

# ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ХҮНИЙ ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

А. Оюунгэрэл  
Доктор (Ph. D.)

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль  
Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургууль*

*a.oyungerel@gmail.com*

**Хураангуй:** Монгол Улсын Үндсэн хуулийн II бүлэг 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “... ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгож, хөдөлмөрийн аятай нөхцөл, цалин хөлсөөр хангагдах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй” гэж заасан эрхийн хүрээнд иргэд хөдөлмөр эрхэлж, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцдог. Гэтэл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон боловсролын хүртээмж нь бусад иргэдтэй ижил төдийгүй ямар нэгэн гадуурхалт, тэгш бус байдал байх ёсгүй атал өнөө хэр тэдний хөдөлмөрлөх эрх, ажлын байртай болох боломж хомс байна.

Хөдөлмөрийн хуулийн 111-р зүйл (шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйл)-ийн хэрэгжилтийг хангах, үр дүнг сайжруулах зорилгоор 2022 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрын захиалгаар төвийн болон зүүн бүсийн 10 аймгийн 859 аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийх судалгааны ажлыг судлаачдын баг хийж гүйцэтгэсэн [1]. Хяналт-шинжилгээ үнэлгээний ажлын хүрээнд дээрх аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолт зэрэг баримт бичгийг судалж, гарсан үр дүнг нэгтгэн энэхүү өгүүллээр дамжуулан нийтийн хүртээл болгож байна.

**Түлхүүр үгс:** Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ХБИ-ий хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолт

## УДИРТГАЛ

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах, тэдний хэрэгцээ, чадавхид үндэслэн тусгай ажлын байр бий болгох, боловсрол, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, ядуурлыг бууруулах асуудал нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц”, Ази, Номхон Далайн бүс нутаг дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн

“Эрхийг нь бодит болгох” Инчеоны стратеги 2013-2022 он, “Монгол Улсын төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого” зэрэг урт болон богино хугацааны бодлогын баримт бичгүүдэд тусгалаа олж, хэрэгжиж байна. Энэ хүрээнд Монгол улс төр засгийн бодлого, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний нийгмийн харилцаанд оролцох тэгш эрхийг хангах, бие даан хөгжих чадварыг эзэмшүүлэх замаар амьдралын

чанарыг нь дээшлүүлэх чиглэлээр олон төсөл, хөтөлбөр, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байна. Үүний нэг илрэл нь Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р зүйл (шинэчилсэн найруулгын 144-р зүйл) заалтад тусгагдсан 25 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь нийт ажлын байрныхаа 4-н хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулах талаар тусгайлан заасан байдаг [2, 3]. Судалгаанд хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгж, байгууллагын 95% нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа ХБИ-тэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан сайн тал байгаа хэдий ч тэдний байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ нь утга агуулгын хувьд хуульд нийцэж буйг судалж үнэлэлт, дүгнэлт өгөхөд энэхүү өгүүллийн зорилго оршино.

Үндэсний Статистикийн газрын мэдээгээр Монгол улсын нийт хүн амын 3.3 хувь буюу 106169 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байгаагаас 90.7 хувь буюу 96.3 мянга нь 15 ба түүнээс дээш насны иргэн байна. НДЕГ-ын мэдээллийн санд 2021 оны 11 сарын байдлаар 25, түүнээс дээш ажиллагчидтай буюу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалтыг хэрэгжүүлэх нийт 5.2 мянган шимтгэл төлөгч байгууллага бүртгэлтэй байгаагаас 2.0 мянга гаруй байгууллагад 13692 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн

хөдөлмөр эрхэлж байна [4] гэсэн тайлан мэдээ гарсан байна.

Судалгаанд нийт 859 ААНБ хамрагдсан бөгөөд эдгээр байгууллагад 1544 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байна. Нийт аж ахуйн нэгжийн 72% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг бол 28 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн огт ажиллуулахгүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж буй 582 ААНБ-ийн ихэнх нь буюу 83.5 хувь нь 1-3, 13.2 хувь нь 4-6, үлдсэн 3.3 хувь нь 7-оос дээш тооны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байна [1].

## **ОНОЛ, АРГА ЗҮЙН ХЭСЭГ**

Хөгжлийн бэрхшээл нь бүхий л байгууллагын үйл ажиллагаанаас хамаардаг салбар дундын асуудал юм [5]. Тиймээс хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн амьдралд өдөр тутам тулгарч буй саад тотгор, хүндрэл бэрхшээл, ялгаварлан гадуурхалт зэргийг илрүүлэх, галтгааныг нарийвчлан судлах хэрэгцээ, шаардлага тулгарч байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн гэдэг нь бие махбодь, оюун санаа, сэтгэл мэдрэл, мэдрэхүйн байнгын согог нь орчны бусад саадтай нийлсний улмаас бусдын адил нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн, үр дүнтэй оролцох чадвар нь хязгаарлагдсан хүнийг хэлнэ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт, онцлогийг хуулиар зохицуулсанаар тэднийг

