туршлагатай, ерөнхий боловсролыг сайн эзэмшсэн, зан чанар, чадвараараа бүх талуудын итгэлийг олж авах чадвартай байх нь чухал юм.”

²⁴ 20 дугаар зөвлөмжийн 15 дахь хэсэг: “Шалгарсан байцаагчийг мэргэшил, ур чадварыг нь шалгах, ажил үүрэгт нь сургах зорилгоор туршилтын хугацаанд ажиллуулж, уг хугацаа дуусахад хяналтын байцаагчийн чиг үүргийг бүрэн хангаж чадахаа харуулсан тохиолдолд томилохоор батална.”

4.3. Холбогдох шинжээч, мэргэжилтнүүд

- 4.3.1. 81 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлд “Гишүүн бүр техникийн мэдлэг, мэргэжлийн туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн, түүний дотор анагаах ухаан, инженер, цахилгаан болон химийн мэргэжилтэн нарыг ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой ажлын арга барил, эд материал, үйл явцын нөлөөг судлах явцад ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахтай холбоотой хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон байдлаар хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд оролцуулж, шаардлагатай арга хэмжээг авна.” гэж заасан байдаг. 129 дүгээр конвенцын 11 дүгээр зүйлд: “Гишүүн бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн мэдлэг мэргэжлийн туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн нарыг тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон байдлаар хөдөө аж ахуй дах хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна” гэж тусгасан.
- 4.3.2. Эдгээр мэргэжилтнүүд, түүний дотор мэргэжлийн сэтгэл зүйч, үйлдвэрлэлийн эрүүл ахуйч, эргономикийн мэргэжилтнүүд болон бусад мэргэжилтнүүдийг хөдөлмөрийн байцаагч болгон ажиллуулахыг зөвлөж байна.²⁵ Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүргээс гадна өндөр чанартай, хараат бус шинжээчдийг ажиллуулах бодлого, протокол, хамтын ажиллагааны гэрээтэй байвал зохино.

4.4. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг сургах

- 4.4.1. 81 дүгээр конвенцын 7 дугаар зүйлийн 3-т зааснаар “Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд сургаж бэлтгэгдсэн байна” гэсэн байдаг. 129 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлийн 3-т “Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд сургаж бэлтгэгдсэн байх бөгөөд тэднийг ажиллаж байх хугацаанд нь цаашид холбогдох сургалтад хамруулах талаар арга хэмжээ авбал зохино.” гэж заасан. 150 дугаар конвенцын 10 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллагын ажилтнуудыг «холбогдох үйл ажиллагаанд шаардлагатай сургалтад хамруулах»-ыг шаарддаг. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь өмнөх сургалтын хэрэгцээ болон сургалтын хөтөлбөрт дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр сургалтын бодлого, хөтөлбөрийг тодорхойлж, боловсруулах ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь өөрийн үндэсний сургууль гэх мэт өндөр чанартай сургалтын материаллаг баазтай холбогдох, эсвэл их дээд сургууль болон/эсвэл төрөлжсөн байгууллагуудтай хамтран ажиллах бүтэцтэй байхыг зөвлөж байна.
- 4.4.2. Гишүүн орнууд нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын техникийн ур чадварыг сайжруулах, хүнд хэцүү, стресстэй нөхцөлд ажилтан, ажил олгогчидтой бүтээлчээр ажиллахад нь шаардлагатай зөөлөн ур чадварыг дээшлүүлэхийн тулд сургалтын зардлыг төсөвлөж, үндэсний сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөөцийг зохистой бүрдүүлэх болон тэдний хэвшмэл зан үйлийг өөрчлөх, ёс зүйн зан үйлийг хэвшүүлэх, хараат бус байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх ёстой.²⁶

²⁵ 20 дугаар зөвлөмжийн 11 дүгээр хэсэг: “Орчин үеийн үйлдвэрлэлийн нөхцөлд аюултай материал ашиглах, хортой тоос, хийг зайлуулах, цахилгаан станц болон бусад ашиглалтын чиглэлийн үйл явцтай холбоотой гардаг шинжлэх ухаан, техникийн хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд төрөөс эмнэлгийн, инженерийн, цахилгааны болон бусад шинжлэх ухааны боловсрол, туршлагатай мэргэжилтнүүдийг ажиллуулах нь нэн чухал юм.»

²⁶ ОУХБ, Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналтын тухай тогтоол, 2011 он, 15 дах хэсэг.

