



Европын Холбоотой
хамтран санхүүжүүлэв.



100
НИЙГМИЙН ШУДАРГА ЁС
ЭСХИСТОЙ ХЭВЭГМЭР

АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХ ХАРИЛЦААНД ШУДАРГА БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЕРӨНХИЙ ЗАРЧИМ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДАМЖ

АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХТАЙ ХОЛБООТОЙ ТӨЛБӨР, БУСАД ЗАРДАЛ



**АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХ
ХАРИЛЦААНД ШУДАРГА БАЙДЛЫГ
ХАНГАХ ЕРӨНХИЙ ЗАРЧИМ, ҮЙЛ
АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДАМЖ**

**АЖИЛД ЗУУЧЛАХ,
АВАХТАЙ ХОЛБООТОЙ
ТӨЛБӨР, БУСАД ЗАРДАЛ**

Зохиогчийн эрх ©Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, 2020
2019 онд анх хэвлэв.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны хэвлэл нийтлэл нь Зохиогчийн эрхийн тухай түгээмэл конвенцын 2 дугаар Протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрх эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд ОУХТ-ны Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандана уу.

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар www.ifrro.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж, Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардал. Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо, Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал эрхэлсэн хэлтэс, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний хэлтэс – Женев: ОУХБ, 2019

ISBN 978-92-2-031867-6 (print)

ISBN 978-92-2-031868-3 (web pdf)

Бусад хэлээр: Англи: ISBN 978-92-2-133354-8 (хэвлэмэл), ISBN 978-92-2-133333-3 (вэб pdf), Франц: ISBN 978-92-2-133415-6 (хэвлэмэл), 978-92-2-133416-3 (вэб pdf); Испани: ISBN 978-92-2-133417-0 (хэвлэмэл), 978-92-2-133418-7 (вэб pdf); Араб: ISBN 978-92-2-133457-6, (хэвлэмэл), 978-92-2-133458-3 (вэб pdf).

НҮБ-ын практикт нийцүүлэн гаргадаг ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд ашиглагдсан тодорхойлолт, тусгагдсан материалууд нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс аливаа улс орон, бүс, газар нутаг, эрх барих байгууллагын эрх зүйн байдал, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаар тогтоохтой холбоотой ямарваа үзэл бодол илэрхийлээгүй болно.

Зохиогчтой өгүүлэл, судалгаа, бусад нийтлэлд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлын талаарх хариуцлагыг гагцхүү зохиогч хүлээх бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг биш юм.

Байгууллагуудын болон арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүний нэр, үйл явцын талаар дурдсан нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс тэдгээрийг сайшааж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой байгууллагын нэр, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь ч тэдгээрийг үгүйсгэсэн асуудал биш болно.

ОУХБ-ын хэвлэл, цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг www.ilo.org/publns хаягаар авах боломжтой.

Хавтасны зургийн зохиогчийн эрх ОУХБ-д хадгалагдана.

Монгол улсад хэвлэв.

Зургийг Дина Алвани (Бейрут, Ливан улс) зохиомжлов.

АГУУЛГА

| | |
|---|-----------|
| 1 дүгээр бүлэг _____ | 5 |
| Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж | |
| 2 дугаар бүлэг _____ | 25 |
| Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардал | |
| Хавсралт _____ | 30 |
| Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамжийн эх сурвалж | |



**AMMAN
TO
DHAKA**



ALJUHASEB



1 ДҮГЭЭР БҮЛЭГ
АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХ ХАРИЛЦААНД
ШУДАРГА БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ЕРӨНХИЙ
ЗАРЧИМ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ
УДИРДАМЖ





ХУРААНГУЙЛСАН/ТОВЧИЛСОН ҮГС

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ

(а) Конвенц, протокол

| | |
|------------------------------|---|
| 29 дүгээр конвенц | Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенц |
| 81 дүгээр конвенц | Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц |
| 87 дугаар конвенц | Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны 87 дугаар конвенц |
| 88 дугаар конвенц | Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 88 дугаар конвенц |
| 94 дүгээр конвенц | Төрийн байгууллагуудтай хийх гэрээний хөдөлмөртэй холбогдох заалтуудын тухай 1949 оны 94 дүгээр конвенц |
| 97 дугаар конвенц | Хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор шилжин суурьших тухай (хянан өөрчилсөн) 1949 оны 97 дугаар конвенц |
| 98 дугаар конвенц | Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 1949 оны 98 дугаар конвенц |
| 100 дугаар конвенц | Тэгш шан хөлс олгох тухай 1951 оны 100 дугаар конвенц |
| 105 дугаар конвенц | Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 1957 оны 105 дугаар конвенц |
| 111 дүгээр конвенц | Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенц |
| 129 дүгээр конвенц | Хөдөлмөрийн хяналтын (хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц |
| 138 дугаар конвенц | Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц |
| 143 дугаар конвенц | Цагаач ажилчдын тухай (нэмэлт заалтууд) 1975 оны 143 дугаар конвенц |
| 150 дугаар конвенц | Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны 150 дугаар конвенц |
| 181 дүгээр конвенц | Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 1997 оны 181 дүгээр конвенц |
| 182 дугаар конвенц | Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 1999 оны 182 дугаар конвенц |
| 189 дүгээр конвенц | Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай 2011 оны 189 дүгээр конвенц |
| ДХК | Далайн хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц |
| 29 дүгээр конвенцын протокол | Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцын 2014 оны протокол |

(б) Зөвлөмж

| | |
|--------------------|--|
| 83 дугаар зөвлөмж | Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны 83 дугаар зөвлөмж |
| 86 дугаар зөвлөмж | Хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор шилжин суурьших тухай (хянан өөрчилсөн) 1949 оны 86 дугаар зөвлөмж |
| 151 дүгээр зөвлөмж | Цагаач ажилчдын тухай 1975 оны 151 дүгээр зөвлөмж |
| 157 дугаар зөвлөмж | Сувилахуйн боловсон хүчний тухай 1977 оны 157 дугаар зөвлөмж |
| 169 дүгээр зөвлөмж | Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай (Нэмэлт заалтууд) 1984 оны 169 дүгээр зөвлөмж |
| 188 дугаар зөвлөмж | Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 1997 оны 188 дугаар зөвлөмж |
| 201 дүгээр зөвлөмж | Гэрийн үйлчилгээний ажилчдын тухай 2011 оны 201 дүгээр зөвлөмж |
| 203 дугаар зөвлөмж | Албадан хөдөлмөрийн тухай (нэмэлт арга хэмжээ) 2014 оны 203 дугаар зөвлөмж |
| 204 дүгээр зөвлөмж | Албан бусаас албан эдийн засагт шилжих тухай 2015 оны 204 дүгээр зөвлөмж |

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын тунхаглал

| | |
|---------------------------|--|
| ОУХБ-ын ҮДҮ-ийн тунхаглал | Үндэстэн дамнасан үйлдвэрүүд ба нийгмийн бодлогын талаар баримтлах зарчмын тухай гурван талт тунхаглал (нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан), 1977 |
|---------------------------|--|

НҮБ-ын хүний эрхийн асуудлаарх үндсэн баримт бичгүүд

| | |
|-----------------|---|
| ЭАБХУК/CEDAW | Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, 1979 |
| АҮАҮБХУК/ICERD | Арьс үндсээр алагчилах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц, 1965 |
| ИУТЭОУП/ICCPR | Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966 |
| ЭЗНСЭОУП/ICESCR | Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966 |

Бусад эх сурвалж

| | |
|----------------------------------|---|
| ХЭХАОУХ* | Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын олон улсын холбоо (ХЭХАОУХ /CIETT), Үйл ажиллагааны дүрэм, 2015 |
| Дакагийн зарчмууд | Нэр төртэй шилжин суурьших асуудлаарх Дакагийн зарчмууд, 2012 |
| ОУНС-ийн дүрэм | Олон улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллага, Ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагааны олон улсын нэгдсэн системийн хүрээнд баримтлах дүрэм (ОУНС-ийн дүрэм/IRIS code) |
| НҮБ-ын удирдах зарчим | НҮБ-ын бизнес болон хүний эрхийн асуудлаар баримтлах удирдах зарчим, 2011 |
| Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм | Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга хандах асуудлаарх багц гарын авлага, Үйл ажиллагааны дүрмийн заалтуудын загвар |

* 2006 оны 9 сарын 21-ээс тус холбоо Дэлхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн холбоо болж өөрчлөгдсөн.



Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж¹

I. Ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамжийн хамрах хүрээ

ОУХБ-ын “Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах сайн дурын ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж (цаашид “зарчим, удирдамж” гэх)” нь ОУХБ, бусад байгууллагууд, үндэсний хууль тогтоогч байгууллагууд, нийгмийн түншүүдээс ажиллах хүч авах явцад шударга байдлыг хангах, дэмжих талаар явуулж буй өнөөгийн болон цаашдын үйл ажиллагааг нь чиглүүлэх зорилготой юм.

Эдгээр зарчим, удирдамж нь олон янзын эх сурвалжид үндэслэсэн бөгөөд гол эх үүсвэр нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, ОУХБ-ын баримт бичгүүд юм. Мөн бусад эх сурвалж, сайн туршлагаудыг харгалзан үзсэн болно. Энэхүү баримт бичгийн хавсралтад ашигласан бүх эх сурвалжийг дурдав.

Энд дурдсан зарчим, удирдамж нь ажил олгогч өөрөө шууд буюу зуучлагчаар дамжуулж буй эсэхээс үл хамааран бүх ажилтан, түүний дотор цагаач ажилтныг ажилд авах үйл ажиллагаанд хамаарна. Мөн эдгээр нь ажиллах хүчийг эдийн засгийн бүх салбарт гадаад, дотоод зуучлалаар, түүнчлэн түр ажиллах хүчээр хангах агентлагаар дамжуулан авахад нэгэн адил хамаарч үйлчилнэ. Эдгээр зарчим, удирдамжийг засгийн газар, нийгмийн түншүүд зөвлөлдсөний үндсэн дээр үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Бүх түвшинд хэрэгжилтийг чиглүүлэх зорилготой ерөнхий зарчим болон ажилд зуучлах, авах үйл явцад оролцогч талуудын хүлээх үүрэг, боломжит оролцоо, бодлогын арга хэрэгслийг агуулсан үйл ажиллагааны удирдамж хоёрыг зааглан тусгалаа.

II. Тодорхойлолт, нэр томьёо

Эдгээр зарчим, удирдамжид:

- **магадлан шинжилгээ** гэж аж ахуйн нэгж өөрийн үйл ажиллагааныхаа хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг болон бизнесийн харилцаагаар нь дамжин үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй нь шууд холбогдсон байж болох ийм нөлөөллийг тогтоох, урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хэрхэн шийдвэрлэж буйгаа тайлагнахад чиглэсэн тасралтгүй үйл явцыг хэлнэ. Энэхүү үйл явцад хүний эрхэд үзүүлж буй бодит болон болзошгүй сөрөг нөлөөллийг үнэлж, гарсан үр дүнг нь үндэслэн зохих арга хэмжээ авах, хариу арга хэмжээний үр дүнг хянах, сөрөг нөлөөллийг хэрхэн шийдвэрлэсэн тухайгаа мэдээлэх зэрэг багтах ёстой;
- **ажил олгогч** гэж шууд буюу шууд бусаар ажилчин буюу ажилтан авч ажиллуулдаг хувь хүн, аж ахуйн нэгжийг хэлнэ;
- **аж ахуйн** нэгж гэж ажил олгогчид, түүнчлэн төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас бусад хөдөлмөр зуучлагчид, ажилд зуучлах, авах үйл явцад оролцож үйлчилгээ үзүүлдэг бусад этгээдийг хэлнэ;

¹ Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Удирдах зөвлөл (2016 оны 10 дугаар сарын 26-аас 11 дүгээр сарын 9-ний өдрүүдэд Женев хотноо хуралдсан) 328 дахь удаагийн хуралдаанаараа (2016 оны 9 дүгээр сарын 5-7-ны өдрүүдэд Женев хотноо болсон) ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах асуудлаарх экспертүүдийн уулзалтаас гаргасан “Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангахад баримтлах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж”-ийг хэвлэн нийтэлж, түгээхийг Ерөнхий захиралд зөвшөөрсөн юм.

