

**ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН  
БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН  
ХЯНАЛТЫН 81, 129 ДҮГЭЭР  
КОНВЕНЦУУДАД  
МОНГОЛ УЛС НЭГДЭН  
ОРОХЫН АЧ ХОЛБОГДОЛ,  
ҮР ДҮНГИЙН ТАЛААРХ  
ТОЙМ ТАНИЛЦУУЛГА**



# ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН 81, 129 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦУУДАД МОНГОЛ УЛС НЭГДЭН ОРОХЫН АЧ ХОЛБОГДОЛ, ҮР ДҮНГИЙН ТАЛААРХ ТОЙМ ТАНИЛЦУУЛГА

## НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

Монгол Улсын Үндсэн хуулиар тунхагласан иргэний хөдөлмөрлөх, аюулгүй, эрүүл орчинд ажиллаж амьдрах эрх, эрх чөлөөг хөдөлмөрийн хүрээнд хамгаалахад хөдөлмөрийн хяналтын үндсэн зорилго, чиг үүрэг чиглэгддэг.

Хөдөлмөрийн хяналт нь засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, харьяалал, үйлдвэрлэл үйлчилгээний салбар, аж ахуйн нэгж байгууллагын том, жижгийг үл харгалзан өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, хөлсний хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний амь нас, эрүүл мэнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хуулийн хүрээнд хамгаалах, олон улсын нийтлэг хэм хэмжээнд тулгуурласан төрийн хяналтын өвөрмөц хэрэгсэл билээ. Хөдөлмөрийн хяналтын энэхүү чиг үүрэг нь Монгол Улсад Ардын Сайд нарын Зөвлөлийн 1943 оны 22 дугаар тогтоолын дагуу “Техникийн аюулгүйн асуудлаар төрийн хяналт тавих” үйл ажиллагааг МҮЭ-ийн Төв зөвлөлд олгож, байцаагчийн анги байгуулж, дүрмийг баталснаар хэрэгжиж эхэлжээ.

Хөдөлмөрийн хяналтыг боловсронгуй болгон хөгжүүлэх талаар Монгол Улс ОУХБ-ын гишүүн болсон үеэсээ ОУХБ-тай хамтран ажиллаж, хүний хөдөлмөрлөх эрх, эрх чөлөөг хамгаалах талаар үндэсний хууль тогтоомжуудад тухай бүр тусган хэрэгжүүлж ирсэн байна. Тухайлбал, “Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай ОУХБ-ын Зууны тунхаг” /2019 он/-т хөдөлмөрийн ирээдүйд чиглэсэн хүн төвтэй хандлагыг цаашид хөгжүүлэх гол хүчин зүйл бол хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт шалгалтыг бэхжүүлэх хэмээн онцлон тэмдэглэж, хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81, 129 дүгээр конвенцуудыг ОУХБ-ын Удирдах зөвлөл “нэн тэргүүнд тавигдах конвенцууд” гэж ангилсан нь Монгол улсын хөдөлмөрийн хяналтын бодлого, үйл ажиллагааны чиглэл болж байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг нь 81 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан дараах асуудлуудыг хамаарч байна. Үүнд:

- 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,
- Хуулийн заалтуудыг хэрэгжүүлэх хамгийн үр дүнтэй арга замын тухай техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөг холбогдох ажил олгогч, ажилтанд хүргэх,
- Одоо үйлчилж буй хуулийн заалтад тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагын сонорт хүргэх.

Энэ чиг үүрэг нь хууль, журмын үр дүнтэй хэрэгжилтийг хангах, ажлын нөхцөлийг сайжруулах мэдээлэл, шилдэг туршлагын талаар техникийн зөвлөгөө, арга зүйд ажил олгогч, ажилтнуудыг сургахад чиглэгдэнэ.

