

БАТЛАВ:

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН  
ХАМГААЛЛЫН САЙД



Н.НОМТОЙБАЯР

БАТЛАВ:

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД  
ХЭРГИЙН САЙД



С.БЯМБАЦОГТ

## ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ /шинэчилсэн найруулга/ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

### Нэг. Хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлага

Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулж байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд нь тухайн цаг үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж иржээ.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр ба гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон билээ. Уг хуульд 18 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-д Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газраас санаачлан боловсруулж, 2017 онд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тусгасан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх хэсэгт заасны дагуу урьдчилан тандан судалсны үндсэн дээр хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг дараахь байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

1.Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх, нэр томьёо зэргийг Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 суурь конвенц ялангуяа 1999 оноос хойш нэгдэн орсон 4 суурь конвенц, зөвлөмж, нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн чиг хандлагад нийцүүлэх;

2.Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсны үндсэн дээр үүссэн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй нь хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, практикт ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажиллуулах, ингэснээр ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуульд



заасан эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрч хохирох асуудал түгээмэл гарсаар байна. Тухайлбал, Үндэсний статистикийн хорооны 2016 оны 4 дүгээр улирлын статистик мэдээгээр Монгол Улсын эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам 1239.8 мянга байгаагаас 1132.8 мянга буюу 91.4 хувь нь ажилтнууд байна. Үүнээс хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт 352.02 мянга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбарт 172.73 мянган ажиллагчид байгаа нь нийт ажиллагчдын 46.3 хувийг эзэлж байна.<sup>1</sup> Эдгээр салбарт ажиллаж байгаа ажилтнуудын дийлэнхтэй нь ажил олгогч бичгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүйгээс ажилтнууд Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байдал түгээмэл гарч байна.

Түүнчлэн Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавьсан талаарх тайлангаас үзвэл 2013 онд хяналтад хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 17.4 хувь, 2014 онд 24.5 хувь, 2015 онд 18.1 хувь нь ажиллагсадтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй зөрчилтэй байжээ.

Иймд энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх талаар хуульчлах;

3. Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай улсын эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлтүүд нилээдгүй гарсан ба хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд гүнзгийрэн өргөжиж шинэ арга хэлбэр, чиг хандлага бий болсоор байна. Тухайлбал хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг шинэ хандлага, арга хэлбэр нэвтэрсээр байна. Эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчин дутмагаас иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх ашиг хохирох, хөдөлмөрийн харилцаанд үл ойлголцол үүсэх, холбогдох этгээд хариуцлага хүлээхгүй өнгөрөх зэрэг нөхцлийг бүрдүүлж буй асуудлыг шийдвэрлэх үүднээс хөдөлмөр эрхлэлтийн эдгээр төрөл, хэлбэрийн харилцааг хуульчлах;

4. Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаар одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуульд нарийвчлан тусгагдаагүйгээс хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, ажилтан, ажил олгогчийн эрх зөрчигдөх үр дагавар гарч байгаа тул олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчлөлт оруулах;

5. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх анхан шатны нэгж боловч аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах үүргийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодорхой тусгаагүйгээс тус комиссыг байгуулахгүй байх тохиолдол түгээмэл гарч, хөдөлмөрийн маргаан анхан шатандаа шийдвэрлэгдэж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн маргааныг аль болох анхан шатандаа шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх зохицуулалтыг тусгах.

**Хоёр. Хуулийн төслийн зорилго, ерөнхий бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ**

<sup>1</sup> Үндэсний статистикийн хороо, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, <http://1212.mn>



Хуулийн төслийг нийгмийн харилцааны төлөв байдал, агуулгад ихээхэн өөрчлөлт гарч, түүнтэй уялдуулан хуулийг шинэчлэн батлах шаардлагын үүднээс Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.4-т заасан хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл хэлбэрээр боловсруулах бөгөөд дараахь үндсэн зохицуулалтуудыг тусгана:

1.Хуулийн төслийн Нэгдүгээр бүлэгт хуулийн зорилт, зохицуулах харилцаа, хууль тогтоомж, нэр томъёо, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, ажил олгогч, ажилтны үндсэн эрх, үүрэгтэй холбоотой дараахь харилцааг зохицуулна:

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хүрээг өргөтгөж, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хууль зүйн шинжүүдийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд шинээр тодорхойлох;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тогтоож, хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, ажил олгогч ажилтан зөвшилцөн дотоод хэм хэмжээг тогтоох;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргаан, бүтэн бус цагаар ажиллах, “жасаагаар ажиллуулах” зэргийг шинээр томъёолох;

- Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрхүүд болох эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах эрх, эрх тэгш байдлыг хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэх, ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах, дарамт үзүүлэхийг хориглосон зохицуулалтыг тусгах;

- Ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх, тодорхой болгох.