- 4.4.3. Анхан шатны сургалт нь онол болон практик аль алиныг агуулсан байх ёстой. Онолын бүрэлдэхүүн хэсэг нь танхимд суурилсан зааварчилгаа ба/эсвэл цахим хичээлд агуулагдаж болно. Анхан шатны сургалт нь хамгийн богино хугацаанд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид шаардагдах техникийн болон зохицуулалтын өндөр түвшний мэдлэгээс гадна ажлын байран дахь хууль, журмын хэрэгжилтийг сайжруулж, үр дүнтэй өөрчлөлтөд нөлөөлөх чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэнэ.
- 4.4.4. Онолын сургалтын суурь агуулгад: байцаагчийн чиг үүрэг, эрх мэдэл, үүрэг хариуцлага; хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын бүрэн эрхэд хамаарах техникийн болон зохицуулалтын хүрээг хамарсан нарийн мэдлэг; хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо; хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжил, түүний дотор шинээр гарч ирж буй чиг хандлага, ажилтнуудын ангилал; үйл ажиллагааны стандарт журам; тайлан бичих; хууль сахиулах болон шийтгэлийн арга хэмжээ, журам; ярилцлага хийх ур чадвар; мөн стресс, зөрчлийн удирдлага зэрэг багтана.
- 4.4.5. Практик бүрэлдэхүүн хэсэгт илүү туршлагатай хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчтай хамтран янз бүрийн салбаруудын ажлын байранд шалгалт хийх дадлага орно. Дадлагажигчийг хэр ажиллаж байгааг ажиглахаас илүүтэйгээр зөвлөгөө өгөх буюу үе шаттайгаар зааж зөвлөхийг шинэ ажилтнуудад зориулсан сургалтын хэрэгсэл болгон ашиглаж болно. Зөвлөгч нь сургах арга барил, зорилгоо тодорхой ойлгосон, дадлагажигчтай хамт хяналт шалгалт хийх илүү туршлагатай ажилтан байх ёстой. Мөн Зөвлөгч нь дадлагуулах хугацаандаа шинэ байцаагчид ерөнхий мэргэжлийн дэмжлэг үзүүлж болно.
- 4.4.6. Хөдөлмөрийн хяналтын бүх байцаагчдыг хөдөлмөрийн хуулиар олгогдсон үүргийг ухамсарлах, хэрэгжүүлбэл зохих шаардлагууд, тэдний хуулиар олгосон эрх мэдэл, хариуцлагын цар хүрээ, технологи, бүртгэл хөтлөлт, ажилтан, ажил олгогчтой хэрхэн ажиллах, харилцах, бие даасан, шударга байдал, асуудлыг шийдвэрлэх эерэг хандлага, авлига, хээл хахуульд өртөхгүй байх зэрэг зайлшгүй тавигдах шаардлагуудын талаар сайн сургавал зохино.
- 4.4.7. Сургалтад ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудын гүйцэтгэх үүрэг, аж ахуйн нэгжид байнгын ажиллагаатай байдаг аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий төлөөллийн байгууллага, ажилтнуудын зөвлөл зэрэг зөвлөлдөх байгууллагуудын ажилтай танилцах асуудал орох ёстой. Боломжтой бол сургалтад арилжааны болон үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, тодорхой салбаруудын мөн чанар, тэдэнд тулгарч буй бэрхшээлүүдийг таньж мэдэх асуудлыг тусгах хэрэгтэй.
- 4.4.8. Байцаагчийг дахин сургахаас гадна шинэ дүрэм журам, эрсдэл, технологитой танилцаж, салбарын онцлогт тохирсон хэрэгцээг хангах үүднээс сургалтыг тодорхой хугацаанд, шинэчилж, сайжруулж байх ёстой.
- 4.4.9. Сургалтын агуулга, арга зүй нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид, түүний дотор хөдөлмөрийн хяналтын менежерүүдийн өөр өөр албан тушаал, үүрэг хариуцлагын онцлог хэрэгцээнд нийцсэн байх ёстой.
- 4.4.10. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдад зориулсан гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо байгаа бол сургалтын үйл ажиллагаанд оролцох оролцоог анхаарч үзэх хэрэгтэй, учир нь сургалт зөвхөн хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хэрэгцээг хангаад зогсохгүй мэргэшил, ур чадварыг хөгжүүлэх зорилготой байна.

4.5. Мэргэжлийн ёс зүй

- 4.5.1. 81 дүгээр конвенцын 15 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 20 дугаар зүйлд заасны дагуу: "Дотоодын хууль тогтоомжид заасан зарим онцгой заалтаас бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь: (а) өөрсдийн хяналтад байдаг үйлдвэр, аж ахуйн газраас шууд, эсхүл шууд бус ашиг сонирхолтой байхыг хориглоно; (b) ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа үйлдвэр болон худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн ажиллагааны талаарх мэдээллийг хадгална, эс бөгөөс шийтгэл сахилгын арга хэмжээ авахуулах бөгөөд ажлаас гарсны дараа ч энэ байдал цааш мөрдөгдөнө; (c) үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд илэрч буй дутагдал болон хуулийн заалт зөрчигдөж буй талаар тэдэнд ирсэн аливаа мэдээллийн эх сурвалжийг бүрэн нууцалж, уг мэдээллийн мөрөөр үйлдвэрийн газарт хяналт шалгалт хийгдэж байгаа талаар ажил олгогч болон түүнийг төлөөлөх этгээдэд мэдэгдэхгүй байх үүрэгтэй.»

- 4.5.2. Ашиг сонирхолгүй байх үүргийн тухайд шууд болон шууд бус ашиг сонирхлын тухай ойлголтыг үндэсний хууль тогтоомж эсвэл төрийн албаны холбогдох зохицуулалтад нарийвчлан тодорхойлсон байх ёстой бөгөөд ингэснээр хориглох үйл ажиллагааны хамрах хүрээг оновчтой үнэлэх боломжтой болно. Үүнд зөвхөн материаллаг болон санхүүгийн давуу тал төдийгүй байцаагчийн үүргээ биелүүлэхэд зүй бусаар нөлөөлж болзошгүй сэтгэл зүй, сэтгэл хөдлөл, улс төрийн шинж чанар бүхий хувийн ашиг сонирхлыг хамруулна. Хараат бус, шударга байдал, нууцлалыг сахих шаардлагыг зөрчсөн тохиолдолд аливаа шийтгэл, үр дагавар нь тодорхой байх ёстой.
- 4.5.3. 81 дүгээр конвенцын 15 дугаар зүйлийн (b)-д заасны дагуу мэргэжлийн нууцыг хадгалах үүргийг хөдөлмөрийн хяналтын журмаар тодорхой тусгасан байх ёстой, учир нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хяналтын үйл ажиллагаагаараа дамжуулан нууц байхаар мэдээллийг олж мэдэх боломжтой байж болох юм.
- 4.5.4. Нууцлалыг хадгалах үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад ажилладаг бүх ажилтнуудад хамаарна.
- 4.5.5. Захиргааны болон эрүүгийн хууль тогтоомжид тусгагдсан заалтуудаас гадна Засгийн газраас бүх ажилтнуудад ёс зүйгүй үйлдлээс зайлсхийх, тийм үйлдлийг илрүүлж тодорхойлох, мэдээлэх механизмыг бий болгох, удирдамжаар хангах замаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ёс зүйн зан үйлийг бэхжүүлэх шаардлагатай. Эдгээр дотоод механизмд үндэсний бодлого, зохицуулалтаас гадна ёс зүйн дүрэм, протокол,²⁷ сургалтын модуль, дотоод хяналтын журам, шүгэл үлээгчдийг хамгаалах асуудлууд орж болно. Авлига, хээл хахууль илэрсэн тохиолдолд байцаагчид авлига өгөхийг завдсан, хараат бус, бүрэн бүтэн байдал, нууцыг хадгалах үүргээ зөрчихөд хүргэсэн хөндлөнгийн этгээдүүдэд эрүүгийн хэрэг үүсгэн шалгуулахаар холбогдох байгууллагад шилжүүлэх ёстой.