- **хөдөлмөр зуучлагч** гэж төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлаг, ажилд зуучлах үйлчилгээ үзүүлдэг бусад зуучлагч буюу дэд агентийг хэлнэ. Хөдөлмөр зуучлагч нь ашгийн төлөө буюу ашгийн төлөө бус, хууль эрх зүйн зохицуулалтад хамрагддаг буюу хамрагддаггүй гэх зэргээр олон янз байж болно;
- **цагаач ажилтан** гэж иргэншилтэй улсаасаа өөр улсад хувиараа хөдөлмөр эрхлэхээс бусад хэлбэрээр хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор шилжин суурьшиж буй буюу суурьшсан хүнийг хэлнэ;
- **ажилд зуучлах, авах (recruitment)** гэдэгт ажлын байрны талаарх мэдээллийг сурталчлах, түгээх, ажилтныг сонгон шалгаруулах, тээвэрлэх, ажилд нь оруулах, цагаач ажилтны хувьд боломжтой тохиолдолд илгээгч улс руу буцаах ажиллагааг хамааруулна. Энэ нь ажил хайгч болон хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын аль алинд хамаарна;
- **ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардал** гэж ногдуулсан буюу төлүүлсэн арга, хугацаа, байршлаас үл хамааран ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор зуучлах, ажилд авах явцад гарсан аливаа төлбөр буюу зардлыг хэлнэ.

III. Ерөнхий зарчим

1. Ажилд зуучлах, авах харилцаанд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, түүний дотор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан эрхүүд, ялангуяа эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх, хамгаалах, албадан болон хүүхдийн хөдөлмөрөөс сэргийлэх, устгах, хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмуудыг хэрэгжүүлэх ёстой.
2. Ажилд зуучлах, авах ажиллагаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит хэрэгцээг хангахад чиглэхээс бус идэвхтэй ажиллах хүчийг шахан гаргах буюу тоог нь цөөрүүлэх, хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөл, зохистой хөдөлмөрийг дордуулах хэрэгсэл болох ёсгүй.
3. Хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилд зуучлах, авахтай холбоотой хууль тогтоомж, бодлого нь нийт ажилтан, хөдөлмөр зуучлагчид болон ажил олгогчдод хамаарч үйлчлэх ёстой.
4. Ажилд зуучлах, авах ажиллагаа нь үр чадвар, мэргэшлийг харилцан хүлээн зөвшөөрөх зэрэг үр ашиг, ил тод байдал, уг үйл явцад оролцож буй ажилтны хамгааллыг дэмжсэн бодлого, практикийг харгалзан үзэх ёстой.
5. Хөдөлмөр эрхлэлт, ажилд зуучлах, авах харилцааны зохицуулалт нь тодорхой, ил тод, үр дүнтэй хэрэгждэг байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын гүйцэтгэх үүргийг болон стандартчилсан бүртгэл, зөвшөөрлийн буюу баталгаажуулалтын тогтолцоо нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг онцлох нь зүйтэй. Эрх бүхий байгууллагууд нь зүй бус, хууран мэхлэх аргаар ажилд зуучлах, авах, тэр дундаа албадан хөдөлмөр буюу хүн худалдаалах гэмт хэргийн золиос болгож болзошгүй явдлын эсрэг тодорхой арга хэмжээ авах ёстой.
6. Улс хооронд ажилд зуучлах, авах ажиллагаанд илгээгч, дамжуулагч болон хүлээн авагч орнуудын холбогдох хууль, журам, хөдөлмөрийн гэрээ, мөн хамаарах хамтын гэрээ, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, түүний дотор хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүд, холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх ёстой. Эдгээр хууль, хэм хэмжээг үр дүнтэй хэрэгжүүлбэл зохино.



7. Ажилтан, ажил хайгчаар ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг төлүүлж болохгүй.
8. Ажилтны хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг оновчтой, хянаж шалгаж болохуйц, ойлгомжтой байдлаар томьёолж, гэрээг үндэсний хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хамаарах хамтын гэрээнд нийцүүлэн бичгээр байгуулахыг эрхэмлэвэл зохино. Энэ нь тодорхой, ил тод байхаас гадна ажилтанд ажиллах газар, орох гэж буй ажлынх нь шаардлага, үүрэг зэргийн талаар мэдээллийг өгөх ёстой. Цагаач ажилтны хувьд гэрээг түүний ойлгодог хэлээр байгуулж, илгээгч улсаас гарахаас нь хангалттай хугацааны өмнө урьдчилан өгч, гэрээг солихоос сэргийлэх арга хэмжээ авах ба хэрэгжүүлж болохуйцаар хийх ёстой.
9. Ажилтан зуучлуулах болон хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлөө аливаа хууран мэхлэлт буюу дарамт шахалтаас ангид сайн дурын үндсэн дээр тохиролцох ёстой.
10. Ажилтан өөрийн эдлэх эрх, зуучлуулах болон хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар үнэн зөв, бүрэн гүйцэд мэдээллийг үнэ төлбөргүй авах эрхтэй байх ёстой.
11. Ажилтны аливаа улсын дотоодод зорчих буюу тухайн улсаас явах эрх чөлөөг нь хүндэтгэх ёстой. Ажилтны биеийн байцаалт болон гэрээг хураах, устгах буюу барьцаалах ёсгүй.
12. Ажилтан ажлаасаа гарах, цагаач ажилтан эх орондоо буцах эрх чөлөөтэй байх ёстой. Ажил олгогчоо солихын тулд цагаач ажилтан ажил олгогчоосоо, эсвэл зуучлагчаасаа зөвшөөрөл авах шаардлагагүй.
13. Ажилтан аливаа улсад байгаа эсэхээсээ буюу хууль эрх зүйн статусаасаа үл хамааран ажилд зуучлуулах явцад эрх нь зөрчигдсөн гэж үзвэл гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх бусад механизмыг үнэ төлбөргүй буюу боломжийн үнэ өртгөөр ашиглах боломжтой байх ёстой бөгөөд зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэхэд нь тохиромжтой, үр дүнтэй арга хэрэгслээр хангавал зохино.

IV. Үйл ажиллагааны удирдамж

Эдгээр удирдамжийг засгийн газар, аж ахуйн нэгж, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны хүлээх үүрэг, хариуцлагаар нь ангилав.

A. ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ҮҮРЭГ

Энэ хэсэг зохицуулах эрх мэдлээ хэрэгжүүлэгчийнх нь хувьд засгийн газарт хамаарна.

Ажил олгогчийн хувьд ч, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албадаар дамжуулан ажилд авах, ажилд зуучлах, оруулах үйлчилгээ үзүүлэх харилцааг зохицуулах чиг үүргийнхээ хувьд ч засгийн газар уг харилцаанд эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн үүргийг хүлээдэг. Үндэснийхээ болон цагаач ажилтныг ажилд зуучлах, авах явцад гарч буй зүй бус үйлдлүүдийг багасгахын тулд засгийн газар хууль тогтоомжийн хийдлийг арилгах, хэрэгжилтийг нь бүрэн хангуулах арга хэмжээ авах ёстой.

1. Засгийн газар ажилд зуучлах, авах харилцаанд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, түүний дотор хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүд, холбогдох бусад олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хүндэтгэх, хамгаалах, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Үүнд эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, албадан болон хүүхдийн хөдөлмөрөөс сэргийлэх, устгах, хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмуудыг хэрэгжүүлэх явдал багтана.
 - 1.1. Энэхүү үүрэг нь тухайн улсын нутаг дэвсгэрт болон харьяа нутагт ажилд орохоор зуучлагдсан болон тухайн улсаас гадагш ажилд зуучлагдаж буй нийт ажилтанд хамаарна.
 - 1.2. Засгийн газар олон улсын холбогдох гэрээ, хэлэлцээрт нэгдэн орох, хэрэгжүүлэх асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй.
 - 1.3. Засгийн газар ажилтны болон ажил олгогчдын зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг, түүнчлэн ажилд зуучлах, авах харилцааны хүрээнд эдгээр эрхээ хэрэгжүүлэх боломжийг хүндэтгэх ёстой. Мөн хамтын гэрээ, хэлэлцээрт бүх салбарыг хамруулах таатай орчныг бүрдүүлэх, ажилд зуучлах, авах явцад болон түүнээс үүдэлтэйгээр мөлжлөгт өртөхөөс сэргийлэх зорилгоор нийт ажилтан, түүний дотор цагаач ажилтныг ажилтны төлөөллийн байгууллагад нэгдэх боломжийг олговол зохино.
2. Засгийн газар ажилд зуучлах, авах явцад ажил олгогч, зуучлагч болон бусад аж ахуйн нэгжүүд ажилтны эрхийг зөрчихөөс хамгаалах ёстой.
 - 2.1 Засгийн газар нь өөрийн улсын нутаг дэвсгэрт буюу харьяа нутагт гуравдагч этгээд, түүний дотор бүх төрлийн хөдөлмөр зуучлагчид, ажил олгогчид, гуравдагч этгээдэд ажиллах хүч нийлүүлэх зорилгоор ажилтан хөлслөн ажиллуулдаг хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлаг (түр ажиллах хүчээр хангах агентлаг), олон талт гэрээний зохицуулалтын хүрээнд ажилтны эрхийг зөрчихөөс хамгаалах ёстой. Үүний тулд үр дүнтэй бодлого, хууль тогтоомж, дүрэм, журам, шүүхийн шийдвэр гаргаж мөрдүүлэх замаар хүний эрхийн ийм зөрчлөөс сэргийлэх, мөрдөн шалгах, хариуцлага хүлээлгэх, зөрчигдсэн эрхийг нь сэргээхэд чиглэсэн зохих арга хэмжээ авах, түүнчлэн хүний эрхийг хангахад зохих анхаарал хандуулж, магадлан шинжилгээ хийдэг байхыг шаардах хэрэгтэй.
3. Засгийн газар ажил олгогчдын болон ажилтны байгууллагуудын оролцоотойгоор үндэсний хууль тогтоомж гаргах, тэдгээрийг хянан үзэх, шаардлагатай тохиолдолд боловсронгуй болгох үүрэгтэй бөгөөд ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга

байдлыг хангахад чиглэсэн үндэсний бодлого, үүрэг амлалтыг боловсруулан гаргах, хэрэгжилтийг нь тогтмол хянаж, үнэлэх асуудлыг авч үзвэл зохино.