2.Хуулийн төслийн Хоёрдугаар бүлэгт ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд тохиролцоонд хүрэх зорилгоор хийгдэх үйл явц буюу хамтын хэлэлцээ, түүнд тавигдах зарчим, хэлэлцээг санаачлах, хэлэлцээ хийхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах бөгөөд хамтын гэрээ, хэлэлцээр тогтвортой хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх;

3.Хуулийн төслийн Гуравдугаар бүлэгт хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах, түүнийг дагаж мөрдөх, хэрэгжилтэд хяналт тавих, бүртгэхтэй холбогдуулан хамтын хэлэлцээр нь хоёр ба гурван талын, хамтын гэрээ нь хоёр талын байхаар тусгах ба улсын хэмжээнд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт оролцогч талуудын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх зохицуулалтыг тусгах;

4.Хуулийн төслийн Дөрөвдүгээр бүлэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон шинэ харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг дараахь байдлаар тусгана:

- Ажил олгогч, хувь хүн хооронд гүйцэтгэх ажил үүрэг, үндсэн цалин, ажил, амралтын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байр зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлөө тохиролцож, ажилтнаар ажил үүргийг гүйцэтгүүлж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцон хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулах;

- Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох нөхцөлийг тодорхойлох;

- Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлыг нарийвчлан тодорхойлох;



- Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны онцлог зохицуулалтыг тодорхойлох.

5.Хуулийн төслийн Тавдугаар бүлэгт цалин хөлсний зарчим, бүрэлдэхүүн, тогтолцооны зохицуулалтыг дараахь байдлаар тусгана:

- Цалин хөлс тогтооход баримтлах зарчмыг шинэчлэн тогтоох, цалин хөлс тогтооход төрийн оролцоог багасгаж хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн талууд, салбарын мэргэжлийн холбоод оролцох байдлаар зохицуулах;

- Илүү цаг, шөнийн цаг, нийтээр амрах баярын өдөр болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласны хөлс болон ээлжийн амралтын, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны, жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйг өөр ажилд шилжүүлсний, гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байгаа ажилтны,сул зогсолт, богиносгосон цагаар ажиллах, хөдөлмөрийн норм биелүүлээгүй үеийн олговрын хэмжээг хуулиар тогтоож бусад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, түүний хэмжээг хамтын гэрээ, дотоод хэм хэмжээгээр тохиролцон олгох;

- Ажлын бүтэн бус болон богиносгосон цагаар ажиллах, туслах малчны цалин хөлсний зохицуулалтыг тусгайлан зохицуулах.

6.Хуулийн төслийн Зургадугаар бүлэгт ажлын цаг, ажлын ээлж, жасаа, дуудлагаар ажиллах цаг, шөнийн цаг, ажлын цагийг богиносгох, илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах, амрах, хооллох завсарлага, нийтээр амрах баярын өдөр, долоо хоног бүрийн амралт, ээлжийн амралт, түүний хугацаа, хувийн чөлөө олгохтой холбоотой дараахь зохицуулалтыг тусгана:

- Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг хуульчлах;

- Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны ажил, амралтын цаг, ээлжийн амралтыг зохицуулах;

- Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амрах, үүнтэй холбогдуулан ээлжийн нэмэгдэл амралтын хоногийг багасгах.

7.Хуулийн төслийн Долоодугаар бүлэгт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтан болон эдгээр шалтгаанаар нас барсан ажилтны гэр бүлд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөрийн нэг удаагийн зохицуулалтыг хуулиар, хоёр ба түүнээс дээш олгох бол хамтын гэрээ болон дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоохоор хуульчилна.

8.Хуулийн төслийн Наймдугаар бүлэгт хүн амын зарим бүлгийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, тухайлбал эмэгтэйчүүд, насанд хүрээгүй хүн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дараахь зохицуулалтыг тусгана:

- Эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэхэд ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх үүднээс эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт батлахыг хасах;

- Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэх насны доод хэмжээг Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцтэй уялдуулан суурь боловсрол эзэмших настай уялдуулах, хөнгөн ажил эрхлэх насыг 13



байхаар тогтоож хөнгөн ажлын төрөл, ажиллах нөхцөлийг Засгийн газрын гишүүн батлах;

- Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцтэй уялдуулан насанд хүрээгүй хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бий болгох;

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг тогтмол авч байгаа ажил олгогчийг хуульд заасан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлөх төлбөрөөс чөлөөлөх.

