УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ТАМГЫН ГАЗАР

ПАРЛАМЕНТЫН
СУДАЛГАА
СУРГАЛТЫН
ХҮРЭЭЛЭН

АЖИЛЛАГСДЫН ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН ХЭМ ХЭМЖЭЭ БОЛОН ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Харьцуулсан судалгаа
Судалгааны код: СТ-23/216

2023.12.28

Хянасан: ПССХ-ийн захирал Ц.Цогзолмаа

Судлаачид: Г.Билгээ, Ц.Ариунаа, Б.Мөнгөнсувд

ГАРЧИГ

УДИРТГАЛ....3

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ....4

Шилжилт хөдөлгөөнөөс гарах сөрөг үр дагавар....4

Шилжилт хөдөлгөөнийг тооцоолох нь....5

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ....5

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ....8

НЭГ. АЖИЛЛАГСДЫН ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН, ТҮҮНИЙ ШАЛТГААН, ҮР ДАГАВАР, БУУРУУЛАХ АРГА ХЭМЖЭЭ....8

1.1.Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн....8

1.2.Шилжилт хөдөлгөөний шалтгаанууд, тэдгээрийг ангилах нь....9

1.3.Шилжилт хөдөлгөөнөөс гарах сөрөг үр дагавар....12

1.4.Шилжилт хөдөлгөөнийг тооцоолох нь....14

ХОЁР. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ....16

2.1.Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын баримт бичгүүд....16

2.2.Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын баримт бичгүүд....17

ГУРАВ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ....20

3.1.Бүгд Найрамдах Солонгос Улс....20

3.2.Бүгд Найрамдах Финланд Улс....23

3.3.Япон Улс....26

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ....30

ХАВСРАЛТ. МОНГОЛ УЛСЫН НЭГДЭЖ ОРСОН ОУХБ-ЫН КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖИЙН ЖАГСААЛТ....32

УДИРТГАЛ

“Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх олон улсын хэм хэмжээ болон гадаадын зарим орны эрх зүйн зохицуулалт” сэдэвт харьцуулсан судалгааг Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Парламентын судалгаа, сургалтын хүрээлэнд гүйцэтгэв.

Судалгааны захиалгын даалгавар: Гадаадын зарим орны хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд ажилтныг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нөхцөл боломжийг хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрхэн зохицуулсан талаарх Япон, Солонгос болон Скандинавын зарим орны туршлагыг харьцуулан судлах.

Судалгааны зорилго: Олон улс дахь ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний нөхцөл байдал, ажиллагсад ажлаас гарах, өөр ажил руу шилжих хөдөлгөөний шалтгаан, шилжилт хөдөлгөөнөөс гарах сөрөг үр дагавар; Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ; Япон, Солонгос болон Скандинавын зарим орны хөдөлмөрийн нийтлэг харилцааг зохицуулсан гол хуулиудыг судлах.

Судалгааны бүтэц: Энэхүү судалгаа нь бүтцийн хувьд судалгааны хураангуй болон дэлгэрэнгүй хэсгээс бүрдэнэ. Судалгааны дэлгэрэнгүй хэсэгт:

Нэгдүгээр бүлэг - олон улс дахь ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний талаарх тойм, шалтгаан ба сөрөг үр дагавар, түүнийг хэрхэн тооцоолох арга;

Хоёрдугаар бүлэг - Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага болон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас гаргасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ;

Гуравдугаар бүлэг - захиалгын дагуу Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Япон Улс болон Скандинавын орнуудаас Бүгд Найрамдах Финланд Улсын хөдөлмөрийн нийтлэг харилцааг зохицуулсан гол хуулиудыг судлав.

Түлхүүр үг: *ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн, ажиллагсдын тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, ажлын нөхцөл, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ (стандарт)*

Key words: *labour market, employee turnover, voluntary turnover, retaining, workplace environment, labour standards, social security, employment.*

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Орчин үед мэдээлэл технологи, хиймэл оюуны хурдацтай хөгжилтэй зэрэгцэн хүн амын хөгшрөлт нь хөдөлмөрийн зах зээлд томоохон бэрхшээлүүдийг дагуулаад байна. Тухайлбал, ажил олгогчид ажиллах хүчний хомстолд орсноос болж авьяас чадвартай ажилтныг олж авах, тогтвортой ажиллуулах нь томоохон сорилтуудын нэг болоод байна.