Хөдөлмөрийн хяналтын 81 дүгээр конвенцын 27 дугаар зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээнд үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон дараах асуудлуудыг багтаасан байдаг:

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, үүнд үйлдвэрлэлийн осол, өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, хянан шалгах, сайн сайхныг хангах;
2. Хөдөлмөрийн орчинд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, арилгах;
3. Цалин;
4. Ажлын цаг, илүү цаг, амралт, амралтын хугацаа, түүний дотор өвчний болон жирэмсний амралт;
5. Хөдөлмөрлөх үндсэн зарчим, эрх;
6. Хөдөлмөрийн харилцаа;
7. Нийгмийн даатгалын бүртгэл, шимтгэл;
8. Эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучууд болон бусад тусгай хэрэгцээтэй ажилтнуудын (хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг оролцуулан) хөдөлмөр эрхлэлт; болон
9. Албан бус эдийн засаг.

## **ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН ТОГТОЛЦООНЫ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ:**

Хөдөлмөрийн хяналт нь төрийн захиргааны төв байгууллагын зохицуулалт, хяналтад хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн удирдлагын үндэсний тогтолцооны нэг хэсэг гэдгийг Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны 150 дугаар конвенцод тодорхойлсон.

Монгол улсын хувьд Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн “Яам, агентлаг болон Засгийн газраас байгуулдаг төрийн захиргааны байгууллагын бүрэн эрх” гэсэн хэсгийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу “Хууль тогтоомж, Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Засгийн газрын шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ажлыг удирдлагын эрхэлсэн салбар, харьяа байгууллага, аж ахуйн нэгж өөрийн аппаратын хэмжээнд зохион байгуулж, явц, үр дүн, биелэлтийг тогтоосон журмын дагуу Засгийн газарт мэдээлж байна” гэсний дагуу хөдөлмөрийн хяналт нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын эрхлэх асуудлын хүрээнд хамаарч байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын 81, 129 дүгээр конвенцод тодорхойлсноор “Хөдөлмөрийн хяналтын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны бүтэц” нь зөвхөн төрийн захиргааны төв байгууллагын шууд хяналтад байж, түүний зохицуулалт, хяналтын үүрэг нь улсын нутаг дэвсгэрийг бүхэлд нь хамарсан хяналт шалгалтын нэгдсэн бодлого, тогтолцоогоор хэрэгжих бөгөөд орон нутгийн хувьд аль нэг эрх бүхий байгууллагын хяналтад байлгах, эсвэл ямар нэгэн байдлаар хариуцлага хүлээлгэх ёсгүй.

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын үйл ажиллагааны бодлого, тэргүүлэх чиглэлийг хэрэгцээ, эрсдэл, зөрчлийн түвшинд үндэслэн тодорхойлж, эдгээр бодлогыг нийгмийн түншүүдтэй зөвлөлдөж, хамтран боловсруулах шаардлагатай болно.

Хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоог төрийн захиргааны төв байгууллага бусад төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагууд, ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлж, холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээ, хөдөлмөрийн байцаагчдад олгосон бүрэн эрх, зохион байгуулалт, бүтэц, ажлын журам, арга зүй, боловсон хүчин, сургалтын хөтөлбөр, хангалттай санхүүгийн дэмжлэг, бусад нөөцийн дэмжлэгээр хэрэгждэг байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд болон төрийн бусад алба, ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн болон хувийн

байгууллагуудын үр дүнтэй хамтын ажиллагааг байнгын, тогтмол зохион байгуулж, төрийн байгууллагуудын хоорондын харилцан ойлголцлын санамж бичиг, уулзалтын протокол зэрэг албаны харилцааны хэрэгслүүдийг ашиглан, олон нийтэд нээлттэй мэдээлж байх зарчмыг хөдөлмөрийн хяналтын 81, 129 дүгээр конвенцуудад тодорхойлсон.