3.1. Энэ нь олон улсын хэм хэмжээний дагуу практикт буй ажилд зуучлах, авах ажиллагааны бүх цар хүрээг хамарч, түүний дотор хүн худалдаалах гэмт хэрэг болон бусад хэлбэрийн мөлжлөгт хүргэж болох хууран мэхэлсэн, зүй бус үйлдлүүдийг шийдвэрлэхийн тулд хөдөлмөрийн, шилжилт хөдөлгөөний болон эрүүгийн хуулиуд, ажилд зуучлах, авах харилцааг зохицуулсан эрх зүйн бусад актуудад хамаарна. Засгийн газрууд өөрийн улсын нутаг дэвсгэрт буюу харьяа нутагт байнга байрладаг буюу үйл ажиллагаа явуулдаг бүх аж ахуйн нэгж бүхий л үйл ажиллагаандаа болон нийлүүлэлтийн сүлжээндээ хүний эрх, түүний дотор ажилтны эрхийг хүндэтгэх, ажилд зуучлах, авахтай холбоотой хуулийг даган мөрдөх үүрэгтэйг заасан тодорхой бодлого гаргах асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй. Мөн холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журам, бодлогыг боловсруулах, тэдгээрийг тогтмол хянан үзэхдээ ажил олгогчдын болон ажилтны байгууллагуудыг оролцуулдаг байх шаардлагатай.

4. **Засгийн газар холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журам нь ажилд зуучлах, авах үйл явцын бүхий л асуудлыг зохицуулахын зэрэгцээ нийт ажилтан, түүний дотор эмзэг байдалд буй ажилтанд нэгэн адил хамаарч үйлчлэх нөхцөлийг хангах ёстой.**

4.1. Засгийн газар нь хууль тогтоомж, дүрэм, журамд ажилд зуучлах, авах үйл явцын бүх үе шат болон холбогдох талуудыг, тэдгээрийн дотор ажлын байрны талаарх мэдээллийг сурталчлах, түгээх, ажилтныг сонгон шалгаруулах, тээвэрлэх, ажилд нь оруулах, цагаач ажилтны хувьд боломжтой тохиолдолд илгээгч улс руу буцаах ажиллагааг хамааруулбал зохино.

4.2. Засгийн газар нь ажилтны болон ажил олгогчдын байгууллагуудтай, шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөр зуучлагчидтай зөвлөлдөн ажиллах хүч зуучлах үйлчилгээний салбарын хэмжээнд холбогдох хууль, журмын хэрэгжилтийг хангуулах арга хэмжээг авах ёстой. Ийм арга хэмжээнд улсын бүртгэлд бүртгэх, тусгай зөвшөөрөл олгох болон бусад зохицуулалтын аргуудыг оруулах нь зүйтэй. Эдгээр тогтолцоо нь үр дүнтэй, ил тод хэрэгжихийн зэрэгцээ ажилд зуучлах агентлаг болон ажлын байрны саналын хууль ёсны эсэхийг шалгаж нягтлах боломжийг ажилтнууд болон бусад холбогдох талуудад олгосон байх ёстой.

4.3. Хууль тогтоомж нь ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагаа, хөдөлмөр зуучлагчдын зарим ангилалд төдийгүй ямар нэг зохицуулалтгүйгээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг бүх зуучлагчдад хамаарч үйлчлэх ёстой. Ажилд зуучлах, авах харилцааг зохицуулсан хууль тогтоомж, дүрэм, журам нь албан эдийн засагт төдийгүй бүх төрлийн ажилд зуучлах, авахад ажиллагаанд хамаарвал зохино.

4.4. Засгийн газрууд оюуны чадавх, мэргэжлийн үр чадвар ашиглагдахгүй орхигдож байгаад анхаарч гадаадын боловсрол, мэргэшлийн зэргийг хүлээн зөвшөөрөхөд түлхэц болох зорилгоор эдгээрийг харилцан хүлээн зөвшөөрсөн хэлэлцээр байгуулах асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй.

5. **Засгийн газар холбогдох хууль, дүрэм, журмын хэрэгжилтийг үр дүнтэй хангуулж, ажилд зуучлах, авах үйл явцад оролцогч бүх этгээд хуулийн дагуу ажиллахыг шаардах ёстой.**

5.1. Засгийн газар нийт ажилтан, аж ахуйн нэгжид хамааралтай ажилд, зуучлах, авах үйл явцын бүх шатанд хяналт шалгалт хийх, оролцох, нийт хөдөлмөр зуучлагчдын үйл ажиллагааг хянаж, үнэлэх эрх мэдэлтэй, сургаж бэлтгэгдсэн, хангалттай нөөц бүхий хөдөлмөрийн хяналтын албыг үр дүнтэй ажиллуулах нөхцөлийг хангана.

- 5.2. Засгийн газар ажилд зуучлах, авах үйл явцад ажилтны эрхийг хангах талаар ажил олгогч болон зуучлагч дангаараа буюу хамтран үүрэг хүлээдэг тогтолцоог дэмжих нь зүйтэй. Үүнд хариуцлагаа хуваалцах болон ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангахыг дэмжсэн бусад санаачилга орж болох юм.
- 6. Засгийн газар ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг ажилтан, ажил хайгчаар төлүүлэх явдлыг зогсоох арга хэмжээг авах ёстой.**
- 6.1. Эдгээр арга хэмжээ нь хөдөлмөр зуучлагчид хууран мэхлэх, ажилтны эрхийг зөрчих, өрийн төлөөс болгох болон эдийн засгийн дарамт үзүүлэх бусад хэлбэрүүдээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэх ёстой. Түүнчлэн засгийн газар нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаар санал болгосны хариуд ажилтнаас хууль бус мөнгөн төлбөр авахаас урьдчилан сэргийлэх, ийнхүү төлбөр авах явдлыг таслан зогсоох арга хэмжээг авбал зохино.
- 6.2. Ажилд зуучлах, авахтай холбогдон гарсан зардлыг ажилтан биш харин тэднийг ажиллуулах гэж буй улсын болон хувийн салбарын ажил олгогчид, эсвэл тэдний зуучлагчид хариуцах ёстой. Зардлын нийт хэмжээ болон төрөл, тухайлбал ажил олгогчоос хөдөлмөр зуучлагчид төлсөн зардал түүнийг төлж буй этгээдэд ил тод байх ёстой.
- 7. Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлүүдийг тодорхой байгуулж, ил тод байлган хэрэгжилтийг нь хангуулахад чиглэсэн арга хэмжээг засгийн газар авах ёстой.**
- 7.1. Хийж гүйцэтгэх ажил болон хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл, түүний дотор хамтын гэрээний дагуу олгогдох нөхцөлийг тодорхой тусгаж, бичгээр байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг ажилтанд өгдөг байх арга хэмжээг засгийн газар авах ёстой. Гэрээ(буюу эх хувь)-г тухайн ажилтны эх хэлээр буюу ойлгодог хэлээр үйлдэх бөгөөд ажилтан шийдвэрээ мэдээлэлд үндэслэж, чөлөөтэй гаргах боломжийг бүрдүүлэхийн тулд шаардлагатай мэдээллийг тодорхой, бүрэн гүйцэд өгөх ёстой. Цагаач ажилтны хувьд илгээгч улсаас гарахаас нь хангалттай хугацааны өмнө гэрээг урьдчилан өгвөл зохино. Хүлээн авагч улсад очсоны дараа гэрээг сольж өөрчилж болохгүй бөгөөд хэрэгжилтийг нь хангуулах ёстой. Хувийн мэдээллийн нууцлалыг хангаж, хамгаалахын зэрэгцээ засгийн газар өмнө дурдсан зорилтуудыг хэрэгжүүлэхийн тулд мэдээллийн технологи ашиглах асуудлыг авч үзэж болох юм.
- 7.2. Бичгээр гэрээ байгуулаагүй нөхцөлд ажилд авсан ажилтны бүх эрхийг хүчин төгөлдөр хууль тогтоомж, дүрэм, журмын дагуу хангуулах үүргийг засгийн газар хүлээнэ.
- 8. Ажилтан аливаа улсад байгаа эсэхээсээ буюу хууль эрх зүйн статусаасаа үл хамааран ажилд зуучлуулах явцад эрх нь зөрчигдсэн, хууран мэхлэгдсэн гэж үзвэл хар жагсаалтад оруулах, баривчлан хорих, албадан гаргах зэрэг хариу арга хэмжээнд өртөхөөс айлгүйгээр гомдол, бусад маргаан шийдвэрлэх механизмыг ашиглах боломжийг олгож, зөрчил гарсан тохиолдолд эрхээ сэргээлгэхэд нь тохиромжтой, үр дүнтэй арга хэрэгслээр хангахад чиглэсэн арга хэмжээг засгийн газар авбал зохино.**
- 8.1. Засгийн газар гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх хүртээмжтэй, шуурхай, боломжийн өртөг зардал шаардагдах бусад механизмыг бий болгож, ажиллуулахад чиглэсэн арга хэмжээг авах нь зүйтэй. Мөн өөрийн улсын нутаг дэвсгэрт болон харьяа нутагт ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагаатай холбоотойгоор эрх нь зөрчигдсэн хүмүүсийг эрхээ сэргээлгэх үр дүнтэй арга хэрэгслээр хангах (үүнд нөхөн төлбөр олгох болон бусад аргууд орж болно) боломжийг шүүхийн, захиргааны, хууль тогтоох болон бусад аргаар бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг авбал зохино. Гомдол, маргааныг хянан шалгах,

шийдвэрлэх явцад шүгэл үлээгчид буюу гомдол гаргагчдыг хамгаалах ёстой. Цагаач ажилтан шаардлага гарсан тухай бүр уг механизмыг үр дүнтэй ашиглах боломжтой байх ёстой. Түүнчлэн засгийн газар тухайн ажилтан илгээгч улс руу буцсаны дараа ч хилийн чанадаас уг механизмыг ашиглах боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг авбал зохино.

8.2. Дээр дурдсан зорилтуудыг хангахын тулд засгийн газар ажилтан гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх бусад механизмыг үр дүнтэй ашиглахад учирч буй саад тотгор(тухайлбал, захиргааны нарийн төвөгтэй журам, хэт өндөр зардал, түүнчлэн ялгаварлан гадуурхалт, хариу дарамт, ажлаас халагдах, цагаач ажилтны хувьд баривчлагдан хоригдох, албадан гаргахаас айж эмээх зэрэг)-ыг олж тодорхойлон арилгахад чиглэсэн бодлогыг дэмжих нь зүйтэй.

9. Засгийн газар төрийн холбогдох байгууллагууд, ажилтны болон ажил олгогчдын байгууллагууд, зуучлагчдын төлөөлөгчид хоорондын хамтын ажиллагааг дэмжих нь зүйтэй.

9.1. Ажилд зуучлах, авах болон бизнесийн үйл ажиллагаанд хяналт тавьж ажилладаг яам, агентлаг, төрийн бусад байгууллагууд шаардлагатай тохиолдолд нягт хамтран ажиллаж, тус тусын бүрэн эрх, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ хүний эрхийн хүрээнд хүлээсэн үүргээ мэдэж, хэрэгжүүлдэг байх нөхцөлийг хангахын төлөө засгийн газар ажиллах ёстой.

10. Засгийн газар ажиллах хүч зуучлах, авах үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит хэрэгцээг хангахад чиглүүлэхийг эрмэлзэх ёстой.

10.1. Ажиллах хүч зуучлах, авах болон шилжилт хөдөлгөөний эдийн засаг, нийгмийн өргөн хүрээний үр дагаврыг хүлээн зөвшөөрч, бүх нийтийг зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангахын тулд засгийн газар хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг тодорхойлж, ажиллах хүч зуучлах, авах болон шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх бодлого, үндэсний бусад бодлогын үялдаа холбоог хангах нь зүйтэй.

11. Засгийн газар улсын болон хувийн хэвшлийн аль алинд нь ажилд зуучлах, авахад шударга байдлыг хангах шаардлагын талаар олон нийтийн ойлголт, мэдлэгийг дээшлүүлж, ажилтан өөрийн эдлэх эрх, зуучлуулах болон хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар үнэн зөв, бүрэн гүйцэд мэдээллийг үнэ төлбөргүй авах боломжоор хангах ёстой.