4.6. Эрх үүрэгтэй холбоотой бусад асуудлууд

- 4.6.1. 81 дүгээр конвенцын 8 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 10 дугаар зүйлд зааснаар: “Байцаагчаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль аль нь томилогдох эрхтэй бөгөөд хэрэв шаардлагатай тохиолдолд тусгай ажил үүргийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль алинд хариуцуулж болно.”
- 4.6.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын нөхцөлд жендерийн тэгш байдлыг тусгасан байх бөгөөд үүнийг зохих эрх зүйн зохицуулалтын тогтолцоогоор дэмжих ёстой. Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлээр тогтоосон болон 190 дүгээр конвенцын V бүлгийн заалтын дагуу эрх тэгш байдлын бодлогод нийцэхгүй байгаа хуулийн заалт, захиргааны заавар, үйл ажиллагааны агуулгыг өөрчлөх ёстой.
- 4.6.3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг мэргэжлийн онцлогийг харгалзан төрийн захиргааны албан тушаалтнуудын үнэлгээний тогтолцооны дагуу үнэлнэ.
- 4.6.4. Хяналт шалгалтын явцад хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч шалгаж буй үйл ажиллагааны шинж чанараас хамааран хими, физик, биологийн эрсдэл, түүнчлэн хэл яриа болон/эсвэл бие махбодын хүчирхийлэл, шүүхэд хариуцагчаар дуудагдах зэрэг янз бүрийн эрсдэлд өртөж болзошгүй байдаг.
- 4.6.5. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлийг тодорхойлох зэрэг өртөж болзошгүй эрсдэлийг хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага үнэлэх ёстой. Энэхүү үнэлгээг улс орон бүрийн нөхцөл байдалд тохируулан хийх ёстой бөгөөд энэ нь хувь хүн, байгууллага, үйл ажиллагааны хүчин зүйлсийг харгалзан үзэх ёстой гэсэн утгатай.

²⁷ Олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын холбооны “Хөдөлмөрийн хяналтад мөрдөх Дэлхийн ёс зүйн дүрэм”-ээс ишлэл болгон авч болно. Дүрэм нь ёс зүйн өргөн хүрээний 6 үнэт зүйлсийг агуулдаг: мэдлэг, чадвар; үнэнч, бүрэн эрхт байдал; эелдэг, хүндэтгэлтэй байдал; объектив, төвийг сахисан, шударга байдал; амлалтаа биелүүлэх, хариуцлагатай байдал; тууштай байдал, хувийн болон мэргэжлийн зан төлөв хоорондоо зөрчилдөхгүй байх.

- 4.6.6. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид учирч болзошгүй эрсдэлээс үр дүнтэй хамгаалах зорилгоор дараах наад захын арга хэмжээг санал болгож байна:
- (a) бүх байцаагчдыг хүчирхийлэл, дарамт шахалттай хэрхэн тэмцэх, холбогдох хууль тогтоомж, бодлого, протоколын талаар сургалтад хамруулах, ялангуяа албан тушаалд орохоос нь өмнө, мөн тасралтгүй сургалтаар хэрэгжүүлэх;
 - (b) хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид заналхийлсэн, хүчирхийлэлд өртсөн, айлган сүрдүүлсэн тухай мэдээлэх механизмыг бий болгож, энэ тухай гомдол, мэдээллийг шуурхай, шударгаар шийдвэрлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх;
 - (c) хүчирхийллийн хохирогч болсон байцаагчийг хамгаалах, өмгөөлөх, дэмжих, түүний дотор нийгэм, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэгчдийг яллахад үр дүнтэй дэмжлэг үзүүлэх;
 - (d) байцаагчийг урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэмжээний талаар байгууллагад дотоод мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бүрэн эрхийг бүх нийтэд таниулах зорилгоор хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын зорилго, үүрэг, бүрэн эрхийг гадна талд сурталчлан таниулах.
- 4.6.7. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад аливаа аюул заналхийлэл, хүчирхийллээс хамгаалах асуудал ажлын нөхцөлд нь тусгагдсан байх ёстой. Ийм нөхцөл үүссэн тохиолдолд цагдаа хүчний байгууллагын үр дүнтэй хамтын ажиллагаа, хууль зүйн туслалцааг эрэлхийлэх талаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг чадавхижуулна.
- 4.6.8. Эрүүгийн хариуцлагыг хөдөлмөрийн хяналтын газарт хүлээлгэхгүй, даатгаж болохгүй ч хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эсрэг үүсч болзошгүй иргэний хариуцлагыг хяналтын үүргээ бүрэн биелүүлэх зорилгын хүрээнд хуулиар зохих түвшинд олгогдсон эрх болон/эсвэл хариуцлагын даатгалын бодлогоор хамгаалахыг зөвлөж байна.