Үүний ач холбогдол нь:

- хяналтын чиг үүргийг хэд хэдэн байгууллага хооронд хуваарилах үед ажлын байрыг шалгах ажлыг аль болох уялдуулан зохион байгуулж, олон удаагийн хяналт шалгалт хийхээс зайлсхийх, нөөц бололцоогоо оновчтой ашиглах,
- харилцан мэдээлэл солилцох, үйл ажиллагаагаа уялдуулан зохицуулах, хамтарсан хөтөлбөр, шалгалт явуулах,
- хөдөлмөрийн хяналтын газраас шүүхийн байгууллагад шилжүүлсэн хэргүүдэд хяналт тавих боломжийг олгох,
- хяналтын бодлого, стратеги, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, батлах, хянахад үндэсний гурван талт зөвлөлдөх байгууллага, орон нутгийн, аж ахуйн нэгжийн түвшинд зөвлөлдөх уулзалт, кампанит ажил зохион байгуулах,
- нийгмийн түншүүдтэй хамтран ажиллах нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог үр дүнтэй болгох чухал хүчин зүйл юм. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь үндэсний хэмжээнд хэрэгжих ёстой.
- шалгалт хийхдээ жижиг, дунд үйлдвэр (ЖДҮ) болон бичил бизнес эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажилтнуудын онцлог, өвөрмөц шинж чанарыг зохих ёсоор анхаарч үзэх,

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь янз бүрийн оролцогч талуудтай хамтран ажиллах нь зарчмын асуудал боловч хөдөлмөрийн хяналтын үүрэг нь бие даасан төрийн чиг үүрэг байх ёстой.

## **ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН БОДЛОГО:**

Хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний бодлого нь түүний зарчим, засаглал болон удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг, хууль эрх зүйн бүрэн эрх зэрэг суурь асуудлуудтай холбоотойгоор хяналтын байгууллагын чиг үүрэг, тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлно. Үүнд:

- үндсэн болон нэмэлт үүргүүдийн хоорондын ялгаа (20 дугаар зөвлөмжийн 2(а) хэсэг);

- хөдөлмөрийн байцаагчид ажлынхаа үндсэн хэсэг болох аж ахуйн нэгжид очиж шалгалт хийхэд ажлын цагаа голчлон ашиглахыг баталгаажуулах заалтууд (20 дугаар зөвлөмжийн 8 дахь хэсэг);
- шалгалт хийх давтамжид тавигдах шалгуур үзүүлэлтийн тодорхойлолт (20 дугаар зөвлөмжийн 17, 18, 23(с) хэсэг);
- тодорхой гомдлыг судлах зорилгоор тусгай шалгалт хийх (аль болох нэн даруй шалгах шаардлагатай), хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлага султай томоохон аж ахуйн нэгж, ЖДҮ, байгууллагуудад хамаарах журам (20 дугаар зөвлөмжийн 18, 19 дэх хэсэг);
- зөрчлийг арилгасан эсэхийг тогтоохын тулд шаардлагатай үед байгууллагуудад дахин шалгалт хийх журам (20 дугаар зөвлөмжийн 18 дахь хэсэг);
- бие даасан шалгалтын тайлан болон жилийн ерөнхий тайланг боловсруулах шаардлага (20 дугаар зөвлөмжийн 21-23 дахь хэсэг);
- байцаагч авлига, зүй бус үйлдэл, хуулиар хүлээсэн үүргээ зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх, тэднийг хамгаалах шударга байдлыг хангах арга хэмжээ, үүнд ажил олгогч, ажилтнууд байцаагчийн эсрэг гомдол гаргах, түүнийг зохих ёсоор, шударгаар шалгуулах механизм;
- хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар болон ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд нөлөөлж буй нөхцөлд тавигдах хууль тогтоомж, стандарт шаардлагыг сурталчлах зорилго бүхий ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг хангахад чиглэсэн, ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагуудын төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсруулсан журам (20 дугаар зөвлөмжийн 20 дахь хэсэг).

Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь төрийн албаны хувьд ямар ч цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд аль болох үр дүнтэй хариу үйлдэл үзүүлэхэд үйл ажиллагаагаа чиглүүлнэ. Гэхдээ хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад гомдол гаргахгүй байж болзошгүй хамгийн эмзэг бүлэгт хамаарах ажилтнуудыг хамгаалах, өөрийн бүрэн эрх, эрх мэдлийн хүрээнд шаардлагатай бүх арга хэмжээг авах, бүх гомдлын хариуг шийдвэрлэх, урьдчилан сэргийлэх хяналт шалгалт болон зөрчил гарсны дараа хийх хяналт шалгалтын хоорондох тэнцвэрийг хадгалах арга барилыг эзэмшсэн байх шаардлагатай.

Хяналт шалгалтын ажлын үр дүн нь хяналтын “байгууллагын ой санамж” болж, үр дүнтэй хяналт шалгалт төлөвлөх үндэс болдог.

## **ХЯНАЛТЫН БАЙЦААГЧИЙН СТАТУС, АЖЛЫН НӨХЦӨЛ:**

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт бол төрийн чиг үүрэг учраас хөдөлмөрийн байцаагч нь төрийн албан хаагч байх бөгөөд “Хяналтын ажилтны статус, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гадны зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх баталгаа нь хангагдсан байна.” /81 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 8 дахь зүйл./

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг үүрэг, эрхэм зорилгоо биелүүлэх боломжийг бүрдүүлэхийн тулд тэдний шударга, хараат бус байдлыг хамгаалах шаардлагатай бөгөөд үүний тулд тэднийг төрийн албан хаагчийн статустай байлгана. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын нөхцөл, статус, өдөр тутмын ажлын хэвшил нь удирдлага солигдох зэрэг улс төрийн нөхцөл байдал тэдний шийдвэр гаргалтад нөлөөлөхгүй байх болон хөндлөнгөөс чиглүүлэх, өөрчлөхөөс урьдчилан сэргийлэгдсэн байна.

Хяналт шалгалтын байгууллагын байцаагчийн орон тоо нь тухайн шаардлагатай нэгж, хэсэг, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэнд хүрч ажиллах боломжтой байхаас гадна тухайн улсын онцлогт тохирсон дараах шалгуураар тогтоодог. Үүнд:

- хяналтын тогтолцоонд оногдсон чиг үүргийн тоо, шинж чанар;
- хяналт шалгалтад хамрагдах ажлын байрны тоо, шинж чанар, хэмжээ, нөхцөл байдал;
- ажилтнуудын тоо; хэрэгжүүлэх хуулийн заалтын тоо, нарийн төвөгтэй байдал;
- хяналтын байгууллагад байгаа материаллаг болон санхүүгийн нөөц;
- хяналт шалгалтыг үр дүнтэй болгоход шаардлагатай нөхцөл, арга барил зэрэг орно.

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн цалин хөлс нь тэдний үүрэг хариуцлагад тохирсон, тухайн түвшний бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлстэй нийцэж байхаас гадна машин эсвэл бусад тээврийн хэрэгслээр зорчих зэрэг хяналт шалгалт хийхтэй холбоотой зохих зардлыг урьдчилан тооцож олгодог байх аар журамласан байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь “Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийг тухай” 2019 оны 190 дүгээр конвенцын дагуу



ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хүчирхийлэл, дарамт шахалт, айлган сүрдүүлгээс хамгаалагдсан зохистой, үр дүнтэй, хууль эрх зүйн хамгаалалттай байна.

Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын үр дүн боловсон хүчнийх нь нөөц, ур чадвар, чанараас ихээхэн хамаардаг учраас 81 дүгээр конвенцын 7 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлийн 1, 2 дахь хэсэгт хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажил үүргийн гүйцэтгэлд тохирох мэргэжил, ур чадварыг нь харгалзан ажилд авна гэсэн зарчмыг тусгасан байдаг ба тус мэргэжил, ур чадварыг тодорхойлох арга хэрэгслийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоох юм.