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн

Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа ба хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ)-ын 2023 онд хийсэн судалгаанаас харахад[1], сүүлийн үед төрөлт буурснаас болж хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн эзлэх хувь буурч, дэлхийн санхүүгийн хямралаас хойш ажиллах хүчний хомстол нэмэгдэж, 2012-2019 оны хооронд нэг ажилтны нэг ажлын байран дээр ажиллах хугацаа ойролцоогоор 8%-иар буюу 9 сараар буурсан байна.

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний шалтгаан

АНУ-ын Миннесотагийн Их сургуулиас эрхлэн гаргасан “Хүний нөөцийн менежмент” хэмээх номонд ажиллагсдын ажлаасаа гардаг нийтлэг таван шалтгааныг дурджээ.[2] Үүнд:

1) ажил үүрэг болон ажилтны ур чадвар хоорондын нийцээгүй байдал;
2) карьерын өсөлт, хөгжлийн хангалтгүй байдал;
3) байгууллага дотор цалин хөлсний тэгш бус байдал;
4) удирдах арга барил;
5) ажлын ачаалал.

Мөн ажилтны эрүүл мэнддээ анхаарах, гэр бүлийн хэн нэгнийг асрах зэрэг хувийн шалтгаануудыг орхиж болохгүй. Ажилтан гэр бүлтэй болох, гэр бүлийн хүний ажил өөр газар руу шилжих, тэтгэвэрт гарах зэрэг шилжилт хөдөлгөөн нь хэвийн буюу зүй ёсны үзэгдэл юм.

Дээрх шалтгаанууд нь ижил үр дагавартай байдаггүй тул ажил олгогчийн зүгээс тэдгээрийг нарийн судалснаар сайн дураараа ажлаас гарч байгаа асуудлыг удирдан зохицуулах боломжтой.

Шилжилт хөдөлгөөнөөс гарах сөрөг үр дагавар

Хүний нөөцийн асуудлаар дагнан ажилладаг Хүний нөөцийн стратегийн менежментийн сан (ХНСМС)[3]-ийн судалгаанд ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой зардлыг шууд ба шууд бус зардалд хуваадаг. Шууд зардалд явах, орлуулах, шилжих зэрэг олон зардал багтах бол шууд бус зардалд үйлдвэрлэлийн алдагдал, бүтээмжийн бууралт багтдаг.

Мөн Харвардын Их сургуулиас эрхлэн гаргасан “Шилдэг хүмүүсийг ажилд авах, тогтвортой ажиллуулах нь” номонд[4] ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнөөс үүдэн гарах дараах үр дагаврыг нэрлэсэн байна:

1) Оюуны капитал - Ажилтан ажлаа орхиод гарахад түүнтэй хамт тухайн байгууллага их хугацаа зарж, олж авсан мэдлэг, ур чадвараа хамт алддаг. Гарсан ажилтан өрсөлдөгч байгууллагад орсон бол энэ алдагдал хоёр дахин нэмэгдэнэ гэсэн үг юм.

2) Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн ба хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж хоорондын хамаарал - Harvard Business Review-д хэвлэгдсэн судалгаагаар ажиллагсдын шилжилт

---

[1] Ageing and Employment Policies: Retaining Talent at All Ages. OECD. 2023. (OECD, 2023) www.oecd-ilibrary.org/employment/retaining-talent-at-all-ages_00dbdd06-en

[2] University of Minnesota, 2016. 183-184 дэх талууд.