► 5 дугаар бүлэг. Хяналт шалгалтын эрх мэдэл, арга зүй

5.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид олгосон эрх мэдэл

5.1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бүрэн эрхийг хуулиар тодорхой тогтоож, ойлгомжгүй байдлаас зайлсхийх ёстой. Энэ нь байцаагчийн үйл ажиллагааг чиглүүлж, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй болгоход хувь нэмрээ оруулах эсвэл холбогдох бүх талуудад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын үүргийг ойлгуулж, үр дүнтэй ашиглах боломж олгоход чухал ач холбогдолтой юм. Үндэсний хууль тогтоомж, захиргааны дүрэм журамтай нийцэж байгаа тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид төрөөс бүрэн эрхийг нь эсвэл төрийн өндөр албан тушаалтны хэмжээний эрх мэдлийг олгодог.

5.2. Хяналтын эрх мэдэл: Хяналт шалгалтын үйл ажиллагаа, түүний дотор очиж шалгах явц

5.2.1. 81 дүгээр конвенцын 12 дугаар зүйлийн дагуу:

1. Эрх бүхий хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь дараах эрх мэдэлтэй:
 - (a) Хяналт хийгдэх шаардлагатай аль ч ажлын байранд өдөр, шөнийн ямар ч цагт урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;
 - (b) Хяналт хийгдэх шаардлагатай гэж үзэх хангалттай үндэслэлтэй аливаа байгууллагын байранд өдрийн цагаар нэвтрэх;
 - (c) Хуулийн заалт чанд мөрдөгдөж буй эсэхэд бүрэн итгэлтэй болохын тулд шаардлагатай гэж үзэж буй аливаа шалгалт, сорил, асуулга асуух, ялангуяа дараах нөхцөлд:
 - (i) Хуулийн заалтыг хэрэглэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийг байлцуулан асууж лавлах;
 - (ii) Ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонголт хийх;
 - (iii) Хуулийн заалтын дагуу шаардлагатай мэдэгдлийг хүргэх, дамжуулахыг шаардах;
 - (iv) Ашиглаж, хуваарилж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилго байгаа ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр тэдгээр материал, эд зүйлсээс дээж авах;
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулна гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд хяналт хийхээр очиж буй тухайгаа ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөгчид мэдэгдэнэ.

5.2.2. 129 дүгээр конвенцын 16 дугаар зүйлд заасантай адилтгах хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид дараах зүйлээр ялгагдах онцгой эрх олгоно. Үүнд:

1. Хуулийн заалтыг хэрэглэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, эсхүл холбогдох ажилтнаас ганцаарчлан, эсхүл гэрчийг байлцуулан асууж лавлах,
2. Ажил хөдөлмөр, ажлын нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонголт хийх,
3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь байгууллагын удирдлагын зөвшөөрөл болон эрх бүхий байгууллагын тусгай зөвшөөрөлгүйгээр 16 дугаар зүйлийн 1 дүгээр хэсгийн (a), (b) дэд хэсгийг хэрэгжүүлэх зорилгоор үйл ажиллагаа явуулж буй хүний хувийн байранд нэвтрэх болохгүй.