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг сонгон шалгаруулах үйл явц нь ил тод, тэгш байдал, туршлага, ур чадварыг үнэлэх зэрэг зарчмуудаас гадна дараах шаардлага тавигдана. Үүнд:

- шаардлагатай чадамж, харилцааны ур чадвараас гадна уг ажлын байрны нээлттэй сонгон шалгаруулалтад оролцоход тодорхой түвшний боловсрол, туршлагыг оруулсан байх,
- сонгон шалгаруулалтыг төрийн албанаас гадуурх өргөдөл гаргагчдад нээлттэй, олон нийт, хувийн хэвшил, ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагуудад зарлах,
- хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаар ажиллах хүсэлтэй хүмүүст тавигдах мэргэжил, ур чадварын шаардлагууд нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бүрэн эрх, ажилд авах албан тушаал, төрийн албанд орох ерөнхий бодлогоос хамаарахаас гадна хууль тогтоомжоор тодорхойлсон их дээд сургуулийн эрдмийн зэрэг, суурь буюу ахисан түвшний буюу түүнтэй жиших ур чадварын түвшинтэй байх,
- хүмүүстэй харилцах, тэдэнтэй хамтран ажиллах; дарамт шахалт, хяналтгүйгээр сайн ажиллах чадвар; санаачилга; бүх талуудын итгэлийг олж авах; болон үр дүнтэй харилцах зэрэг шаардлагатай харилцааны ур чадварыг эзэмшсэн байх,
- сонгон шалгаруулалтын зарим үе шатанд нэр дэвшигчдийн холбогдох хууль эрх зүйн болон/эсвэл техникийн мэдлэгийг үнэлэх боломжийг олгох бичгийн шалгалт авах,
- хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн албан тушаалд тэнцсэн нэр дэвшигчид туршилтын хугацаатай байх бөгөөд жинхлэн томилохын тулд эцсийн шалгалт өгүүлэх, үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцүүлэн ур чадварын үнэлгээний бусад арга хэрэгслийг ашиглана.

“Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд сургаж бэлтгэгдсэн байх” талаар 81 дүгээр конвенцын 7 дугаар зүйлийн 3-т заасны дагуу сургалтын зардлыг төсөвлөж, үндэсний сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ.

Сургалтаар дараах ур чадварыг зайлшгүй олгосон байна. Үүнд:

- хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын техникийн ур чадварыг дээшлүүлэх,
- хөдөлмөрийн хуулиар олгогдсон үүргийн мөн чанар, хэрэгжүүлэхийг хүсэж буй 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 байхад тавигдах шаардлагууд,
- хүнд хэцүү, стресстэй нөхцөлд бүтээлчээр ажиллахад нь шаардлагатай зөөлөн ур чадварыг төлөвшүүлэх,
- тэдний ажиллах горим, зан үйлийг өөрчлөх, ёс зүйн зан үйлийг сахиулах, хараат бус байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлнэ.

ОУХБ-аас анхны баримт бичиг болох Хөдөлмөрийн хяналтын (эрүүл мэндийн үйлчилгээ) тухай 1919 оны 5 дугаар (цуцалсан) зөвлөмж, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1923 оны 20 дугаар зөвлөмжийг баталснаас хойш хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээрх хэм хэмжээг тогтоох ажил 100 гаруй жил үргэлжилж, хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаа улам бүр боловсронгуй болж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, хүчирхийлэл, дарамт, хөдөлмөрийн үндсэн зарчим, хөдөлмөрлөх эрх, хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын цаг, цалин хөлс зэрэг хөдөлмөрийн харилцааны зэрэг хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаа улам бүр чанаржиж байна.

Монгол Улсын Засгийн газраас дэвшүүлж буй шинэчлэлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх “Хөдөлмөрийн тухай /шинэчилсэн/ хууль”-ийн 161, 162 дугаар зүйлүүдэд Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт болон хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийн талаарх зохицуулалтыг ОУХБ-ын хөдөлмөрийн хяналтын 81, 129 дүгээр конвенцын хэм хэмжээтэй нийцүүлэн хуульчилсан нь хүний хөдөлмөрлөх эрхийн баталгаа болж байна.