ажил, хөдөлмөр эрхлэх болон ялгаварлан гадуурхлаас ангид байх боломжийг бий болгодог. Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтан болон ажил олгогч нарын хооронд үүссэн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдож үүссэн харилцааг зохицуулах зорилгоор байгуулдаг. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаар ажилтан тогтвортой хөдөлмөр эрхлэх боломж нөхцөл бүрдэж, өөрийн хөдөлмөрийг шударга үнэлүүлэх зэрэг ач холбогдолтой болдог бол ажил олгогчийн хувьд байгууллагын зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх явцад ажилтныг нэгдмэл удирдлагаар хангах, тэгш, шударга хөдөлмөрлөх нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх чиг үүргийг биелүүлнэ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг

- Хөдөлмөрийн тухай хууль. 2022 он

- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль. 2011 он

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. 2008 он

болон бусад холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулж байна.

МУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2021 оны нэгдүгээр сарын 1-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн. Энэхүү шинэчилсэн хуулийн 144-р зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн

заалтуудыг тусгасан байна. Монгол Улсад Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль (2016), МУ-ын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999) болон холбогдох бусад хууль, тогтоомжоор хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулж ирсэн. 2021 онд (2021.07.02) УИХ-аар батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2021 оны нэгдүгээр сарын 1-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн. Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144-р зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн дараах заалтууд орсон. Тухайлбал:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авах зэргээр тэдний үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлсэн ажил олгогчийг Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлөх төлбөрөөс чөлөөлж, эсхүл хөнгөлөх.

- Ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах замаар хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй. Тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангахгүйгээр

хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгохыг хориглох.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асардаг ажилтан хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээсээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авах.

- Харин 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд 25 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж нийт орон тооны дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулахаар заасныг шинэчилсэн хуульд дөрвөн хувиас доошгүй орон тоонд ажиллуулна гэж заажээ.

- Аж ахуйн нэгж, байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд ногдох төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд уг төлбөрийг сар бүр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлнө.

## СУДАЛГААНЫ АРГА, АРГАЧЛАЛ

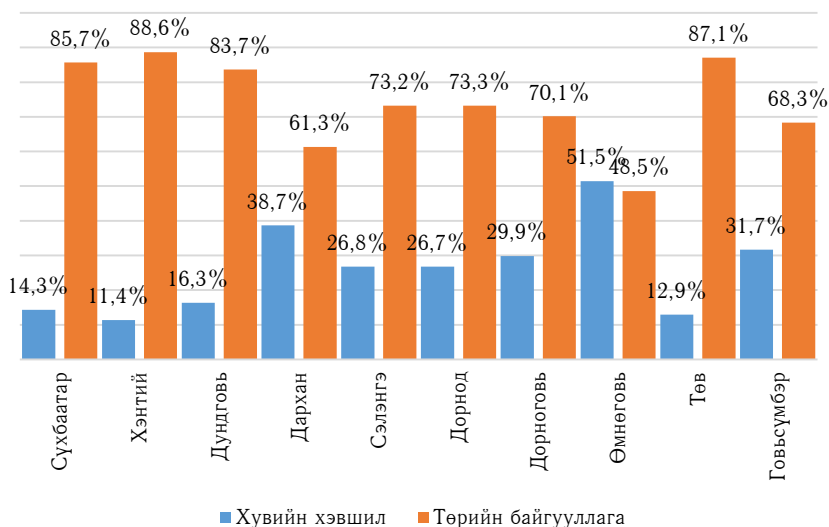
Судалгааны хамрах хүрээ нь Монгол улсын 21 аймаг, Улаанбаатар хотын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулдаг, 25-аас дээш ажилтантай 6511 аж ахуйн нэгжийн 56 хувь буюу 3643 байгууллагыг хамруулсан болно. Аймаг болон дүүргийн ЗДТГ, Хөдөлмөр халамж, үйлчилгээний газрын дарга, мэргэжилтнүүд, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдтэй холбогдож, Нийгмийн Даатгалын Ерөнхий Газраас гаргуулсан аж ахуйн нэгж байгууллагуудын жагсаалтыг тулгаж, тодорхойгүй байгаа байгууллагын утасны дугаар, хаягуудыг олж авах, албан бичиг гаргуулах, байршил, хаягыг тогтооход хамтран ажилласан. Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын удирдах албан тушаалтан болон хүний нөөцийн ажилтнаас урьдчилан боловсруулсан санал, асуулгын хуудсаар судалгааг авсан. Уг судалгааны асуулга нь ААНБ-ын ерөнхий мэдээлэл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 111 дүгээр зүйлийн талаар ажил олгогчийн мэдлэг, ойлголт, хуулийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй хүндрэл бэрхшээл, ААНБ-ын хуулийн хэрэгжилтийг хангахад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлүүлэх санал хүсэлт, сэтгэл ханамж зэрэг асуудлуудыг илрүүлэхэд чиглэгдсэн. Мөн үүний

зэрэгцээ ХБИ-ий хөдөлмөрийн гэрээ, албан тушаалын тодорхойлолт, цалингийн хүснэгт зэрэг баримт бичгийг нотлох баримт болгон судалсан. ААНБ-ын барилга байгууламжийн түгээмэл загвар, хөгжлийн брхшээлтэй иргэдэд зориулсан тохирох хэрэглэгдэхүүний нөхцөл байдлыг

ажиглаж, фото баримтжуулалт хийсэн.