- 5.2.3. Байцаагч ихэнх цагаа ажлын байранд шалгалт хийхэд зориулах ёстой.²⁸ Зохистой гэж үзвэл технологийг ашиглан ажлын байранд биечлэн очихгүйгээр шалгалт хийж болно. Жишээлбэл, шалгалтын зорилгоор баримт бичгийг шалгах, гэрчийн мэдүүлэг цуглуулах, биет байгууламжийн (гэрэл зургийн нотолгоо) байдлыг баталгаажуулж болно.
- 5.2.4. Холбогдох хуулийн заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд²⁹ ажлын байранд тогтмол очиж шалгах шаардлагатай тул хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага хяналт шалгалтын хууль ёсны цар хүрээг тодорхой газар нутаг, урьдчилан тогтоосон хяналтын хуудсаар хязгаарлахаас татгалзвал зохистой. Цаашилбал, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас хяналт шалгалтын дээд хугацаанд хатуу хязгаарлалт тогтоож болохгүй. Шалгалтын үр дүнтэй байдалд нөлөөлөхгүйгээр, ажил олгогч, ажилтнуудын ажлыг хүндэтгэж шалгалтыг хийх ёстой. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи болон бусад дэмжлэг болох шийдлүүдийг анхаарч үзэх хэрэгтэй.
- 5.2.5. Эрчтэй бөгөөд хурдтай хувьсан өөрчлөгдөж буй хөдөлмөрийн орчинд тохируулж хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог шинэчлэхийг шаардаж байна. Улс орны хөгжлийн түвшин, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн хүртээмж, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын санхүүгийн эх үүсвэрт нийцсэн тохиолдолд цахим хяналт, ажлын байр, ажилтнуудын цахим оролцоог хангах, цахим бүртгэлд мөрдөн шалгалт хийх, системийн сэтгэлгээгээр ажиллах, төлөвлөлт, ажлын хяналтын алгоритмыг ашиглах, их өгөгдлийн болон бусад арга хэрэгслийг эрэлхийлэх хэрэгтэй. Нууцлалын асуудалд шалгалтын дүн өгөгдөлтэй тохирч байгааг анхаарч үзэх шаардлагатай бөгөөд аливаа санал болгож буй цахим шинэчлэлийг ажил олгогчид болон ажилтнуудын байгууллагуудад мэдээлж, тэдэнд саналаа илэрхийлэх боломж олгоно.
- 5.2.6. Цахим бүртгэлийн системийг нэвтрүүлэхэд нарийн төлөвлөлт шаардлагатай байдаг. Ашиглах мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи нь эдийн засгийн хувьд хэмнэлттэй, улс орны технологийн хөгжлийн түвшинд тохирсон байх ёстой. Шаардлагатай компьютерын техник, программ хангамжийн багцын төрлийг сонгох шийдвэр гаргахад эхлээд хяналт, шалгалтын удирдлагын мэдээллийн системийг бий болгох ёстой.
- 5.2.7. Зохистой мэдээллийн тогтолцоо нь хөдөлмөрийн хяналтын бүртгэлээс цаг алдалгүй, үнэн зөв, найдвартай мэдээллийг гаргаж авах, хянах, дүн шинжилгээ хийх боломжийг олгодог бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо, тэдгээрийн чиг үүргийг оновчтой хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулдаг.
- 5.2.8. Зарчмын хувьд хяналт, шалгалтыг урьдчилж мэдэгдэлгүй хийх ёстой. Хяналт шалгалтын талаар ажил олгогчдод урьдчилан мэдэгдэх, эсвэл бусад төрийн байгууллагаас шалгалт хийх зөвшөөрөл авах албан шаардлага нь 81, 129 дүгээр конвенцын заалтуудтай нийцэхгүй тул хасах шаардлагатай.
- 5.2.9. Хяналт, шалгалтын ажлыг үр дүнтэй төлөвлөхөөс гадна очиж шалгах шалгалт бүрийг хэрхэн бэлтгэж, явуулах нь маш чухал бөгөөд дараах зүйлсийг анхаарч үзэх хэрэгтэй:
- (a) Очиж шалгах бүрт зохих ёсны бэлтгэл шаардлагатай;
 - (b) Очиж шалгах нь тогтоосон стандарт үйл ажиллагааны журмыг дагаж мөрдөх ёстой;
 - (c) шалгалтын тайланг ирүүлэх, шаардлагатай бол дараагийн шалгалт хийх зэрэг шалгалтын дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
 - (d) шаардлагатай бол ажил олгогчид дараагийн төлөвлөгөөт шалгалт эсвэл дагаж мөрдөх журмын талаар мэдээлэх;
 - (e) нийгмийн түншүүдтэй хамтран нийтийг хамарсан кампанит ажлыг төлөвлөж, хэрэгжүүлэх хүрээнд очиж хянах шалгалтыг оруулж болно.
- 5.2.10. Шалгалт бүрээс цуглуулах суурь мэдээлэл нь шалгалтын төрлөөс хамаарна. Өмнө нь цуглуулсан мэдээлэл байхгүй бол эхний шалгалтаар ажлын байрны тухай мэдээлэл болох баримт бичгийг бүрдүүлэх шаардлагатай. Ерөнхийдөө шалгалтын бэлтгэл ажилд шалгалт хийх аж ахуйн нэгж, байгууллагын талаарх дараах мэдээллийг агуулах баримт бичиг, бүртгэлийн шалгалтыг оруулна:

²⁸ 20 дугаар зөвлөмжийн 8 дах хэсэгт: "Байцаагч шалгаж буй байгууллага болон ажил олгогч, ажилтнуудтай аль болох ойр байж, ихэнх цагаа байгууллагад бодитоор шалгалт хийж, нөхцөл байдалтай танилцахын тулд, тухайн улсын зөвшөөрлөөр үйлдвэрийн дүүрэгт байршиж ажиллавал зохистой.»

²⁹ 81 дүгээр конвенцын 16 дугаар зүйлд: "Холбогдох хуулийн заалтын үр дүнтэй хэрэгжилтийг хангахын тулд ажлын байрыг шалгах шаардлагатай гэж үзвэл тогтмол, нарийн хяналт шалгалтад хамруулна."

- (a) холбоо барих хүний нэр, байршил;
- (b) ажилтнуудын нийт тоог хүйс, залуу ажилтан, дадлагажигч, ур чадварын түвшин болон бусад онцлог шинжээр нь авч үзэх ба шаардлагатай бол үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу цуглуулж, хадгалах;
- (c) ажлын явц, түүний эцсийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний мөн чанар;
- (d) ялангуяа химийн бодистой холбоотой бол ашигласан түүхий эд, тоног төхөөрөмж;
- (e) боломжит эрсдэлийн үнэлгээ, үнэлж дүгнэсэн эрсдэлээс зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх болон/эсвэл бууруулах талаар авсан арга хэмжээний тухай баримт бичиг;
- (f) үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцсэн хугацаанд хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн зөрчил гарсан эсэх, авсан арга хэмжээ, шийдвэр, шийтгэл ногдуулсан гэх мэт. Энэ нь хөдөлмөрийн хууль ёсны стандартыг хангах тухай аж ахуйн нэгж, байгууллагын байр суурийг ойлгох боломжийг олгодог ч ингэхдээ сүүлийн үеийн мэдээллийг анхаарах, өмнөх асуудлуудын дараа удирдлага, бодлого, тэргүүлэх чиглэлд өөрчлөлт гарсан эсэхийг нягтлах хэрэгтэй. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын тухай аж ахуй нэгж, байгууллагын сүүлийн үеийн ерөнхий хандлага (нөхөрсөг бус, анхааралгүй, хамтын ажиллагаа);
- (g) сүүлийн жилүүдэд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, өвчлөл, ялангуяа нас баралт;
- (h) ажилтан, батлагдсан ажилтны төлөөллөөс гаргасан гомдол, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга хэмжээ;
- (i) тухайн аж ахуйн нэгжид үйлдвэрчний эвлэл байгаа эсэх, салбарын, нутаг дэвсгэрийн болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд хамтын гэрээ байгуулсан эсэх. Мөн ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлийн хооронд хийгдэж буй аливаа хэлэлцээр, маргаан байгаа эсэх, маргаантай асуудал нь гаргасан гомдолтой холбоотой эсэхийг анхаарч үзэх хэрэгтэй;
- (j) хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын бүрэн эрхэд хамаарах хөдөлмөрийн харилцааны шинж чанар / гэрээний төрөл;
- (k) хэд хэдэн ажил олгогчийн ажлын байр мөн эсэх;
- (l) хяналт шалгалттай холбоотой гэрээний харилцаа (франчайз эзэмшигч, туслан гүйцэтгэгч, охин компани гэх мэт);
- (m) төрийн болон хувийн хэвшлийн үйл ажиллагааны шинж чанар;
- (n) байцаагчийн шалгалтын бэлтгэлд хэрэг болох эсвэл аж ахуйн нэгжийн хөдөлмөрийн асуудалтай холбоотой саяхан олон нийтэд нээлттэй болсон тайлан, мэдээ.