11.1. Ажил олгогчид, ажилтнууд, зуучлагчдад зориулсан боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаа зохион байгуулах замаар тэдний ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, ингэхдээ хүний эрхийн асуудлаар магадлан шинжилгээ хийх шаардлага болон ажилд зуучлах, авах хүрээнд буй хууран мэхлэх буюу бусад зүй бус үйлдлүүдийг олж тогтоох, таслан зогсоох, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлд гарсан сайн туршлагыг танилцуулдаг байх нь зүйтэй. Ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зарим арга хэмжээг дурдвал:

- (a) Ажилд зуучлах, авах асуудлаарх бодлого, хууль тогтоомж, дүрэм, журам, үйл явцтай холбоотой мэдээллийг агуулсан төрийн байгууллагуудын вэбсайтыг хөгжүүлэх, ажиллуулах;
- (б) Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангахад баримтлах заавар боловсруулах, түгээх буюу онлайн хэлбэрээр нийтлэх;
- (в) Радио, телевизээр шторк бэлтгэж явуулах;
- (г) вэб-семинар (webinars) болон олон нийтэд хүрэх бусад аргуудыг хэрэглэх;

- (д) ажил олгогчид, ажилтны байгууллагууд, хууль ёсыг сахин биелүүлдэг хөдөлмөр зүүчлагчид болон иргэний нийгмийн байгууллагууд ажилтанд хүрч ажиллахыг дэмжих;
- (е) ОУХБ, ажил олгогчдын болон ажилтны хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай хамтран боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаа явуулах, ойлголт, мэдлэг нэмэгдүүлэх кампанит ажил зохион байгуулах;
- (ё) ажилтнууд, ажил олгогчид, хөдөлмөр зүүчлагчид мэдээлэлд үндэслэн шийдвэр гаргах боломжийг олгохын тулд хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийг нийтэд хүртээмжтэй болгох;
- (ж) явахын өмнөх болон очсоны дараах танилцуулга.

Цагаач ажилтныг ажилд зуучлах, авах тохиолдолд улс орнууд тэдэнд хөдөлмөрлөх эрх, ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах талаар сургалт явуулах асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй.

11.2. Эдгээр арга хэмжээ нь ажилтнуудыг тэдэнд тавигдах шаардлага, амьдрах болон хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл, эдлэх эрх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон бусад асуудлаар бүрэн гүйцэд, ойлгомжтой, үнэн зөв мэдээллийг үнэ төлбөргүй авах боломжоор хангахад тус дөхөм болох ёстой.

12. Засгийн газар хямрал, мөргөлдөөний нөхцөлд хүний эрхийг хүндэтгэж, ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг дэмжих ёстой.

12.1. Хямрал, мөргөлдөөний нөхцөлд үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, олон улсын тусламжийн хөтөлбөрүүд нь хүний эрхийг зөрчих, ажилд зуучлах, авах хүрээнд гардаг зүй бус үйлдлүүдэд оролцохгүй байхад чиглэсэн арга хэмжээг засгийн газар авах ёстой.

13. Засгийн газар ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний асуудлаарх хоёр ба олон талт хэлэлцээрүүдэд цагаач ажилтныг ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагаанд хяналт тавих механизмыг тусгах, хэлэлцээрийн заалтууд олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, түүний дотор хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүд, олон улсын хөдөлмөрийн холбогдох бусад хэм хэмжээтэй нийцэж байх, шаардлагатай бол хэлэлцээрийг ажиллах хүч илгээгч, дамжуулагч, хүлээн авагч улсуудын хооронд байгуулах, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангах ёстой.

13.1. Хоёр ба олон талт хэлэлцээрүүд нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний бусад эрх, түүний дотор хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүд, олон улсын хөдөлмөрийн холбогдох бусад хэм хэмжээнд үндэслэж, олон улсын хамтын ажиллагаа, зохицуулалт, тэр дундаа консулын хамгаалалтаар хангах, ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний нэгдсэн коридорын хүрээнд ажиллах хүч зуучлах, авах харилцааг зохицуулах, хэрэгжилтийг нь хангуулахтай холбогдсон тулгамдсан асуудлуудыг шийдвэрлэх тодорхой механизмыг тусгасан байвал зохино. Ийм хэлэлцээрийг нийгмийн түншүүдийн бодитой оролцоотойгоор боловсруулж, байгуулан, хянан үзэж, хэрэгжүүлдэг байхын зэрэгцээ хоёр ба олон талт хэлэлцээрийн хүрээнд ажиллах гурван талт хороо зэрэг хяналтын механизм бий болгох асуудлыг тусгасан байх нь зүйтэй. Хэлэлцээрийг олон нийтэд нээлттэй байлгаж, цагаач ажилтанд хэлэлцээрийн заалтуудыг танилцуулдаг байвал зохино.

13.2. Эдгээр хэлэлцээр нь ажиллах хүч зуучлах, авах үйл ажиллагаа, түүний хөдөлмөрийн зах зээл дэх үр дагавар, нийгмийн нөлөөллийн (илгээгч улсыг мөн хамруулна) хяналт-шинжилгээ, үнэлгээгээр цуглуулсан найдвартай тоо, мэдээлэлд үндэслэх ёстой.

14. Засгийн газар өөрийн ажилтнууд болон нийлүүлэлтийнхээ сүлжээнд, түүнчлэн төрийн өмчийн болон хяналтад байдаг, эсвэл төрийн байгууллагуудаас ихээхэн хэмжээний дэмжлэг, гэрээт ажил авдаг аж ахуйн нэгжүүдэд ажилд зуучлах, авахтай холбогдсон харилцаанд зүй бус үйлдэл гарахаас сэргийлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ авах ёстой.

14.1. Засгийн газар ажил олгогчийнхоо хувьд болон аж ахуйн нэгжүүдтэй хийх арилжааны гүйлгээгээр дамжуулан эдгээр зарчим, удирдамжийг дагаж мөрдөх явдлыг дэмжих нь зүйтэй. Засгийн газар ажилтан авахдаа буюу ажиллах хүч зуучлах үйл ажиллагаа эрхэлдэг аж ахуйн нэгжтэй гэрээ байгуулахдаа зохих хяналтыг тавих ёстой. Засгийн газар практикт ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хэрхэн хангахыг үлгэрлэн харуулж, аж ахуйн нэгжүүдийн энэ талаарх ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, худалдан авалтын ажиллагаагаараа дамжуулах буюу бусад аргаар аж ахуйн нэгжүүд шударга байдлыг хангах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийг дэмжвэл зохино.

Б. АЖ АХУЙН НЭГЖИЙН БОЛОН ТӨРИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН АЛБАНЫ ҮҮРЭГ

Энэ хэсэг зохицуулах эрх мэдлээ хэрэгжүүлж буй засгийн газрын агентлагуудад хамаарахгүй.

Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилд зуучлах, авах харилцаанд зүй бус буюу шударга бус үйлдэл гарахаас сэргийлэхэд онцгой үүрэг хүлээдэг.

15. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилтныг ажилд зуучлах, авахдаа эдгээр үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх журамд хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх болон бусад аргаар хүний эрхийг хангах, түүнчлэн өөрсдөд нь хамааралтай, хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлж буй хүчин зүйлүүдийг арилгах арга хэмжээ ёстой.

15.1. Хүний эрхийн хүрээнд хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх төрийн чадавх, бэлэн байдлаас үл хамааран бүх аж ахуйн нэгж, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албад үйл ажиллагаа явуулж буй бүх газартаа ажилд зуучлах, авах явцад хүний эрхийг хүндэтгэх ёстой.

15.2. Эдгээр нь ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагаандаа магадлан шинжилгээ хийж байвал зохино.

15.3. Аж ахуйн нэгж өөрөө шууд ажилтан аваагүй үедээ зөвхөн хууль ёсыг сахин биелүүлдэг хөдөлмөр зуучлагчид, түүний дотор төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, хувийн хөдөлмөр зуучлалын агентлагаар дамжуулан авдаг байвал зохино. Ажилд зуучлах, авах үйл явцад оролцогч бүх талын үйл ажиллагааг шууд шалгаж нягтлах боломжгүй нөхцөлд наад зах нь хуулиар тогтоосон шаардлагуудыг хангаж, эдгээр зарчим, удирдамжийг баримталдаг гуравдагч этгээдтэй ажиллах үүргийг хөдөлмөр зуучлагчдад гэрээгээр хүлээлгэх ёстой. Аж ахуйн нэгж нь ажилд зуучлах, авах үйл явцад оролцож буй бусад талуудыг үнэлж дүгнэх журам гаргах нь зүйтэй.

15.4. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилд зуучлах, авах үйл явцад олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, түүний дотор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан эрхүүд, ялангуяа эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх, хамгаалах, албадан болон хүүхдийн

хөдөлмөрөөс сэргийлэх, устгах, хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилд ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмуудыг хэрэгжүүлэх ёстой.

- 15.5. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь тэдгээрийн нийлүүлэлтийн сүлжээний хаа нэгтээ ажилд зуучлах, авах харилцаанд оршин буй зүй бус буюу хууран мэхэлсэн үйл ажиллагааг мэдээлсний төлөө ажилтны эсрэг арга хэмжээ авах буюу хар жагсаалтад оруулж болохгүй бөгөөд гомдол, маргааныг хянан шалгах, шийдвэрлэх явцад шүгэл үлээгчдийг тусгайлан хамгаалах арга хэмжээ авбал зохино.
16. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит хэрэгцээг хангах зорилгоор ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагаа явуулахаас бус идэвхтэй ажиллах хүчийг шахан гаргах буюу тоог нь цөөрүүлэх, цалин хөлсийг бууруулах, хөдөлмөрийн нөхцөл, зохистой хөдөлмөрийг дордуулах хэрэгсэл болгох ёсгүй.
17. Ажилтан, ажил хайгчаар ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг төлүүлж болохгүй.
 - 17.1. Аж ахуйн нэгж, түүний бизнесийн түнш буюу төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилд зуучлах, авах буюу оруулахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг ажилтан, ажил хайгчаар төлүүлж болохгүй. Түүнчлэн ажилтан ажилд зуучлах, авахтай холбоотой гарсан нэмэлт зардлыг төлөх ёсгүй.
 - 17.2. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь энэхүү бодлогоо одоогийн болон ирээдүйн бизнесийн түншүүд, холбогдох бусад талуудад удирдамж гаргах, гэрээнд тусгах зэрэг бусад аргаар мэдээлэх ёстой. Аж ахуйн нэгж нь хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албад болон бусад хөдөлмөр зуучлагчид ажилтнаас төлбөр авах буюу холбогдох бусад зардлыг төлүүлдэг эсэхийг тогтоож, ийнхүү төлбөр авч, зардал төлүүлдэг нь тогтоогдсон агентлаг, зуучлагчаар дамжуулан ажилтан авахгүй байвал зохино.



18. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилтны паспорт, гэрээ буюу биеийн байцаалтын бусад баримт бичгийг барьцаалах ёсгүй.
 - 18.1. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилтан өөрийн паспорт, биеийн байцаалт, оршин суух зөвшөөрлийн бичиг, хөдөлмөрийн гэрээгээ бүрэн чөлөөтэй эзэмших, ашиглахад нь саад учруулах ёсгүй бөгөөд цагаач ажилтны нөхцөл байдалд онцгой анхаарал хандуулна.
19. Аж ахуйн нэгж болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн алба нь ажилтны хувийн нууцыг хүндэтгэж, мэдээллийг нь хамгаалах ёстой.
 - 19.1. Аж ахуйн нэгж нь ажилтнууд, тэр дундаа цагаач ажилтнуудыг горилж буй буюу санал болгох боломжтой ажилд нь тохирох эсэхийг үнэлэх, ажилдаа дасан зохицоход нь шаардлагагүй хувийн мэдээллийг хавтаст хэрэг буюу бүртгэлд авах ёсгүй. Ийм мэдээллийг тухайн ажилтнаас бичгээр урьдчилан зөвшөөрөл авалгүйгээр гуравдагч этгээдэд дамжуулж болохгүй.
20. Аж ахуйн нэгж ажилд зуучлах, авах мэргэжлийн стандарт бий болгоход чиглэсэн хөтөлбөрүүдийг боловсруулан хэрэгжүүлж болно.
 - 20.1. Эдгээр хөтөлбөрт байнгын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж байх нь зүйтэй. Салбарын шинжтэй санаачилгууд нь төрөөс ажилд зуучлах, авах үйл явцыг зохицуулсан дүрэм, журам, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хангуулах үйл ажиллагаатай уялдаж, тэдгээрт нэмэлт болох нь зүйтэй.

1. ХӨДӨЛМӨР ЗУУЧЛАГЧ

Энэхүү удирдамжид ажилтныг хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээ үзүүлдэг хөдөлмөр зуучлагчид, түүний дотор ажилд зуучлах, авах олон шатлалт үйл явцад оролцогч талуудыг ажилтныг өөртөө шууд харьяалуулж, үйлчлүүлэгч аж ахуйн нэгжүүдийг ажиллах хүчээр хангадаг хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагуудаас ялгаж авч үзсэн болно.

21. Хөдөлмөр зуучлагч нь холбогдох хууль, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүдийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх ёстой.
 - 21.1. Хөдөлмөр зуучлагч нь ажилтны нэр төр, эрхийг нь хүндэтгэн харьцаж, аливаа дарамт, албадлага, хүмүүнлэг бус хандлагаас бүрэн ангид нөхцөлд ажилд зуучлах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн бодлого, журам гарган мөрдүүлж, түүний дотор магадлан шинжилгээ хийдэг байх нь зүйтэй. Хөдөлмөр зуучлагч нь өөрийн хамгаалалд буй ажилтны зорчих эрхийг хязгаарлах, эрхийг нь зөрчих, эсвэл бусад этгээд тэдний эрхийг зөрчих боломжийг олгож болохгүй.
22. Хөдөлмөр зуучлагч нь ажилтныг нэг улсаас нөгөө улсад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлахдаа олон улсын эрх зүйн болон илгээгч, дамжуулагч, хүлээн авагч орнуудын хууль, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний дагуу хүний эрх, түүний дотор хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүдийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх ёстой.
 - 22.1. Илгээгч, дамжуулагч болон хүлээн авагч орнуудын улс хооронд ажиллах хүч зуучлахтай холбоотой гаргасан холбогдох хууль, журам, хөдөлмөрийн гэрээ, мөн хамаарах хамтын гэрээ, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, түүний дотор хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүд, холбогдох олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх ёстой. Эдгээр хууль, хэм хэмжээг үр дүнтэй хэрэгжүүлбэл зохино.

23. Улс хооронд ажиллах хүч зуучилдаг хөдөлмөр зуучлагчид нь холбогдох улсуудын хооронд хүний эрх, түүний дотор ажилтны эрхийг дэмжих зорилгоор байгуулсан хоёр ба олон талт хэлэлцээрүүдийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх ёстой.
- 23.1. Хөдөлмөр зуучлагчид зуучлалын үйл ажиллагаанд нь хамаарч үйлчлэх хоёр ба олон талт хэлэлцээрүүдийн дагуу, ялангуяа аль нэг талын хуулиар зохих хамгаалалт үзүүлж чадахгүй нөхцөлд ажилтны эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх ёстой.
24. Хөдөлмөр зуучлагч нь ажилтныг ажилд зуучлахдаа амласан хөдөлмөр эрхлэх болон амьдрах нөхцөл бодит байдалтай нийцэж байхад чиглэсэн арга хэмжээг авах ёстой.
- 24.1. Хөдөлмөр зуучлагч нь ажилтныг хөдөлмөр эрхлэх болон амьдрах нөхцөлтэй нь холбоотойгоор хуурч мэхлэхгүй байх нөхцөлийг хангах ёстой.
- 24.2. Хөдөлмөр зуучлагч нь цагаач ажилтныг ажил гүйцэтгэж буй улсдаа хууль ёсны, тодорхой ажил олгогчтой хуулиар зөвшөөрөгдсөн хөдөлмөрийн харилцаанд орох нөхцөлийг хангах ёстой.
25. Түр ажиллах хүчээр хангах агентлаг болон үйлчлүүлэгч аж ахуйн нэгж нь ажилтны өмнө хүлээх үүрэг хариуцлагаа хэрхэн хуваарилахаа тохиролцох, энэхүү хуваарилалт нь ажилтныг зохих хамгаалалтаар баталгаатай хангахад чиглэсэн тодорхой байх ёстой.
- 25.1. Түр ажиллах хүчээр хангах агентлаг болон үйлчлүүлэгч аж ахуйн нэгж нь хуулийн дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны асуудлуудыг хэн нь хариуцахаа шийдвэрлэж, эдгээр талуудын хүлээх үүргийг ажилтанд мэдэгдэх ёстой. Ямар ч тохиолдолд эдгээр үүргийг үйлчлүүлэгч аж ахуйн нэгж, эсвэл ажиллах хүчээр түр хангах агентлагийн аль нэг нь хариуцаж таарна.

2. АЖИЛ ОЛГОГЧ

Ажилд зуучлах, авах үйл явцад олон төрлийн ажил олгогчид оролцдог бөгөөд тухайн нөхцөл байдлаас хамаараад хүлээх үүрэг хариуцлага нь тодорхойлогдоно.

26. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээг ил тод, ойлгомжтой байлгах нөхцөлийг хангах ёстой.
- 26.1. Ажилтны хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг оновчтой, хянаж шалгаж болохуйц, ойлгомжтой байдлаар томъёолж, гэрээг үндэсний хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хамаарах хамтын гэрээнд нийцүүлэн бичгээр байгуулахыг эрхэмлэвэл зохино. Энэ нь тодорхой, ил тод байхаас гадна ажилтанд ажиллах газар, орох гэж буй ажлынх нь шаардлага, үүрэг зэргийн талаарх мэдээллийг өгөх ёстой. Цагаач ажилтны хувьд гэрээг түүний ойлгодог хэлээр байгуулж, илгээгч улсаас гарахаас нь хангалттай хугацааны өмнө урьдчилан өгч, гэрээг солихоос сэргийлэх арга хэмжээ авах ба хэрэгжүүлж болохуйцаар хийх ёстой.
- 26.2. Ажилтан гэрээний нөхцөлийг хүлээн зөвшөөрөх эсэх шийдвэрээ мэдээлэлд үндэслэж, аливаа хууран мэхлэлт, дарамт шахалтаас ангид гаргах ёстой.

27. Ажил олгогчид ажилд зуучлах, авах явцад эрх нь зөрчигдсөн гэж үзэж буй ажилтанд гомдол, бусад маргаан шийдвэрлэх механизм болон зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх арга хэрэгслийг үр дүнтэй ашиглах боломж олгох буюу ийнхүү ашиглахад нь дэмжлэг үзүүлэх ёстой.
- 27.1. Ажилд зуучлах, авах явцад тулгарсан зүй бус үйлдлийн улмаас хохирсон байж болзошгүй ажилтан гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх бусад механизмыг ашиглах боломжтой байх ёстой бөгөөд ийм зүй бус үйлдэл гарсан нь тогтоогдсон тохиолдолд зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх зохих арга хэрэгслийг ашиглах боломжоор хангах буюу дэмжлэг үзүүлэх нь зүйтэй. Ажил олгогч нь ажилтны шүүхийн буюу шүүхийн бус аргаар эрхээ сэргээлгэх үйлдэлд нь хөндлөнгөөс оролцох, хязгаарлах ёсгүй.
28. Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаас нь үл хамааран бүх ажилтныг хөдөлмөрийн хууль болон ажилд зуучлах, авах харилцаанд хамаарах олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан нөхцөлөөр нэгэн адил хангах ёстой.
- 28.1. Ажил олгогч ажилтныг авч ажиллуулж буй хэлбэр, тэдний хооронд үүссэн харилцаа нь харилцан адилгүй байж болох боловч эдгээр зарчим, удирдамж нь бүх ажилтанд нэгэн адил хамаарч үйлчлэх нөхцөлийг хангах ёстой.
29. Ажил олгогч нь ажилтныг ажилд зуучлах, авах явцад тэдний эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангах ёстой.
- 29.1. Ажил олгогчид ажилд авах журмаараа ажил хайгчид, ажилтнууд, ялангуяа цагаач ажилтнуудыг ажилтны байгууллагад элсэх, ийм байгууллага байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхээсээ татгалзахыг шаардахгүй байх нөхцөлийг хангах ёстой.
30. Ажил олгогч нь ажил хаялтад оролцож буй ажилтны орон тоог нөхөх зорилгоор хөдөлмөр зуучлагч болон түр ажиллах хүчээр хангах агентлагт хандахгүй байвал зохино.
- 30.1. Тухайн байгууллага гаднаас ажиллах хүч авч ажил хаяж буй ажилтнуудыг орлуулах нь ажил хаях эрхийг боогдуулах эрсдэл дагуулдаг. Энэ нь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг ноцтой зөрчсөн хэлбэр болно.
31. Ажил олгогч цагаач ажилтны ажлаасаа гарах, ажил олгогчоо солих, эх орондоо буцах эрхийг хүндэтгэх ёстой.
- 31.1 Цагаач ажилтан гэрээгээр хүлээсэн үүргээ харгалзан үзэж, өөрийн хүслээр ажлаасаа гарах буюу ажлаа солих, тухайн улсаас явах тохиолдолд ажил олгогчийн зөвшөөрөл шаардагдахгүй.









2 ДУГААР БҮЛЭГ

**АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХТАЙ
ХОЛБООТОЙ ТӨЛБӨР, БУСАД ЗАРДАЛ**





Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардал

I. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

1. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг удирдлага болгон ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг тодорхойлсон энэхүү баримт бичгийг ОУХБ-ын “Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж”-ийн хамт ашиглавал зохино. Ингэснээр энэхүү тодорхойлолтод ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг бүхэлд нь буюу хэсэгчлэн, шүүд буюу шүүд бусаар ажилтнаар төлүүлэхгүй байх зарчмыг хүлээн зөвшөөрсөн юм.
2. Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлын талаар гишүүн орнуудаас гаргасан хууль, бодлого, түүнчлэн энэ асуудлаар олон улсын хэмжээнд сайн дурын үндсэн дээр дагаж мөрдөхөөр гаргасан дүрэм, удирдамжид дүн шинжилгээ хийж харьцуулсан ОУХБ-ын судалгааны үр дүнд тулгуурлан энэхүү тодорхойлолтыг боловсрууллаа. Уг тодорхойлолтыг боловсруулахдаа ажилтнууд, хөдөлмөр зуучлагчид, аж ахуйн нэгжүүд болон ажил олгогчдод бодит амьдралд тулгарч буй нийтлэг болон онцлог нөхцөл байдлыг харгалзан үзсэн болно.
3. Энэхүү баримт бичигт ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлын бүрэлдэхүүнийг тодорхойлов. Энэ нь ажилтны эрхийг хамгаалах, түүний дотор ажилтай болохын тулд төлбөр төлөхөөс сэргийлэхэд чиглэсэн хууль тогтоомж, бодлого, арга хэмжээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, тэдгээрт хяналт шинжилгээ хийх, хэрэгжилтийг нь хангуулах ажилд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой. Түүнчлэн хууль тогтоомжийн зөрчилтэй тэмцэх,² ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагааны явцад ил тод байдлыг хангах, хөдөлмөрийн зах зээлийн ажиллагааг боловсронгуй болгохын тулд ажилд зуучлах, авах практик, ялангуяа төрийн болон хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албадын үйл ажиллагааг үр дүнтэй зохицуулахад тус дөхөм болох зорилготой.
4. Улс орнуудын хувьд ажилд зуучлах, авахтай холбоотой зардлын бүрэлдэхүүн нь харилцан адилгүй, энэ талаарх мэдээлэл ил тод бус зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж ажилтныг өөр улс оронд ажилд зуучлах, авахтай холбогдон гарах зардал үндэснийхээ хэмжээнд дотооддоо ажилд зуучлах, авах зардлын хэмжээнээс нэлээд өндөр байж болохыг энэхүү баримт бичигт мөн хүлээн зөвшөөрсөн юм. Түүнчлэн улс хооронд зуучлуулж ажилд орсон ажилтнууд онцгой эмзэг байдалд орж болзошгүй.
5. Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг тодорхойлсон энэхүү баримт бичигт “Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж”-д заасан тодорхойлолтууд нэгэн адил хамаарна. “Ажилтан” гэсэн нэр томъёонд ажил хайгчийг мөн хамруулна.³

² Удирдамжийн А.6.1-ийг үзэх.