Судалгааны мэдээллийг оруулах, шалгах, засварлахдаа тооллого, судалгааны мэдээлэл боловсруулдаг SPSS-25 багц программ болон MS Excel программыг ашиглан мэдээллийн үр дүнг нэгтгэж боловсруулсан.

Зураг 1. Байгууллагын өмчийн хэлбэр (хувиар)



Судалгаанд хамрагдсан нийт 859 байгууллагын 71.4 хувь нь төрийн байгууллага, 28.6 хувь нь хувийн хэвшлийн байгууллагын дийлэнх буюу 67.8 хувь нь 25-75 ажиллагчидтай, 14.2 хувь нь 100-с дээш ажиллагчидтай, харин 10.2 хувь буюу 83 нь 25-с доош ажиллагчидтай тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотод хамааралгүй байв. Эдгээр байгууллагууд нь нийт 53754 ажиллагчтай бөгөөд хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 1807

хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахаас 1544 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байв. Судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын 468 нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах квотоос 366 хүн илүү ажиллуулсан, 114 нь хагас хангасан, 4 нь ХБИ-ийг ажиллуулахгүй төлбөр төлдөг, үлдсэн 185 нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг огт ажиллуулахгүй, төлбөр ч төлөхгүй байна.

Хүснэгт 1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111.1-р (144) зүйлийн хэрэгжилтийн ерөнхий үнэлгээ

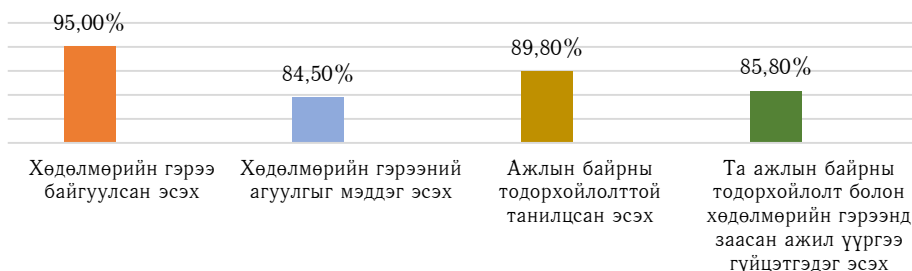
ААНБ-ийн хэлбэр	ААНБ-ын тоо	Нийт ажиллагчдын тоо	Ажиллуулбал зохих ХБИ тоо	Ажиллаж буй ХБИ тоо	ХБИ ажиллуулах квотыг хангасан байдал		Хуулийн хэрэгжилт хангалтын хувь
					Илүү	Дутуу	
Хувийн	246	22050	780	527	81	-334	57.2
Төрийн	613	31704	1027	983	285	-329	68.0
<b>Нийт</b>	<b>859</b>	<b>53754</b>	<b>1807</b>	<b>1510</b>	<b>366</b>	<b>-663</b>	<b>63.3</b>

Хүснэгтээс харахад Монгол улсад мөрдөгдөж буй хуулийн хэрэгжилтийн хангалт 63.3%-тай бөгөөд энэ үзүүлэлт төрийн байгууллагуудад 68%, хувийн хэвшилд 57.2% байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн байгууллагууд нь хувийн хэвшлээс илүү хуулийг хэрэгжүүлдэг болох нь судалгааны явцад харагдаж байв.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйл 144.2 дахь хэсэгт “Өмчийн төрөл, хэлбэрээс үл хамаарч 25 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нийт ажлын байрныхаа дөрвөн хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулна” гэж заасан байдаг.

Хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 95.0% нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг, 84.5% нь хөдөлмөрийн гэрээний агуулгыг мэддэг гэж хариулсан байна. Хөдөлмөрийн гэрээнээс гадна ажилтны хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй нэг баримт бичиг нь ажлын байрны тодорхойлолт байдаг. Судалгаагаар ААНБ-ын дийлэнх нь ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулсан бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 89.8% нь ажлын байрны тодорхойлолттой танилцсан, 85.8% нь ажлын байрны тодорхойлолт болон хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажил үүргээ гүйцэтгэдэг байна.