Эдгээр мэдээллийн ихэнхийг цахим мэдээллийн санд байршуулж, очиж шалгахаас өмнө мэдээллийг төвөггүй авдаг болгох хэрэгтэй. Цахим тайлангийн тусламжтайгаар мэдээллийг тасралтгүй нэмж, шинэчлэх боломжтой.

- 5.2.11. Очиж шалгах үед хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид 81 дүгээр конвенцын 12 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн с, 129 дүгээр конвенцын 16 дугаар зүйлийн дагуу хуулийн заалт чанд мөрдөгдөж буй эсэхэд итгэлтэй байхын тулд шаардлагатай гэж үзэж буй аливаа шалгалт, сорил, асуулга асуух эрхийг олгосон. Ийнхүү олгосон давуу эрхэд ярилцлага хийх, бичиг баримтыг баталгаажуулах, бүтээгдэхүүн, материал, бодисын дээж авах зэрэг орно.
- 5.2.12. Урьдчилан бэлтгэсэн хяналтын хуудсыг ашиглах тохиолдолд, шалгалтыг хөнгөвчлөх хэрэгсэл буюу шалгалт хийх хэсгийн аль талаас нь хянаж шалгахыг тодорхойлох байдлаар авч үзэхээс биш, энэ нь үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу байцаагч ажилтнуудыг хамгаалах, ажлын нөхцөлтэй холбоотой бусад заалтын хэрэгжилтэд байцаагчийн зүгээс хяналт тавихад нь саад болох ёсгүй юм.
- 5.2.13. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь гомдол гаргагчийн тухай мэдээллийг нууцлан хамгаалахын зэрэгцээ үйлдвэрчний эвлэл болон бусад ажилтнуудын төлөөлөл байгаа бол тэдгээрийг, мөн дээд удирдлагуудыг нь хяналт шалгалтад оролцуулах хүчин чармайлтыг бүх талаар гаргах ёстой.
- 5.2.14. Өмнө нь илрүүлсэн зөрчлийг арилгах талаар ажил олгогчоос авсан арга хэмжээг тодорхойлохын тулд дараагийн шалгалтыг хийх шаардлагатай.

► 6 дугаар бүлэг. Хууль сахиулах арга хэмжээ

6.1. Ерөнхий зарчим

- 6.1.1. Хурдацтай өөрчлөгдөж буй хөдөлмөрийн ертөнцөд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь янз бүрийн арга замыг ашиглах ёстой болдог ба үүнд хууль тогтоомж, практикийн зөрчилд тохирсон хариу арга хэмжээ авах, хуулийн цоорхойг урвуугаар ашиглах эсвэл хуульд тусгагдаагүйгээс үүдэлтэй алдаа дутагдлын талаар эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх, зөвлөгөө, мэдээллээр хангах, гэнэтийн шалгалт хийх, хэрэгжилтийг хангахын тулд ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөлтэй үр дүнтэй зохицуулалт хийх зэрэг ордог.
- 6.1.2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг сахиулах, өөрөөр хэлбэл дүрэм, журмыг дагаж мөрдүүлэх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үндсэн үүргийн нэг юм. Хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх чиглэлээр мэдээлэл, техникийн зөвлөгөө өгөх зэрэг өргөн хүрээнд сурталчлахыг зорилтот хяналттай хослуулах хийгээд зөрчлийг зогсоох хориг арга хэмжээ, тогтоол, захирамжийг зохистой ашиглах замаар үр дүнд хүрэх бүрэн боломжтой.
- 6.1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ногдуулах боломжтой шийтгэлийг хуулиар тодорхойлдог ба тэдгээр нь өргөн цар хүрээтэй, ялгаатай байх ёстой, учир нь зөрчлийн шинж чанар, ноцтой байдлын хувьд ялгаатай байдлыг тусгах шаардлагатай юм.
- 6.1.4. Үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлогдсон зөрчлийн ангиллын дагуу зарим зөрчилд ногдуулах захиргааны хариуцлагын тогтолцоо илүү шуурхай үйлчилж болно.