[3] Strategic Human Resource Management (SHRM) - www.shrm.org/foundation/about/Pages/about-us.aspx

[4] Шилдэг хүмүүсийг ажилд авах, тогтвортой ажилуулах нь. Орчуулсан Хашбат Н. “Сүүн Сувд” ХХК. 2015. 58-62 дахь талууд. *Original work copyright: Hiring and keeping the best people. Harvard Business School Publishing Corporation. 2002.*

хөдөлгөөний өндөр үзүүлэлт нь хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж, байгууллагын ашиг орлогод муугаар нөлөөлдөг.

3) Өндөр зардал - Шууд болон шууд бус зардлаас гадна алдагдсан боломжийн зардал багтах ба үүнд тухайн ажлын байр сул байх хугацаа, шинэ хүн орж ирээд ажилдаа сурч дадлагажих хүртэл хугацаанд хийгдээгүй хойшлогдсон ажлууд хамаардаг.

Шилжилт хөдөлгөөнийг тооцоолох нь

Байгууллагын тэнцвэрт байдлын онол (theory of organizational equilibrium) нь эдгээр асуудалд хариу өгч чадна. Энэ онолын дагуу ажилтанд санал болгож буй нөхцөл, урамшуулал (хангалттай цалин, ажиллах таатай нөхцөл, хөгжих боломж гэх мэт) нь байгууллагын тухайн ажилтнаас шаардаж байгаа ажил үүрэг (цаг хугацаа, хүчин чармайлт)-тэй тэнцүү буюу түүнээс их байвал ажилтан байгууллагадаа үлдэх болно.[5]

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнийг тооцоолох томьёо (Turnover Calculation Formula)-г ашиглаж шилжилт хөдөлгөөнийг хянах боломжийг олгодог. Өөрөөр хэлбэл, энэхүү томьёогоор ажиллагсдын жилийн шилжилт хөдөлгөөний хувийг тогтоох ба энэ нь тодорхой хугацаанд тухайн байгууллагаас гарсан ажиллагсдын хувь юм.[6] Гэхдээ энэ мэдээллийг ашиглан компанидаа эерэг өөрчлөлт авчрахын тулд ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнийг сайн дурын болон албадлагын гэсэн хоёр бүлэгт хувааж, ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний хувь хэмжээг тус бүрээр нь тооцоолно.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ бол олон улсын гэрээ, хэлэлцээр, зөвлөмжийн шинж чанартай актуудад тусгагдсан, олон улсад үндэсний хөдөлмөрийн эрх зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгоход чиглэгдсэн хөдөлмөрийн харилцааны олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын удирдамж болдог. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хөдөлмөрийн наад захын нөхцөл, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг агуулгаар нь зааж өгсөн байдаг бөгөөд ихэвчлэн хүйс, үндэс угсаа, биеийн хүч чадамж, бусад шинж чанараас үл хамааран бүх ажиллагсдад үйлчилж байдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дараах гурван түвшинд ангилдаг[7]:

- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ)-ын баримт бичгүүд;
- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын баримт бичгүүд;
- бүс нутгийн байгууллагуудын баримт бичгүүд.

- НҮБ-ын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой баримт бичгүүдэд хүн бүрийн “угаас заяасан” нэр төр болон тэдний адил тэгш, салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрсөн ***Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал***, хөдөлмөрлөх эрх, эрүүл мэнд, сурч боловсрох эрх, амьжиргааны зохих түвшинд байх эрхийг тусгасан ***Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт***, эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахыг шаардсан ***Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц***, арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах, бүх үндэстний хоорондын харилцан ойлголцлыг дэмжсэн ***Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц*** зэрэг нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүд хамаардаг.

Түүнчлэн 2015 онд НҮБ-аас 17 зорилго, 169 зорилт бүхий ***“Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030”***-ыг баталж, 2016 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн түүнийг албан

[5] SHRM, 2008. 5 дахь тал.
[6] Eileen Haggerty. What Are The Different Types Of Employee Turnover? April 16, 2020. https://genesishrsolutions.com/peo-blog/types-of-employee-turnover/
[7] Большая российская энциклопеция. https://bigenc.ru/economics/text/2199417

ёсоор дэлхий нийтээр хэрэгжүүлж эхэлсэн. Түүний “Эдийн засгийн өсөлт, баталгаат ажлын байрыг бий болгох” хэмээх 8 дугаар зорилгод бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт болон бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих замаар хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг бий болгох зорилгыг дэвшүүлсэн билээ.