Зураг 2. ХБИ-ий хөдөлмөрийн гэрээ ба ажлын байрны тодорхойлолтын талаарх мэдлэг



Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар ажил олгогч нь байнгын ажлын байран дээр бүтэн болон хагас цагаар хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үүрэгтэй бөгөөд гэрээ болон ажлын байрны тодорхойлолт нь талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой аливаа асуудлыг зохицуулах баримт бичиг юм.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р (144) зүйлийг ААНБ-ууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд хэрхэн хэрэгжүүлж буй өнөөгийн байдлыг холбогдох нотлох баримтад үндэслэн судалж, үр дүнг нэгтгэн харуулав. Үүнд:

*Хүснэгт 2. Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох зарим хуулийн хэрэгжилт*

№	Холбогдох хууль тогтоомж, зүйл заалт	Хэрэгжилт
111.1.	“25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил албан тушаалтныхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна.	
1	<p><i>Хөдөлмөрийн хууль /1999.05.14/</i>  <i>21 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээ.</i>  Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах гол нөхцлийг тохирно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр,</li> <li>- Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг</li> <li>- Үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ</li> <li>- Хөдөлмөрийн нөхцөл</li> </ul> <p><i>71 дүгээр зүйл. Ажлын цагийг богиносгох<sup>2</sup>.</i>  71.1. ... хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна.  71.2. Хөдөлмөрийн стандарт болон мэргэжлийн байгууллагаас хийсэн үнэлгээг баримтлан ажлын байрны хэвийн бус нөхцөлийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.  71.4. Ажилтны ажлын цагийг эмнэлэг-хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийн дагуу богиносгоно.</p> <p><i>81 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн ангилал:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 81.1. Ажлын байрны нөхцөлийг хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөл хэвийн бус нөхцөл гэж ангилна.</li> <li>- 81.2. Ажил олгогч нь ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэнэ.</li> </ul> <p><i>91.1 дүгээр зүйл: Хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангах</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 91.2. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтанд хамгаалах</li> </ul>	<p><i>Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөдөлмөрийн гэрээний гол болон бусад нөхцөл бөглөгдөггүй</li> <li>- Албан тушаалын нэр бичээгүй</li> <li>- Гүйцэтгэх ажил үүрэг бичээгүй</li> <li>- Хөдөлмөрийн нөхцөлийг тодорхой бичээгүй</li> <li>- Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл болтон бусад нөхцөл байхгүй гэрээнд ажилтан гарын үсэг зурсан.</li> </ul> <p><i>Ажлын цаг:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ажлын цагийг тодорхой бичээгүй.</li> <li>- Ажлын богиносгосон цагийг баримталдаггүй.</li> <li>- Ажил амралтын цагийн Хөдөлмөрийн хуулийн V бүлгийг баримтална гэж хэт ерөнхий заасан</li> <li>- Өдөрт 10 цаг, долоо хоногт 50 цаг ажиллах</li> </ul> <p><i>Хөдөлмөрийн нөхцөл:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөдөлмөрийн хэвийн бус, хүнд, хортой нөхцөлд ажиллах</li> </ul> <p><i>Гэрээний хугацаа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан</li> </ul> <p><i>Гэрээний төрөл:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөдөлмөрийн гэрээ</li> <li>- Байнгын ажлын байран дээр Хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан</li> </ul> <p><i>Гэрээний бусад нөхцөл:</i></p>

<sup>2</sup> Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85 дугаар зүйл 85.1.1-д ажилтны ажлын цагийг богиносгох тухай эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэр гарсан болгож өөрчилсөн. Бусад тохиолдолд ердийн ажлын цагтай байхаар зохицуулсан байна.

<p>хэрэгсэл, ажлын тусгай хувцас, хор саармагжуулах бодис, хоол, хүнсний бүтээгдэхүүн зэргийг олгоно.</p> <p><i>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль. /2016.02.05/</i>  <i>17 зүйл. Хөдөлмөрлөх эрх</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 17.1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажилд орох, албан тушаал дэвших, цалин хөлс, нөхөн олговор авах, хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээнд бусадтай адил тэгш хамрагдах эрхтэй.</li> <li>- 17.3. Төрийн байгууллага, иргэн, хуулийн этгээд нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бие эрхтэн, хөгжлийн онцлогт нийцсэн ажлын байрыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бий болгож ажиллуулах үүрэгтэй.</li> </ul> <p><i>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль. /2008.05.22/</i>  <i>16 дугаар зүйл. ХБИ-ий хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлд тавигдах шаардлага</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16.1. ХБИ-ий ажлын байрны нөхцөл нь тэдний хөдөлмөрлөх чадварт нь тохирсон байна.</li> <li>- 16.2. ХБИ-ий ажлын байр нь түүнийг орж, гарахад нь саад болохооргүй байдлаар тоноглогдсон байна.</li> <li>- 33.2.6. ХБИ-ийг ажиллуулах ажлын байр нь стандартад нийцэж байгаа эсэхийг шалгах;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөгжлийн бэрхшээлд нь тохирох ажил хийлгэж байгаа эсэх нь эргэлзээтэй</li> <li>- Ижил загвараар бүх ажиллагчидтай гэрээ байгуулдаг</li> <li>- Ажилтныг илүү цагаар ажиллуулах.</li> <li>- Хавсран, хослон, орлон ажиллуулах</li> </ul> <p><i>Ажлын байр:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Хөдөлмөрийн гэрээнд ХБИ-д зориулсан ажлын байрны талаар тусгайлсан заалт байхгүй</li> </ul> <p><i>ХБИ-д дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ААНБ-ын удирдлагууд ХБИ-ийг эмнэлэгт үзүүлэх, сувилалд амраах зэрэгт байгууллагын нөөц, бололцооны хүрээнд аль болох тусалж, дэмждэг болох нь ажиглалт, ярилцлагын явцад харагдаж байв.</li> <li>- ХБИ-д үзүүлэх тусламж, дэмжлэгийн талаар ажиллагчидтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнээс гадна Хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулдаг байна.</li> </ul>
---	--

Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх судалгааны явцад аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь ажиллагчидтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хэвшсэн сайн тал ажиглагдаж байв. Гэхдээ судалгааны явцад зарим аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа хөдөлмөрийн хуулийн шаардлагад нийцүүлээгүй, нэг хэв загвартай, хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхэлж буй хөдөлмөр нь тохирохгүй нөхцлийг гэрээнд тусгасан байх зэрэг тохиолдлууд ажиглагдаж байв.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтан - ажил олгогчдын хооронд үүсч буй хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн баримт бичиг тул байгууллагын дотоод журмаар зохицуулагдаагүй аливаа асуудлыг тухайлан зохицуулах боломжтой эрх зүйн ач холбогдол бүхий баримт бичиг юм. Ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авч ажиллуулах тохиолдолд эдгээр баримт бичгүүдэд зохих зүйл заалт оруулан хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах боломжтой. Гэтэл судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд нийт ажиллагчидтай нэг ижил загвараар гэрээ байгуулах, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийг бөглөхгүй байх, бүрэн бөглөгдөөгүй гэрээнд ажилтнаар гарын үсэг зуруулах, гэрээний гол

болон үндсэн нөхцлийг бөглөөгүй эсхүл өөр заалт оруулах зэрэг дутагдал ажиглагдаж байна.

Судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хөдөлмөрийн гэрээнд дүн шинжилгээ хийж нэгтгэн дүгнэв. Үүнд:

*Хөдөлмөрийн гол нөхцөлийн хувьд:* 1999 оны Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд зааснаар Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөлд:

1. Ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр

2. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг

3. Үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ

4. Хөдөлмөрийн нөхцөл

Дээрх нөхцлийн аль нэг нь тохироогүй бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцохгүй гэж заасан байдаг. Гэтэл зарим байгууллагын ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ хуулийн шаардлагыг хангаагүй тохиолдол цөөнгүй байна.

---

*Жишээ:*

- *Хөдөлмөрийн гэрээний гол, үндсэн болон бусад нөхцөлийг бөглөгдөөгүй байхад ажилтанаар гэрээнд гарын үсэг зуруулсан.*
- *Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл хэсэгт өөр зүйл заалт оруулсан. Тухайлбал, ... аймгийн нэгэн байгууллага гэрээний гол нөхцөлд сахилгын ноцтой зөрчил болон захиргааны чөлөө олгох журмын талаар оруулсан байв.*

*Гэрээний хугацааны хувьд:* Хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай ба хугацаагүй байх ба байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулахаар хуулинд заасан байна.

- *Хугацаа тохироогүй эсхүл гэрээний хугацаа дууссан ч сунгасан эсэх нь тодорхойгүй. Ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хувьд анх гэрээг анх байгуулах үед хугацааг тохиролцдог боловч цаашид хэрхэн сунгах эсэх нь тодорхойгүй, зарим гэрээний*

хугацаа дууссан боловч ямар нэгэн өөрчлөлт ороогүй байна.

- *Гэрээний хугацаа байхгүй. Гэрээний хугацааны талаар ямар нэг зохицуулалт оруулаагүй гэрээ нэлээдгүй байна*

*Хөдөлмөрийн нөхцөл.* Хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар бичээгүй гэрээ цөөнгүй байна.

*Ажлын цагийн хувьд:* Хөдөлмөрийн хуулийн 71.1 дүгээр зүйлд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны ажлын цаг нь долоо хоногт 36 цаг

хүртэл байна гэж заасан байна. байгаа нь судалгааны явцад Харин судалгаанд хамрагдсан харагдаж байв.