6.2. Байцаагчийн гаргасан мэдэгдэл

- 6.2.1. Байцаагч нь прокурор, шүүх, арбитрын байгууллагад очихгүйгээр хоёр төрлийн мэдэгдэл гаргах эрхтэй:
 - (a) тогтоосон хугацаанд авах ёстой арга хэмжээг зааж сайжруулахыг шаардсан мэдэгдэл. 81 дүгээр конвенцын 13 дугаар зүйлийн 2 дах хэсгийн а, 129 дүгээр конвенцын 18 дугаар зүйлийн 2 дах хэсгийн а-д заасны дагуу хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь ажилтаны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах шаардлагын үүднээс үйлдвэрлэлийн барилга байгууламж, эсхүл тоног төхөөрөмжид, тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай мэдэгдэл гаргах эсвэл санаачлах эрхтэй;³⁰
 - (b) шаардлагатай арга хэмжээг нэн даруй биелүүлэхийг шаардах эрх бүхий хориглох мэдэгдэл. 81 дүгээр конвенцын 13 дугаар зүйлийн 2 дах хэсгийн б хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 18 дугаар зүйлийн 2 дах хэсгийн б-д заасны дагуу ажилтаны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд болзошгүй аюул занал учруулж буй тохиолдолд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг зогсоохыг шаардсан шуурхай арга хэмжээ авах тухай байцаагч шийдвэр гаргах эрхтэй ба тус шийдвэрийг шүүх болон захиргааны байгууллагад давж заалдаж болно.
- 6.2.2. Хориглох мэдэгдлийн эсрэг гомдол гаргах нь түдгэлзүүлэх нөлөө үзүүлэх ёсгүй, учир нь тус мэдэгдэл нь ажилтнуудыг учирч болох аюулаас хамгаалах зорилготой бөгөөд хэрэв давж заалдах гомдол гаргах замаар байцаагчийн албан шаардлагыг хойшлуулах зорилго агуулж байгаа бол энэ зорилго амжилтад хүрэх боломжгүй.³¹ Гэсэн хэдий ч эрх зүйн нийтлэг хүрээнд, хэрэв ажил олгогч нь хориглох мэдэгдлийг гаргахад хүргэсэн эрсдэлийг арилгах, бууруулах механизмыг бий болгох, эсхүл мэдэгдлийг алдаатай эсвэл зохисгүй байдлаар гаргасан гэж шүүгч эсвэл давж заалдах шатны бусад байгууллагад нотолж чадвал, шүүгч эсвэл эрх бүхий байгууллагад уг мэдэгдлийг дуусгах хугацааг өөрчлөх, болиулах эсвэл урагшлуулах эрх мэдлийг олгох ёстой.

³⁰ 20 дугаар зөвлөмжийн 6 дах хэсэгт: “Хууль тогтоомжид нийцүүлэн, тоног төхөөрөмж, үйлдвэрлэлийн талаар ээр нэн даруй арга хэмжээ авах шаардлагатай тохиолдолд (эсвэл энэхүү зохицуулалтаар тухайн улсын засаг захиргааны болон шүүхийн тогтолцоонд хандах шаардлагагүй тохиолдолд эрх бүхий байгууллагаар шийдвэрлүүлэхээр хүсэлт гаргах) ажилтнуудын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах тухай хууль, журмыг бүрэн бөгөөд ягштал сахиулахад шаардлагатай гэж үзэн тоног төхөөрөмж, үйлдвэрлэлийн үйл явцыг тогтоосон хугацаанд өөрчлөх тухай албан шаардлага тавих эрхийг байцаагчид олгох ёстой.

- 6.2.3. Мэдэгдэл (ажил олгогчийг зөрчлийн шалтгааныг арилгах эсвэл тодорхой зан үйл, үйл явцыг зогсоохыг шаардахаас бүрдэх залруулах арга хэмжээ) болон хориг арга хэмжээ (зөрчил гаргасан тохиолдолд шийтгэх) нь шинж чанарын хувьд ялгаатай тул эдгээрийг хослуулан хэрэглэх боломжтой.
- 6.2.4. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь сайжруулах, хориглох тухай мэдэгдэл гаргахын зэрэгцээ эдгээр мэдэгдлийн хэрэгжилт болон хууль тогтоомжийн зөрчлийг арилгасан эсэхийг нягтлах дараагийн хяналт шалгалтыг хийх ёстой.³² Мэдэгдэл нь үйлдвэрлэл, бизнесийн үйл ажиллагааг зогсоох, ажилтнуудыг ажлаас халах, ажлын байраа алдах, ажил олгогч, ажилтнуудад ноцтой хохирол учруулах зэрэг үр дагавартай бол нэн даруй дуусгавар болгох эсвэл давж заалдах үйл явц байх ёстой бөгөөд аливаа хоригийг тавихдаа тодорхой хугацаатай, ажил олгогчоос авбал зохих арга хэмжээний талаар тодорхой зааж өгөх ёстой.

6.3. Хориг арга хэмжээ

- 6.3.1. 81 дүгээр конвенцын 17 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 22 дугаар зүйлд заасны дагуу:
1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн мөрдүүлдэг хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн арга хэмжээг ногдуулж болно: Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчлийг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжийн дагуу тогтооно.
 2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь арга хэмжээ авах эсвэл авахуулахаар санал болгохын оронд сануулга, зөвлөгөө өгөх эсэхээ өөрсдөө шийдвэрлэнэ.

81 дүгээр конвенцын 18 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу:

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн дагаж мөрдүүлж буй хуулийн заалтыг зөрчсөн болон байцаагчийг ажил үүргээ биелүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд ногдуулбал зохих шийтгэлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтоож чанд сахин мөрдөнө.