³ Энэ нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай ОУХБ-ын 1997 оны 181 дүгээр конвенцын 1 дүгээр зүйл, түүнчлэн “ажилд зуучлах, авах” гэсэн нэр томъёонд ажил хайгч болон хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдын аль алиныг хамааруулахаар заасан ОУХБ-ын “Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамж”-д нийцэж байгаа юм.



II. АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХТАЙ ХОЛБООТОЙ ТӨЛБӨР, БУСАД ЗАРДАЛ

6. “Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр” буюу “бусад зардал” гэж ногдуулсан буюу төлүүлсэн арга, хугацаа, байршлаас үл хамааран ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор зуучлах, ажилд авах явцад гарсан аливаа төлбөр буюу зардлыг хэлнэ.
7. Ажил олгогч, түүний салбар, нэгж, хөдөлмөр зуучлагч, эсвэл тэдгээртэй холбоотой үйл ажиллагаа эрхэлдэг гуравдагч этгээд ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардлыг ажилтнаар гаргуулах ёсгүй. Ийм төлбөр, зардлыг цалин хөлс, бусад тэтгэмжээс суутгах зэрэг аргаар шууд буюу шууд бусаар төлүүлж болохгүй.
8. Энэхүү баримт бичигт тусгагдсан ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөр, бусад зардал нь бүс нутгийн эдийн засгийн интеграцийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор чөлөөтэй шилжин суурьших эрх бүхий ажилтнуудыг шууд буюу шууд бусаар ялгаварлах үндэслэл болох ёсгүй.



A. АЖИЛД ЗУУЧЛАХ, АВАХТАЙ ХОЛБООТОЙ ТӨЛБӨР

9. Ажилд зуучлах, авахтай холбоотой төлбөрт дараах төрлийн төлбөр багтана:
 - а. Төрийн болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөр зуучлагчаас үзүүлж буй ажилд орох хүсэлт гаргасан хүмүүсийг ажлын байранд зуучлах үйлчилгээний төлбөр;
 - б. гуравдагч этгээдэд ажил гүйцэтгүүлэх зорилгоор ажилд авсан ажилтнуудыг сонгож бүрдүүлэх, авахтай холбоотой гарсан төлбөр;
 - в. ажил олгогч ажилтныг шууд сонгон шалгаруулж авах үед гарсан төлбөр; эсвэл
 - г. ажилд зуучлах, авах зардлаас ажилтан хариуцахаар заасан төлбөр.
10. Дээрх төлбөрүүд нь нэг, эсвэл олон удаагийн байж болох бөгөөд ажилтныг сонгон шалгаруулах, лавлаж нягтлах, ажилд нь оруулах үйлчилгээг хамруулж болно. Эдгээр үйлчилгээнд ажлын байрыг зарлаж сурталчлах, мэдээлэл түгээх, ярилцлага зохион байгуулах, төрийн байгууллагаас зөвшөөрөл авах баримт бичгийг бүрдүүлж илгээх, баримт бичгүүдийг нягтлан баталгаажуулах, аялал, тээврийн асуудлыг зохион байгуулах, ажилд нь оруулах зэрэг багтаж болно.



Б. БУСАД ЗАРДАЛ

11. Бусад зардал гэж тухайн улсын дотоодод буюу улс хооронд ажилд зуучлах, авах, ажилд нь оруулахтай холбоотой гардаг зайлшгүй зардлыг хэлнэ. Бусад зардлын багцад улс хооронд ажилд зуучлах, авахтай холбогдон гардаг зардал хамгийн өндөр хувь эзэлдэг. Дор дурдсан зардлын төрлүүд нь тухайн улсын дотоодод буюу улс хооронд ажилд зуучлах, авах ажиллагааны аль алинд нь хамаарна. Ажилд зуучлах, авах үйл явц, нөхцөлөөс хамааран үндэснийхээ түвшинд засгийн газар, нийгмийн түншүүд зардлын эдгээр ангиллыг илүү нарийвчлан боловсруулах боломжтой. Эрх бүхий байгууллага олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний дагуу ажилтны болон ажил олгогчдын хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр үндэсний хууль тогтоомжоор эдгээр зардлын заримыг нь уг жагсаалтаас хасаж зохицуулах эрхтэйг хүлээн зөвшөөрдөг. Дараах (гэхдээ зөвхөн эдгээрээр хязгаарлахгүй) нөхцөл хангагдсан тохиолдолд л ийнхүү хасах зохицуулалтыг авч үзэх ёстой. Үүнд:

- i. ажилтны ашиг сонирхолд нийцсэн;
 - ii. тодорхой бүлгийн ажилтан болон тодорхой төрлийн үйлчилгээнд л хамаарч үйлчлэх;
 - iii. ийм зардлын талаар тухайн ажилтан ажлын саналаа хүлээн авахаас өмнө мэдэгдсэн байх.
12. Ажил олгогч, хөдөлмөр зүүчлагч, эсвэл тэдгээрийн төлөөлөгч санаачилсан, ажилтан хөдөлмөр эрхлэх буюу ажилдаа ороход нь шаардлагатай, эсвэл ажилд зүүчлэх, авах явцад тогтоосон дараах зардлыг ажилд зүүчлэх, авахтай холбоотой бусад зардал гэж үзнэ:
- i. **Эрүүл мэндийн үйлчилгээний зардал:** эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээ буюу вакцины төлбөр;
 - ii. **Даатгалын зардал:** ажилтны амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг даатгуулах, түүний дотор цагаач ажилтны халамжийн санд бүртгүүлэх зардал;
 - iii. **Ур чадварын болон мэргэшлийн шалгалтын зардал:** хэлний мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар, түвшин тогтоох, түүнчлэн тодорхой газар нутагт хүлээн зөвшөөрдөг батламж, сертификат буюу тусгай зөвшөөрөл авахтай холбоотой зардал;
 - iv. **Сургалт, чиг баримжаа олгохтой холбоотой зардал:** шинэ ажилтанд шаардагдах сургалт, түүний дотор ажлын байранд, ажиллах газар руугаа явахын өмнө буюу очсоны дараах чиглүүлэх сургалтын зардал;
 - v. **Тоног төхөөрөмжийн зардал:** даалгасан ажлыг аюулгүй, үр дүнтэй хийж гүйцэтгэхэд шаардагдах багаж хэрэгсэл, дүрэмт хувцас, хамгаалах хэрэгсэл болон шаардагдах бусад тоног төхөөрөмжийн зардал;
 - vi. **Замын болон байрны зардал:** ажилд зүүчлэх, авах харилцааны явцад дотоодод болон гадаадад зорчих замын, байрны болон амьжиргааны зардал, түүний дотор сургалтад хамрагдах, ярилцлагад орох, консулын газарт цаг авах, шилжин суурьших, буцах буюу эх орондоо эргэж ирэхтэй холбоотой зардал;
 - vii. **Захиргааны зардал:** Зөвхөн ажилд зүүчлэх, авах үйл явцад шаардагдах өргөдөл, хүсэлт гаргахтай холбоотой төлбөр, үйлчилгээний хураамж. Үүнд ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ, биеийн байцаалт, паспорт, виз, өргөдөл гаргагчийн талаарх тодруулга, лавлагаа, аюулгүй байдлын болон гарах зөвшөөрөл, банкны үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэх болон оршин суух зөвшөөрөл авахад бэлтгэх, авах буюу хууль ёсны болгон баталгаажуулах үйлчилгээний хураамж, төлөөлсний төлбөр.
13. Энэхүү тодорхойлолтод бусад зардлыг ерөнхийлөн тоймлож тусгасан болохоос бүх зардлыг хамруулаагүй юм. Тиймээс ажилд зүүчлэх, авахтай холбогдох бусад шаардагдах зардлыг мөн ийнхүү хориглож болно.
14. Эдгээр зардлыг үндэснийхээ болон цагаач ажилтанд эрх тэгш хандах зарчмаар зохицуулах ёстой.



В. ХУУЛЬ БУС, ҮНДЭСЛЭЛГҮЙ БОЛОН МЭДЭГДЭЭГҮЙ ЗАРДАЛ

15. Гэрээнд тусгагдаагүй, мэдэгдээгүй, хөөрөгдсөн буюу хууль бус зардлыг хэзээ ч зүй ёсных гэж үзэхгүй. Ажилд зүүчлэх, авах үйл явцын аль ч үе шатанд хээл хахууль, авлигын эсрэг зохицуулалтыг байнга мөрдөх ёстой. Хууль бус ийм зардалд ажилд зүүчлэх, авах сүлжээнд оролцогч аливаа этгээдээс шаардсан хээл хахууль, шан харамж, хувь, шимтгэл, өрийн бичиг, зардал нөхөх хууль бус төлбөр, барьцаа зэрэг багтана.