9.Хуулийн төслийн ес, аравдугаар бүлэгт хөдөлмөрийн маргааныг сонирхлын болон эрхийн маргаан гэж ангилан маргааныг анхан шатанд шийдвэрлэж, зардлыг бууруулах боломжийг бүрдүүлэх чиглэлээр дараахь зохицуулалтыг тусгана:

- Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зөвшилцөх замаар шийдвэрлэх, дараагийн шатанд хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх, сүүлийн шатны арга хэмжээ болгож ажил хаялт зохион байгуулах дараалалтай байхаар зохицуулах;

- Хөдөлмөрийн зуучлагч болон арбитраар эрх, үүргийг нарийвчлан зохицуулж, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн нэгдсэн санд бүртгэхээр тусгах;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хууль бусаар дуусгавар болгосон, ажилтныг өөр ажилд буруу шилжүүлсэн болон сэлгүүлсэн бол энэ тухай гомдлоо аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, эвлэрүүлэн зуучлагч, эсхүл шүүхийн аль нэгэнд хандан шийдвэрлүүлэх боломжийг нээлттэй болгох;

- Ажилтанд эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх талаарх ажил олгогчийн нэхэмжлэл болон хөдөлмөрлөх үндсэн эрхтэй холбоотой гомдол, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг үл зөвшөөрвөл шүүхээр шийдвэрлүүлэх;

- Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс байгуулах эрх зүйн зохицуулалтыг тусгах.

10.Хуулийн төслийн арван нэгдүгээр бүлэгт эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг тодорхой зааж, хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийн төрлөөс ажилтны үндсэн цалингаас 3 сар хүртэл хугацаанд 20 хүртэл хувиар бууруулах шийтгэлийг хасч, сахилгын шийтгэлийг сануулах болон хатуу сануулах, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах гэсэн хэлбэртэй байхаар тогтооно.

11.Хуулийн төслийн арван хоёрдугаар бүлэгт хөдөлмөрийн төрийн болон хамтын удирдлага, хөдөлмөрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг тусгана:

- Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь төрийн удирдлага, хамтын удирдлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас бүрдэх, энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэх бүтцийг үндэсний болон салбар, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд бий болгох;

- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооны эрх, үүргийг нарийвчлан тогтоож, хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зарим журмыг батлах эрхийг олгох;

- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын эрх, үүргийг нарийвчлан тогтоох;

- Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ажилтан, ажил олгогчид хөдөлмөрийн харилцааны



асуудлаар зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх, хяналт шалгалт хийх явцад гарсан хуулиар зохицуулах шаардлагатай асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах эрхтэй байх зэргээр хөдөлмөрийн хяналтыг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй уялдуулах.

**Гурав.Хуулийн төсөл батлагдсаны дараа үүсч болох нийгэм, эдийн засаг, хууль зүйн үр дагавар, тэдгээрийг шийдвэрлэх талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал**

Хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн хамрах хүрээ өргөжиж, нийт ажилтны хөдөлмөрлөх суурь эрх хангагдах бололцоо бүрдэх ба хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтны зохистой тэнцвэр бий болно. Мөн хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцаа хуулиар зохицуулагдсанаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх боломж бүрдэх ба хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг аж ахуй нэгж, байгууллага дотроо харилцан зөвшилцөн шийдвэрлэх боломжтой болж хуулийн үйлчлэл илүү бодитой болно. Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатандаа, зардал багатай шийдвэрлэх боломж бүрдэх ба хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхой зааж өгснөөр хуулийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөө сайжирна.

Хуулийн төсөлтэй холбоотойгоор улсын төсөвт нэмэлт ачаалал үүсэхгүй бөгөөд ажил олгогчид үүсэх болон бусад зардлыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.4 дэх заалтад заасан аргачлалын дагуу нарийвчлан хийж гүйцэтгэнэ.

**Дөрөв.Хуулийн төсөл Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хуультай хэрхэн уялдах, хуулийг хэрэгжүүлэхэд шинээр боловсруулах, хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулийн талаарх санал**

Хуулийн төслийг Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцүүлэн, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын конвенц, бусад хуультай уялдуулан боловсруулна.

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болно.

---o0o---