- 6.3.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь хуулийн заалтыг мөрдүүлэх арга хэрэгсэл болох шийтгэл ногдуулах арга хэмжээ авах эсэхээ сонгох эрхтэй байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь шийтгэл ногдуулах ноцтой буюу давтан зөрчих, гэм буруутай хайхрамжгүй байдал, шийтгэл ногдуулахуйц санаатай үйлдсэн зөрчил, анхан шатны анхааруулга эсвэл мэдэгдэл өгөх хэмжээний санамсаргүй буюу бага зэргийн зөрчил, алдаа, буруу ойлголтыг ялгах чадвартай байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид 81 дүгээр конвенцын 3(б)-д заасан мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх чиг үүргээ хэрэгжүүлэх ёстой. Үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон бага зэргийн болон ноцтой биш зөрчлийн асуудлыг ажил олгогчдод мэдээлэл, заавар, зөвлөгөө өгөх замаар шийдвэрлэнэ.

³¹ 20 дугаар зөвлөмжийн 6 дах хэсэгт: “Үндэслэлгүй шийдвэр гаргалтаас ажил олгогчийг хамгаалахад чиглэсэн заалтууд нь шууд заналхийлж буй аюулаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авахад саад учруулах ёсгүй”.

³² 20 дугаар зөвлөмжийн 18 дах хэсэгт: “Байгууллагад ямар нэгэн ноцтой зөрчил илэрсэн тохиолдолд зөрчлийг арилгасан эсэхийг нягтлахын тулд байцаагч үүнийг эртхэн дахин шалгаж үзэх нь зүйтэй.»

- 6.3.3. Хэзээ хэрхэн шийтгэл ногдуулах/санал болгох талаар шалгуур тавьж, зааварчилгаа өгөх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн гаргасан шийдвэрийн тууштай байдлыг баталгаажуулж, улмаар хууль ёсны байдал, итгэл үнэмшлийг нэмэгдүүлдэг.
- 6.3.4. Шийтгэлийн арга хэмжээ нь үндэсний эрх зүйн тогтолцооны хүрээнд буруутай үйл ажиллагааг таслан зогсоох, шуурхай хэрэгжихээр байх ёстой.
- 6.3.5. Хүлээн зөвшөөрөгдөх хэмжээнд байхын тулд шийтгэл нь зөрчлийн хамрах хүрээ, мөн чанар, зөрчил гаргагчийн шинж, болзошгүй эрсдэл, учирсан хохирол зэрэгт тохирсон байх ёстой. Мөн шийтгэлийг хүндрүүлэх, хөнгөвчлөх бүхий л хүчин зүйл, хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хуулийн нарийн төвөгтэй байдал, чанар, тодорхой байдлыг харгалзан жишихүйц байна.
- 6.3.6. Хэрэв торгуулийн шийтгэл ногдуулдаг бол цаг хугацааны явцад шийтгэлийн хэв шинжийг нь алдагдуулахгүйн тулд торгуулийн хувь хэмжээг тогтоохдоо инфляцыг харгалзан тогтмол шинэчилж байх ёстой.
- 6.3.7. Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд саад учруулсан, байцаагчийн эсрэг үйлдсэн хүчирхийлэл, дарамт, айлган сүрдүүлсэн зэрэгт зохих шийтгэл ногдуулах ёстой.
- 6.3.8. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо зорилгодоо нийцсэн байхын тулд ногдуулсан шийтгэлийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь чухал юм. Торгууль ногдуулсан бол заавал хураах ёстой.
- 6.3.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас шууд ногдуулах захиргааны шийтгэл болон яллагдагчаар татсаны дараа шүүхээс ногдуулах шийтгэл нь холбогдох журам, горимын хүрээнд тавигдах үндэсний нийтлэг зарчмуудыг дагаж мөрдөх ёстой:
- (а) Үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон шалгуурын дагуу төлбөрийн чадваргүй ажил олгогчид үйл ажиллагаагаа зогсоож, ажилгүй болохоос өөр хувилбараар хэсэгчлэн төлөх, үе шаттай төлөх/төлөвлөгөөтэй хувааж төлөх талаар шүүх болон бусад эрх бүхий байгууллагатай зохих тохиролцоонд хүрэх зохицуулалттай байж болно.
- 6.3.10. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас хуулийн дагуу авсан арга хэмжээний үр дүнтэй байдал нь хөдөлмөрийн хяналтын газраас шүүхийн байгууллагад шилжүүлсэн, эсхүл тэдний зөвлөмжийн дагуу хэргийг хэрхэн шийдвэрлэхээс ихээхэн хамаардаг. Иймд иргэний эрх зүйн хүрээнд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас санал болгож буй болон ногдуулсан хориг арга хэмжээнд шүүхээс ямар шалгуур тавьж байгааг юуны түрүүнд мэдэхийн тулд хоёр байгууллагын хооронд мэдээлэл солилцох эргэх холбоо бий болгохыг зөвлөдөг.
- 6.3.11. Улс хоорондын хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэж байгаа нь ажил олгогч, ажилтнуудын байгууллага, төлөөлөлтэй хамтран ажиллах зэрэг хил дамнасан зохицуулалтын хэрэгжилтийг баталгаажуулах арга замыг шаарддаг. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага харьяалагдах улсдаа эрх мэдлээ хэрэгжүүлдэг нь тус байгууллагыг бусад улс орны ижил төрлийн болон бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллах шаардлага үүсгэдэг. Хамтын ажиллагаа нь тухайн асуудлыг хариуцах газар эсвэл хамтарсан эрх бүхий байгууллагыг байгуулах, хоёр болон олон талт гэрээ хэлэлцээрт гарын үсэг зурах, тэр ч байтугай нэгдсэн эсвэл хамтарсан хяналт шалгалт хийх зэрэг олон хэлбэртэй байж болно.



Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага

**Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт,
хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн газар**

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/labadmin-osh