ХАВСРАЛТ

Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах ерөнхий зарчим, үйл ажиллагааны удирдамжийн гол эх сурвалжууд

1. Хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амын тодорхой бүлгүүд, тодорхой хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг бизнесийн байгууллагуудад зориулсан болон бусад зорилгоор гаргасан олон тооны удирдамж байгаа хэдий ч өнөөгийн байдлаар ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангахад чиглэсэн нэгдсэн удирдамж алга байна. Эдгээр удирдамжийн зарим нь заавал дагаж мөрдөх шинжтэй хэм хэмжээ буюу олон улсын хөдөлмөрийн конвенциудад, зарим нь ОУХБ-ын зөвлөмж, тунхаглал зэрэг заавал биелэгдэх шинжгүй хэм хэмжээнд, харин зарим нь олон улсын гэрээний хэрэгжилтийг хянадаг байгууллагуудын дүгнэлт, шийдвэрт буюу бусад хэлбэрээр гаргасан заавар, чиглэлд тусгалаа олсон байна. Зарим нь төрийн бус байгууллагуудаас гаргасан удирдамжид ч тусгагдсан байна.
2. Тодорхой зорилгод чиглэж гаргасан удирдамж, тавигдах шаардлагууд нь олонх тохиолдолд өргөн хүрээнд хэрэглэгдэх боломжтой байна. Тухайлбал, Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 1997 оны 181 дүгээр конвенц, цагаач ажилчдын асуудлаарх ОУХБ-ын хэм хэмжээ (97, 143 дугаар конвенц, 86, 151 дүгээр зөвлөмж) нь ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангахтай холбоотой илүү өргөн хүрээнд зориулсан удирдамж гаргахад нэн хэрэгцээтэй заалтуудыг агуулсан байна. Бусад жишээг дараах хэсгээс үзэж болно.
3. Ихэнх тохиолдолд эдгээр удирдамжид тусгагдсан зарчмуудыг үндсэн эх сурвалжид тусгагдсан байдлаар нь аваагүй байдаг бөгөөд энэ удаагийн удирдамжид ч өөр өөр эх сурвалжид томъёолсон хувилбаруудад үндэслэн зарчмуудыг дахин томъёолж оруулсан болно.
4. Дараах хүснэгтэд зарчим, удирдамж бүрийн эх үүсвэр болсон сурвалжуудыг дурдав. Бусад эх сурвалжууд мөн энд хамааралтай байж болно. Ашиглахад хялбар болгох үүднээс тайлбарлахад 97 дугаар конвенц гэдэг нь ОУХБ-ын 97 дугаар конвенцийг, 203 дугаар зөвлөмж гэдэг нь ОУХБ-ын 203 дугаар зөвлөмжийг илэрхийлж байгаа бөгөөд бусад эх сурвалжийг ч мөн адил ийнхүү товчлон дурдсан юм. Эх сурвалжийн бүтэн нэрийг доорх жагсаалтын дараа оруулсан товчилсон үгсийн жагсаалтад тусгалаа.
5. Доор оруулсан эх сурвалжийн жагсаалтыг бүрэн гүйцэд гэж ойлгож болохгүй.

(Сэдэвчилсэн текст нь эрх зүйн хэм хэмжээтэй холбоогүй бөгөөд санал болгож буй зарчим, удирдамжийг харахад туслах зорилготой болно.)

- | | |
|---|---|
| 1. Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, олон улсын хөдөлмөрийн бусад холбогдох хэм хэмжээг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 29 дүгээр конвенц, 29 дүгээр протокол, 87 дугаар конвенц, 98 дугаар конвенц, 100 дугаар конвенц, 105 дугаар конвенц, 111 дүгээр конвенц, 138 дугаар конвенц, 182 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц; ДХК, 2006 (III зүйл); Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал; НҮБ-ын Хүний эрхийн асуудлаарх үндсэн баримт бичгүүд; НҮБ-ын удирдах зарчим, Суурь зарчим А1; Дакагийн зарчмууд, Түлгуур I; ХЭХАОУХ-ны зарчим 6; ОУНС-ийн дүрмийн Үндсэн зарчим А; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээ, зохистой хөдөлмөр | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 204 дүгээр зөвлөмж (15(д) хэсэг) |
| 3. Ажилд зуучлах, авах харилцааны бүх асуудлыг хамарсан холбогдох хууль тогтоомж, бодлогын хамрах хүрээ | 88 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц, 29 дүгээр протокол (2 дугаар зүйл (v)(i) дэх заалт); Дакагийн зарчим 3; Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах тухай ОУХБ-ын санаачилга. |
| 4. Ажилд зуучлах, авах үйл ажиллагаанд үр ашиг, ил тод байдал, ажилтны хамгааллыг дэмжих (тухайлбал, үр чадвар, мэргэшлийг харилцан хүлээн зөвшөөрөх гэх мэт) | 88 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц, 157 дугаар зөвлөмж (62 дахь хэсэг), 169 дүгээр зөвлөмж, 143 дугаар конвенц (14 дүгээр зүйл(б) хэсэг) |
| 5. Хуулийн хэрэгжилтийг бодитой хангуулах | 81 дүгээр конвенц, 129 дүгээр конвенц, 150 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц; 29 дүгээр протокол, 203 дугаар зөвлөмж; 97 дугаар конвенц (3 дугаар зүйл), 143 дугаар конвенц (2-6 дугаар зүйл); ХЭХАОУХ-ны зарчим 1 |
| 6. Улс хоорондын хөдөлмөр зуучлалд хүний эрхийг хангах | 88 дугаар конвенц (6(б)(ii) дахь заалт), 97 дугаар конвенц, 143 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц (8 дугаар зүйл); Дакагийн зарчмууд, Үндсэн зарчим А; ХЭХАОУХ-ны зарчим 1 |
| 7. Ажилтнаар төлбөр, зардал төлүүлэхийг хориглох | Тухайлбал: 97 дугаар конвенц (7(2) дахь хэсэг, Хавсралт I-ийн 4 дүгээр зүйл, Хавсралт II); ДХК, 2006 (Журам 1.4(1), Стандарт А1.4(5)); 181 дүгээр конвенц (7 дугаар зүйл); 88 дугаар конвенц (1 дүгээр зүйл); 203 дугаар зөвлөмж; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 1; ХЭХАОУХ-ны зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 8. Тодорхой, ил тод гэрээ | 97 дугаар конвенц (Хавсралт I-ийн 5 дугаар зүйл, Хавсралт II-ийн 6 дугаар зүйл), 189 дүгээр конвенц (8(1) дэх хэсэг); 86 дугаар зөвлөмж (Хавсралт, 22 дахь хэсэг); 188 дугаар зөвлөмж (5 дахь хэсэг); 203 дугаар зөвлөмж (4(д) заалт); Дакагийн зарчим 2 ба 4; ХЭХАОУХ-ны зарчим 4; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |

- | | | |
|-----|--|---|
| 9. | Цагаач ажилтан хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлөө аливаа дарамтгүйгээр чөлөөтэй тохиролцох | 188 дугаар зөвлөмж (5 дахь хэсэг); Дакагийн зарчим 2; ХЭХАОУХ-ны зарчим 4; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 10. | Үнэ төлбөргүй, бүрэн гүйцэд, үнэн зөв мэдээлэл | 88 дугаар конвенц, 97 дугаар конвенц (2, 3 дугаар зүйл), 181 дүгээр конвенц, 189 дүгээр конвенц (7 дугаар зүйл), 201 дүгээр зөвлөмж, 86 дугаар зөвлөмж (5 дахь хэсэг), 151 дүгээр зөвлөмж (7(1), 24 дэх хэсэг), 203 дугаар зөвлөмж (4(д) заалт) |
| 11. | Биеийн байцаалтын баримт бичгүүд, зорчих эрх чөлөө | 143 дугаар конвенц (Удиртгал, 1 дүгээр зүйл, 14(а) хэсэг); 189 дүгээр конвенц (9(в) хэсэг); Дакагийн зарчим 4; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 2; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 12. | Хөдөлмөрийн харилцаагаа дуусгавар болгох (ажлаас гарах), ажил олгогчоо солих зөвшөөрөл | 189 дүгээр конвенц (7, 8 дугаар зүйл), 188 дугаар зөвлөмж (15 дахь хэсэг) |
| 13. | Гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх бусад механизмыг ашиглах | 143 дугаар конвенц (Хавсралт I-ийн 8 дугаар зүйл, Хавсралт II-ийн 13 дугаар зүйл); 143 дугаар конвенц (5, 6 дугаар зүйл, 9(2) дахь хэсэг); 151 дүгээр зөвлөмж (32–34 дэх хэсэг); 181 дүгээр конвенц (10, 14 дүгээр зүйл); 81 дүгээр конвенц (16 дугаар зүйл); 29 дүгээр протокол (4 дүгээр зүйл); ДХК, 2006 (Стандарт А1.4(7)); 203 дугаар зөвлөмж (8(в) хэсэг); Дакагийн зарчмууд, Түлгүүр III, Зарчим 9; ХЭХАОУХ-ны зарчим 10; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 5; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |

Үйл ажиллагааны удирдамж

Эх сурвалж

А. Засгийн газрын үүрэг

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | Хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, олон улсын хөдөлмөрийн бусад холбогдох хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 29 дүгээр конвенц, 29 дүгээр конвенцын протокол, 87 дугаар конвенц, 98 дугаар конвенц, 100 дугаар конвенц, 105 дугаар конвенц, 111 дүгээр конвенц, 138 дугаар конвенц, 182 дугаар конвенц; 181 дүгээр конвенц; Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал; ИУТЭОУП/ИССПР, ЭЗНСЭОУП/ИЕССР; НҮБ-ын удирдах зарчим, Суурь зарчим А2; Дакагийн зарчмууд, Түлгүүр I, Зарчим 6 |
| 2. | Гуравдагч этгээд хүний эрхийг зөрчихөөс хамгаалах | ОУХБ-ын ҮДҮ-ийн тунхаглал; НҮБ-ын удирдах зарчим |
| 3. | Үндэсний хууль тогтоомж, ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах асуудлаарх үндэсний бодлогыг батлан гаргах, хянан үзэх, боловсронгуй болгох | 29 дүгээр конвенцын протокол (1(2) дахь хэсэг); 181 дүгээр конвенц (13 дугаар зүйл), 203 дугаар зөвлөмж; 204 дүгээр зөвлөмж (1(а), 4(ж) заалтууд, 9 дэх хэсэг); НҮБ-ын удирдах зарчим, Суурь зарчим 2, Үйл ажиллагааны зарчим 3(а); Дакагийн зарчмууд, Түлгүүр I |

- | | |
|---|---|
| 4. Холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журам нь ажилд зуучлах, авах үйл явцын бүхий л асуудлыг зохицуулахын зэрэгцээ эмзэг байдалд буй ажилтнуудад хамаарч үйлчлэх | 29 дүгээр конвенцын протокол (Art. 2(c)(i)); Дакагийн зарчим 3; мөн 97 дугаар конвенц, 111 дүгээр конвенц, 143 дугаар конвенц, 169 дүгээр конвенц, 181 дүгээр конвенц (8 дугаар зүйл), 189 дүгээр конвенц; 204 дүгээр зөвлөмж болон бусад; ЭАБХУК/СЕ-DAW, АҮАҮБХУК/ICERD болон бусад. |
| 5. Хууль тогтоомж, дүрэм, журмын хэрэгжилтийг хангуулах, хөдөлмөр зуучлагчид хуулийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах нөхцөлийг хангах | 81 дүгээр конвенц, 88 дугаар конвенц, 97 дугаар конвенц (Хавсралт I-ийн 3 дугаар зүйл, Хавсралт II), 129 дүгээр конвенц, 150 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц (3, 14 дүгээр зүйл); 29 дүгээр конвенцын протокол and 203 дугаар зөвлөмж; ХЭХАОУХ-ны зарчим 1; НҮБ-ын удирдах зарчим, Үйл ажиллагааны зарчим 3(a) |
| 6. Ажилтнаар төлбөр, зардал төлүүлэхийг хориглох | 97 дугаар конвенц; ДХК, 2006 (Журам 1.4(1), Стандарт А1.4(5)); 181 дүгээр конвенц (Art. 7); 88 дугаар конвенц (1 дүгээр зүйл); 203 дугаар зөвлөмж ба бусад; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 1; ХЭХАОУХ-ны зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 7. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангах, хөдөлмөрийн гэрээ нь тодорхой, ил тод байх. | 97 дугаар конвенц (Хавсралт I-ийн 5 дугаар зүйл, Хавсралт II-ийн 6 дугаар зүйл), 189 дүгээр конвенц (8(1) дэх хэсэг); 86 дугаар зөвлөмж (Хавсралт, 22 дахь хэсэг); 188 дугаар зөвлөмж (5 дахь хэсэг); Дакагийн зарчим 2, 4; ХЭХАОУХ-ны зарчим 4; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 8. Гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх бусад механизмыг бүрдүүлж, ажиллуулах | 97 дугаар конвенц (Хавсралт I-ийн 8 дугаар зүйл, Хавсралт II-ийн 13 дугаар зүйл); 143 дугаар конвенц (5, 6 дугаар зүйл, 9(2) дахь хэсэг); 151 дүгээр зөвлөмж (32–34 дэх хэсэг); 181 дүгээр конвенц (10, 14 дүгээр зүйл), 189 дүгээр конвенц (16 дугаар зүйл); ДХК, 2006 (Стандарт А1.4(7)); 203 дугаар зөвлөмж (8(в) заалт); Дакагийн зарчмууд, Тулгуур III, зарчим 9; ХЭХАОУХ-ны зарчим 10; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 5; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 9. Төрийн холбогдох байгууллагууд, ажилтны болон ажил олгогчдын байгууллагууд, хөдөлмөр зуучлагчдын төлөөлөгчид хоорондын хамтын ажиллагаа | 181 дүгээр конвенц (13 дугаар зүйл), 188 дугаар зөвлөмж (III бүлэг); 203 дугаар зөвлөмж (13(a) хэсэг); НҮБ-ын удирдах зарчим, Суурь зарчим 8 |
| 10. Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээ ба зохистой хөдөлмөр | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 204 дүгээр зөвлөмж (15(e) заалт) |
| 11. Ажилд зуучлах, авах харилцаанд шударга байдлыг хангах шаардлагын талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, түүнчлэн үнэ төлбөргүй, бүрэн гүйцэд, үнэн зөв мэдээлэл | 97 дугаар конвенц (2, 3 дугаар зүйл); 203 дугаар зөвлөмж (4 дэх хэсэг) |