*Жишээ:*

- *Ажлын цагийн талаарх зохицуулалт байхгүй. Хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын цагийн талаар бичээгүй,*
- *Ажлын цагийг богиносгох хуулийн шаардлагыг хангаагүй. Ажлын нэг өдрийн 10 цаг, долоо хоногийн 50 цаг ажиллана гэж гэрээнд оруулсан,*
- *Илүү цагаар ажиллуулах. Хэд хэдэн хөдөлмөрийн гэрээнд шаардлагатай үед илүү цагаар ажиллуулна гэж заасан. Мөн ажлын цаг нь 12 цаг байна гэж заасан. /ээлжийн ажлын цагийг тодорхойгүй,*
- *Ажлын цагийг хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу ажиллана гэж бичсэн боловч ажилтныг богиносгосон цагаар ажиллуулдаггүй.*

ААНБ-д энэ заалтыг мөрдөхгүй

*Бусад нөхцөлийн хувьд:* үүрэг, эрх ашгийг хамгаалахад Хөдөлмөрийн гэрээнд гол нөхцлөөс дэмжлэг үзүүлдэг. Судалгааны гадна бусад нөхцлүүдийг оновчтой, явцад хөдөлмөрийн гэрээний бусад зөв тодорхойлох нь ажил олгогч нөхцөлүүдийн хувьд дараах зүйлүүд болон ажилтны гүйцэтгэх ажил ажиглагдаж байна. Үүнд:

*Жишээ 4:*

- *Ажилтнуудад олгох зарим дэмжлэг тусламжийг компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулагддаг байна. Судалгааны багийн ажлын даалгаварт байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмыг судлах талаар байхгүй, нөгөө талаар тус баримт бичиг нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн баримт бичиг тул тэр бүр танилцах боломжгүй байв,*
- *Ажлаас халах үндэслэл буюу ноцтой зөрчлийн талаар хөдөлмөрийн гэрээ бүрт нарийвчлан зохицуулсан, харин ямар дэмжлэг, тусламж, эсхүл нөхцөл байх талаарх зохицуулалт хангалтгүй,*
- *Ихэнх хөдөлмөрийн гэрээнд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан эсэх мөн хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан боловч гэрээг шинэчлэн байгуулаагүй,*
- *Зарим хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны гүйцэтгэх ажил, үүргийн талаар бичээгүй,*
- *Ажилтныг тодорхой хугацаагаар туршилтаар ажиллуулж байгаа боловч туршилтын хугацааны сунгалтыг хийгээгүй,*
- *Аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь ажиллагчидтай хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулсан байна.*

Судалгааны явцад зарим оруулахуйц зарим арга хэмжээг аймаг, сумдын ААНБ-ууд өөрийн хэрэгжүүлж буй сайн туршлага аймаг, орон нутгийн хөгжил болон ажиглагдаж байв. Тухайлбал, иргэдийн амьдралд хувь нэмэр

*Жишээ 5:*

*Говьсүмбэр аймгийн Шивээговь суманд үйл ажиллагаа явуулж буй уул уурхайн компани нь сумын иргэдийн амьжиргаа, идэвхи санаачлагатай амьдрах боломж нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор 2020 оноос хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг 6 сарын хугацаанд хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан компаниас хэрэгжүүлж буй цэвэрлэгээ, үйлчилгээ, мод тарих, услах ажилд оролцуулахын зэрэгцээ сум орон нутгийн зарим үйл ажиллагаанд туслуулах ажлыг зохион байгуулан ажиллаж байна.*

Гэтэл зарим нэг байгууллагууд байнгын ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтантай хөлсөөр ажиллах гэрээ байгуулан ажиллуулдаг хэдий ч гэрээний хугацаа дууссан, гэрээг сунгаагүй зэрэг байдалтай байв. Энэ нь тухайн ажилтны ажлын байр баталгаатай эсэх, түүнчлэн Монгол улсад мөрдөгдөж буй хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх явдал

хангалтгүйг илэрхийлж байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаж, тэднийг нийгмийн амьдралд идэвхтэй, тэгш оролцуулах нөхцөл бүрдүүлэх зорилгоор хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэг хүлээж буй байгууллагууд нь тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний оронд өөр хүн ажиллуулах тохиолдол гарч байна.

*Жишээ:*

*“.....” ХК-д хөгжлийн бэрхшээлтэй охиныхоо оронд охиныхоо нийгмийн даатгалыг таслахгүй төлөх зорилгоор ээжийг нь ажиллуулдаг. Эндээс ажил олгогчийн хувьд хэнтэй гэрээ байгуулсан эсэх нь хамаагүй, харин ажлыг хэн нэгэн /хамааралгүй этгээд/-ээр хийлгэхийг чухалчилдаг нь ажиглагдаж байна.*

*Ажлын байрны тодорхойлолтын хувьд:* Судлаачдын тодорхойлсноор ажлын байрны тодорхойлолт гэж ажлын агуулгын шинжилгээний үр дүн буюу байгууллагын бүтцэд албан тушаалын эзлэх байр суурь зорилго, зорилт, үйл ажиллагааны чиг үүрэг, хариуцлага, эрх мэдэлд тавигдах шаардлагыг нарийвчлан шинжилж тодорхойлсон баримт бичгийг хэлдэг байна. Ажлын байрны тодорхойлолтонд тухайн албан тушаалын зорилго, гүйцэтгэх үндсэн үүргүүд, ажлын байран дээр гүйцэтгэх ажилбар, ажлын төрлүүд, мэдлэг, ур чадвар, хандлага,

төлөвшил, гүйцэтгэлийн шалгуур зэргийг тусгасан байдаг.