- | | |
|---|---|
| 12. Хямралын нөхцөлд хүний эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх | 97 дугаар конвенц (Хавсралт II, 7 дугаар зүйл); 86 дугаар зөвлөмж (Хавсралт); Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 105 дугаар чуулган, 2016, Энх тайван байдалд шилжихийн төлөө хөдөлмөр эрхлэлт, зохистой хөдөлмөрийн асуудлаарх хорооны тайлан; and НҮБ-ын удирдах зарчим, Суурь зарчим 7 |
| 13. Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрх, олон улсын хөдөлмөрийн бусад хэм хэмжээнд нийцүүлэн хоёр ба олон талт хэлэлцээрүүд байгуулж, хэрэгжүүлэх | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 88 дугаар конвенц (6(б)(ii), (iii) заалтууд); 97 дугаар конвенц (3(2), 7(1) дэх хэсэг, 10 дугаар зүйл); 143 дугаар конвенц (4, 15 дугаар зүйл); 181 дүгээр конвенц (8(2) дахь хэсэг) |
| 14. Өөрийн ажиллах хүчний болон нийлүүлэлтийн сүлжээнийхээ хүрээнд ажилд зуучлах, авахтай холбогдсон зүйл бус үйлдэл, зөрчлөөс хамгаалах | 94 дүгээр конвенц, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 105 дугаар чуулган, 2016, IV тайлан, Дэлхийн нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх зохистой хөдөлмөр |

Б. Аж ахуйн нэгжийн болон төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны үүрэг

- | | |
|---|--|
| 15. Хүний эрхийг хангах | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал, 181 дүгээр конвенц (3, 4, 11, 12 дугаар зүйл); 29 дүгээр конвенц, 29 дүгээр конвенцын протокол, 87 дугаар конвенц, 98 дугаар конвенц, 100 дугаар конвенц, 105 дугаар конвенц, 111 дүгээр конвенц, 138 дугаар конвенц, 182 дугаар конвенц; ОУХБ-ын ҮДҮ-ийн тунхаглал (8 дахь хэсэг); НҮБ-ын удирдах зарчим, Суурь зарчим А2; Дакагийн зарчмууд, Түлгуур II |
| 16. Хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээ ба зохистой хөдөлмөр | ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 204 дүгээр зөвлөмж (15(д) заалт) |
| 17. Ажилд зуучилсан болон авсан ажилтан, эсвэл ажил хайгчаар төлбөр, бусад зардлыг төлүүлэхгүй байх | 97 дугаар конвенц (7 дугаар зүйл; Хавсралт I-ийн 4 дүгээр зүйл, Хавсралт II); ДХК, 2006 (Журам 1.4(1), Стандарт А1.4(5)); 181 дүгээр конвенц (7 дугаар зүйл), 88 дугаар конвенц (1 дүгээр зүйл); 203 дугаар зөвлөмж; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 1; ХЭХАОУХ-ны зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 18. Аж ахуйн нэгж паспорт, биеийн байцаалтын баримт бичгүүд, гэрээг барьцаалахгүй байх | 189 дүгээр конвенц (9(в) хэсэг); Дакагийн зарчим 4; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 2; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1. |
| 19. Ажилтны хувийн нууцлалыг хангах, мэдээллийг хамгаалах | 181 дүгээр конвенц (6 дугаар зүйл); 188 дугаар зөвлөмж (12(1) заалт); ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 4 |
| 20. Ажилд зуучлах, авах мэргэжлийн стандартыг бий болгох хөтөлбөрүүдийг боловсруулах | 181 дүгээр конвенц, ХЭХАОУХ-ны зарчмууд |

1. Хөдөлмөр зуучлагчид

21. Хөдөлмөр зуучлагч нь холбогдох хууль, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд ба эрхүүдийг хүндэтгэж хэрэгжүүлэх ёстой. ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 181 дүгээр конвенц (3, 4, 11, 12 дугаар зүйл); 29 дүгээр конвенц, 29 дүгээр конвенцын протокол, 87 дугаар конвенц, 98 дугаар конвенц, 100 дугаар конвенц, 105 дугаар конвенц, 111 дүгээр конвенц, 138 дугаар конвенц, 182 дугаар конвенц; ХЭХАОУХ-ны зарчим 2, Дакагийн зарчмууд, Үндсэн зарчим Б
22. Хөдөлмөр зуучлагч нь илгээгч, дамжуулагч, хүлээн авагч орнуудын хуулиудыг дагаж мөрдөх ёстой. 181 дүгээр конвенц (3, 8 дугаар зүйл); ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; ДХК, 2006 (III зүйл); ХЭХАОУХ-ны зарчим 1 ба 6; ОУНС-ийн дүрмийн Үндсэн зарчим А; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1; Дакагийн зарчмууд, Үндсэн зарчим Б
23. Улс хооронд ажилладаг хөдөлмөр зуучлагчид хоёр ба олон талт хэлэлцээрүүдийг хүндэтгэж хэрэгжүүлэх ёстой. 88 дугаар конвенц, 83 дугаар зөвлөмж, 181 дүгээр конвенц (8(2) дахь хэсэг); 189 дүгээр конвенц (15(1) дэх хэсэг)
24. Хөдөлмөр зуучлагч нь ажилтныг ажилд зуучлахдаа амласан хөдөлмөр эрхлэх болон амьдрах нөхцөл бодит байдалтай нийцэж байхад чиглэсэн арга хэмжээг авах ёстой. 189 дүгээр конвенц (7, 8 дугаар зүйл); 188 дугаар зөвлөмж (5 дахь хэсэг); ХЭХАОУХ-ны Үйл ажиллагааны дүрэм, Зарчим 3
25. Түр ажиллах хүчээр хангах агентлаг нь ажилтныг зохих хамгаалалтаар баталгаатай хангах зорилгоор өөрийн үйлчлүүлэгч аж ахуйн нэгжтэйгээ үүрэг хариуцлагаа тодорхой хуваарилах нөхцөлийг хангах ёстой. 181 дүгээр конвенц (11(ё) хэсэг, 12 дугаар зүйл); 97 дугаар конвенц, 143 дугаар конвенц, Цагаач ажилчдын асуудлаарх НҮБ-ын конвенц; 188 дугаар зөвлөмж (8(а) хэсэг); Дакагийн зарчмууд, Үндсэн зарчим Б

2. Ажил олгогчид

26. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээг ил тод, ойлгомжтой байлгах нөхцөлийг хангах ёстой. 97 дугаар конвенц (Хавсралт I-ийн 5 дугаар зүйл, Хавсралт II-ийн 6 дугаар зүйл); 189 дүгээр конвенц (8(1) дэх хэсэг); 86 дугаар зөвлөмж (Хавсралт, 22 дугаар зүйл); 188 дугаар зөвлөмж (5 дахь хэсэг); Дакагийн зарчим 2 ба 4, Хавсралт 2; ХЭХАОУХ-ны зарчим 4; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 3; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1
27. Гомдол гаргах, маргаан шийдвэрлэх бусад механизм, эрхээ сэргээлгэх арга хэрэгслүүдийг үр дүнтэй ашиглах боломж 181 дүгээр конвенц (10, 13, 14 дүгээр зүйл); 189 дүгээр конвенц (16 дугаар зүйл); 29 дүгээр конвенцын протокол (4 дүгээр зүйл); ДХК, 2006 (Стандарт А1.4(7)); 203 дугаар зөвлөмж (8(в) заалт); Дакагийн зарчмууд, Тулгуур III, зарчим 9; ХЭХАОУХ-ны зарчим 10; ОУНС-ийн дүрмийн Зарчим 5; Веритегийн Үйл ажиллагааны дүрэм, Гарын авлага 1

28. Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн статусаас нь үл хамааран бүх ажилтныг хөдөлмөрийн хууль болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд тусгагдсан нөхцөлөөр нэгэн адил хангах ёстой. ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; ОУНС-ийн дүрэм, Үндсэн зарчим А; 198 дүгээр зөвлөмж
29. Ажил олгогч нь ажилтны эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хүндэтгэн хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангах ёстой. 87 дугаар конвенц, 98 дугаар конвенц, 181 дүгээр конвенц (4, 11, 12 дугаар зүйл); Дакагийн зарчим 6
30. Ажил олгогч нь ажил хаялтад оролцож буй ажилтны орон тоог нөхөх зорилгоор хөдөлмөр зүүчлагч болон түр ажиллах хүчээр хангах агентлагт хандахгүй байх нь зүйтэй. 87 дугаар конвенц, 98 дугаар конвенц, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай тунхаглал; 181 дүгээр конвенц (4 дүгээр зүйл); 188 дугаар зөвлөмж (6 дахь хэсэг); Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хорооны шийдвэр, зарчмуудын эмхэтгэл, 5 дахь (шинэчилсэн) хэвлэл, 2006, 632-633 дахь хэсэг; ХЭХАОУХ-ны зарчим 7; Дакагийн зарчим 6
31. Ажил олгогч цагаач ажилтны ажлаасаа гарах, ажил олгогчоо солих, эх орондоо буцах эрхийг хүндэтгэх ёстой. 29 дүгээр конвенц; 189 дүгээр конвенц (8(4) дэх хэсэг); 188 дугаар зөвлөмж (15 дугаар хэсэг); Дакагийн зарчим 10



ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГА (ОУХБ)

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн асуудал
эрхэлсэн хэлтэс (FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

www.ilo.org/fairrecruitment

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний
хэлтэс (MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration



Европын Холбоотой
хамтран санхүүжүүлэв.

Энэхүү баримт бичгийг Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний нийцэл, тайлагналтын үндэсний чадавхыг бэхжүүлэх замаар Европын Холбооны Хөнгөлөлтийн ерөнхий систем (GSP+)-д Монгол Улсын статусыг тогтвортой хадгалах нь төсөл(II үе шат)-ийн хүрээнд хэвлэв. Баримт бичгийн агуулгыг ОУХБ хариуцах бөгөөд үүгээр Европын Холбооны байр суурь илэрхийлэгдэхгүй болно.