Аливаа байгууллага нь өөрийн үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын онцлог зэргээс хамаарч ажиллагчдын ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулан мөрдаж байна. Төрийн байгууллагуудын хувьд 2019.01.11 өдөр Төрийн Албан Зөвлөлөөс “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-г батлан гаргаж 2019 оны II дугаар улиралд багтаан албан тушаал бүрээр шинэчлэн боловсруулах үүрэг болгосон. Энэхүү журам дагуу төрийн

байгууллагууд нь албан тушаал бүрээр тодорхойлолтоо боловсруулан мөрдүүлж байна. Албан тушаалын тодорхойлолтын төслийг томилох эрх бүхий этгээдийн шийдвэрээр тухайн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч эсхүл ажлын хэсэг хариуцан бэлтгэнэ. Ийнхүү албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах ажлын хэсгийг томилох эрх бүхий этгээд тухайн албан хаагчийг шууд харьяалан удирдах нэгжийн дарга, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч, холбогдох бусад албан хаагчдын бүрэлдэхүүнтэйгээр

байгуулна гэжээ. Энэхүү журамд зааснаар албан тушаалын тодорхойлолтод заах чиг үүргийг гүйцэтгэх албан хаагчийг шууд харьяалан удирдах нэгжийн дарга оролцох боломжтой тул хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажил, албан тушаалд ажиллах тохиолдолд тухайн хүний бэрхшээлийн онцлогт тохируулан уян хатан шаардлага тавих боломжтой байна. Гэтэл судалгаанд хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь энэ боломж, арга зарчмыг баримталдаггүй, энэ шаардлагуудын ач холбогдлыг үнэлэхгүй оруулсан байдалтай байв.

*Жишээ:*

- *Тогоочийн туслах ажлын байранд ажиллаж буй ажилтан “Ур чадвар”-ын хувьд*
  - *Мэргэжлийн дагуу мэдээлэл ашиглах, боловсруулах*
  - *Компьютерийн хэрэглээний программуудыг хэрэглэх*
  - *Бичиг баримт боловсруулах*
- *Зам талбайн үйлчлэгч ажлын байранд ажиллаж буй ажилтан “Мэргэжил”-н хувьд:*
  - *Барилгын мэргэжилтэй байх*
- *“Ерөнхий шаардлага”-ын хувьд:*
  - *Ачаалал даах чадвартай, хурдан шаламгай хөдөлгөөнтэй байх*
  - *Уур паар, эргүүлдэг трос ажиллуулах чадвартай бие бялдар эрүүл байх*
- *Бусад:*
  - *Ажилтан бие бялдар эрүүл чийрэг, сонор сэрэмжтэй, хурдан шуурхай байх*
  - *Ажилтныг шаардлагатай үед илүү цагаар ажиллуулах, цаг үеийн онцгой ажилд дайчлагдах.*
  - *Ажилтан нь хараа, сонсголын эрхтэн хэвийн байх.*
  - *Ажилтан нь бие бялдын хөгжлийн хувьд дундаас дээш, тэсвэр хатуужилтай байх*

Албан тушаалын тодорхойлолт нь тодорхой стандартаар боловсруулагддаг хэдий ч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах тохиолдолд тухайн ажилтны хөгжлийн бэрхшээлийн төрлийг харгалзан зарим нэг зүйл, заалтад уян хатан

хандах шаардлагатай нь судалгааны явцад харагдаж байв.

**ДҮГНЭЛТ, САНАЛ  
ЗӨВЛӨМЖ**

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144)

дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийн үнэлгээг 10 аймгийн 859 аж ахуйн нэгж байгууллагын хувьд хяналт-үнэлгээ хийлээ. Хяналт, үнэлгээнд хамрагдсан ААНБ-ын 71.4 хувь нь төрийн, 28.6 хувь нь хувийн хэвшлийн байгууллагууд байв. Эдгээр байгууллагуудад нийт 53754 ажилтан, албан хаагч ажиллаж байгаа ба хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд 1807 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахаас 1544 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулж байна. Судалгааны ажлын хүрээнд хөдөлмөр эрхэлж байгаа 459 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолтод шинжилгээ хийж, дараах дүгнэлт, санал зөвлөмжийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн хуулийн 111 дүгээр (144) зүйлийн хэрэгжилтийн судалгааны явцад ААНБ-ууд нь өөрийн ажиллагчидтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж хэвшсэн сайн талтай ч зарим байгууллагын хувьд хөдөлмөрийн гэрээ нь хуулийн шаардлагад нийцээгүй, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийг бөглөөгүй, эсхүл өөр заалт оруулсан, гарын үсэг зураагүй зэрэг нийтлэг дутагдал ажиглагдаж байна.

- Судалгаанд хамрагдсан 859 аж ахуйн нэгж, байгууллагын 63.3 хувь нь хуулийн хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Үүнээс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111-р (144) зүйлийн хэрэгжилтийн

түвшин 2021 оны байдлаар төрийн болон төсөвт байгууллагууд 68 хувь, хувийн хэвшил 57.2 хувьтай биелүүлж байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Тус хуулийн заалтаар ХБИ ажиллуулаагүй бол төлбөр төлөх ёстой торгуулийн биелэлт 0,5 хувь байгааг үзвэл хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй, хуулийн хэрэгжилт харилцан адилгүйг илтгэж байна. Энэ нь:

- Хууль хэрэгжилтийн хариуцлагын механизм бүрдээгүй буюу хуулийг хэрэгжүүлээгүй нөхцөлд ААНБ ямар хариуцлага хүлээх нь тодорхойгүй

- Төрийн байгууллагууд хяналтын чиг үүрэг хангалтгүй хэрэгжүүлдэг, тэгш хүртээмжтэй ажиллаж чаддаггүй тухайлбал, аймгийн хөдөлмөрийн хэлтэс хангалттай хяналт тавьж ажилладаггүй, мэргэжлийн хяналтын газар хууль зөрчигч нарт хариуцлага хүлээлгэж чадахгүй байдал

- Хөдөлмөрийн хуулийн 144-р зүйл заалтын талаарх мэдээлэл хангалтгүй, энэ талын мэдлэг бага байгаа нь тэдэнд холбогдох байгууллагуудаас ямар нэг мэдээлэл, мэдэгдэл, шаардлага ирж байгаагүйтэй холбон тайлбарлаж байна.

- Хөдөлмөрийн гэрээнд хөдөлмөрийн хуулийн амралтын цаг, ажлын цагийн богиносолт, ажлыг хөнгөвчлөх зэрэг ХБИ-д тохирсон ажлын байрны онцлог заалтуудыг тодорхой нарийвчлан

тусгаагүй нийтлэг дутагдал ажиглагдаж байна. Тухайлбал,

- хөдөлмөрийн гэрээний гол болон бусад нөхцөл тодорхойгүй

- албан тушаалын болон гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг тодорхой бичигдээгүй

- хөдөлмөрийн нөхцөл тодорхой бичигдээгүй

- хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл болон бусад нөхцөл байхгүй гэрээнд ажилтан гарын үсэг зурсан

- ижил загвараар бүх ажиллагчидтай гэрээ байгуулдаг, ХБИ-д зориулсан тусгайлсан заалтуудыг тусгаагүй

- хугацаа тодорхойгүй, гэрээний хугацаа дууссан г.м.

- Ажлын байрны тодорхойлолтыг ХБИ-ийн ажлын байранд гүйцэтгэх чиг үүргийг тодорхой зааж өгч боловсруулдаггүй. Тухайлбал, судалгаанд хамрагдсан хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 88.3 хувь өөрсдийн эрхэлж буй ажлын байрны тодорхойлолттой танилцсан боловч, тэдний гүйцэтгэж буй ажил

үүрэгтэй холбогдуулан ажлын байрны онцлогт тохирсон шаардлага, чиг үүргийн талаар тодорхой зааж өгдөггүй, ХБИ нь өөрөө энэ талын шаардлага тавих ойлголт байхгүй. Тиймээс ажлын байрны тодорхойлолтод ХБИ-ийн бэрхшээлийн төрөл, онцлогоос хамааруулан ялгаатай зааж өгөх.

- Хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдуулан Монгол улсад мөрдөж буй хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тогтмол хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөөгөөр хангах.

- ХБИ-ийн ажлын орчны стандарт, мэргэжлийн ангиллаар ажлын байрны тодорхойлолтын стандартыг тусгайлан батлуулах.

- Ажлын байрны тодорхойлолтонд ХБИ-ийн бэрхшээлийн төрлөөс хамруулан чиг үүргийг тодорхой зааж өгөх.

- ХБИ-ийн бэрхшээлийн төрлөөс хамруулан хөдөлмөрийн нөхцөл, өдөрт ажиллах цагийг ажлын байрны тодорхойлолтонд оновчтой зааж өгөх.

### ***НОМ ЗҮЙ***

1. *Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 (шинэчилсэн найруулгын 144) зүйлийн хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт шинжилгээ үнэлгээний нэгдсэн тайлан*
2. *Хөдөлмөрийн тухай хууль. 1999 он*

3. *Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). 2021 он*

4. *Монгол улсын статистикийн эмхэтгэл, 2022*

5. *ХНХЯ, Жайка ОУ-н хамтын ажиллагааны байгууллага. (2020) Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал: Бодлого, үйл ажиллагаа. Мэдээллийн лавлагаа. УБ.*