Эгнээндээ 187 орныг нэгтгэж, хөдөлмөр, нийгмийн аливаа асуудлыг “гурван талт” өвөрмөц тогтолцоогоороо дамжуулан Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн тэгш оролцоог хангах замаар шийдвэрлэдэг ОУХБ-аас 189 конвенц, 205 зөвлөмж, 6 протокол баталжээ.

- ОУХБ-аас хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх ба үндсэн зарчмыг тусгасан ***“суурь” найман конвенцыг*** тодорхойлсон байдаг. Үүнд, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг үр дүнтэйгээр хүлээн зөвшөөрөх; албадан, эсхүл заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах; хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах; ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах зэрэг багтана.

Мөн 4 конвенцыг засаглалын буюу тэргүүлэх ач холбогдол бүхий конвенц болохыг нь тодорхойлжээ. Эдгээр конвенц нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхаг, конвенцуудыг засаглалын хувьд чухал ач холбогдолтой болохыг нь тэмдэглэсэн байдаг.

Эдгээр конвенц, зөвлөмжийн зарим нь өнөөгийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаа бөгөөд үүнийг шийдэхийн тулд ОУХБ-аас бүх конвенц, зөвлөмжөө дахин хянан үзэж шинэчлэх, зарим хуучин конвенцод нэмэлт Протокол гаргах замаар шинэ заалтуудыг нэмж оруулж байгаа аж.

- Бүс нутгийн байгууллагуудын баримт бичгүүдэд Евро-азийн эдийн засгийн нийгэмлэг, Америкийн тивийн улсуудын байгууллага, Арабын хөдөлмөрийн байгууллага, Европын холбоо, Европын зөвлөл, Тусгаар улсуудын хамтын нөхөрлөл, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагаас баталсан баримт бичгүүд хамаардаг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх гадаадын зарим орны эрх зүйн зохицуулалт

Судалгаанд авагдсан Бүгд Найрамдах Солонгос Улс (БНСУ), Бүгд Найрамдах Финланд Улс (БНФУ) болон Япон Улсад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг багц хуулиудаар зохицуулдаг байна. Тухайлбал, БНСУ-д багц хуулиудыг хөдөлмөрийн стандарт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах, мэргэжлийн сургалт, мэргэшил, үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ослын даатгал, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээ, хөдөлмөр-менежментийн хамтын ажиллагаа зэргээр ангилж байна.

БНФУ-ын Үндсэн хуульд хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотойгоор цалин хөлс, хөдөлмөрийн бусад нөхцөлийг тодорхойлоход хүйсийн тэгш байдал, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, түүнд нэгдэх, хөдөлмөрлөх, аж ахуй эрхлэх эрх чөлөө болон нийгмийн хамгааллын эрхийг тусгасан байна. Тус улсын Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуулиар ажилтан, ажил олгогч хоорондын хөдөлмөрийн харилцааг, Ажлын цагийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй ажиллагсдын ажил, амралтын цаг, илүү цаг зэрэг харилцааг зохицуулдаг. Дээрх хоёр хууль нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах гол хуульд тооцогддог.

Япон Улсын Үндсэн хуульд хөдөлмөрлөх эрх, үүрэг; цалин хөлс, цаг, амрах болон бусад ажлын нөхцөлийг хуулиар тогтооно; хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглоно; ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй зэргийг хуульчилсан байна.

Судалгаанд эдгээр улсуудын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг зохицуулдаг гол хуулиудыг авч үзсэн болно. Судалгаанд авагдсан Ази тивийн хоёр улсад Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг зохицуулж, хөдөлмөрийн стандартын доод хэмжээг тогтоож өгсөн нийтлэг тал ажиглагдаж байна.

БНСУ-ын хувьд 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад долоо хоногийн ажлын цагийг бууруулах, ААН, байгууллагад ажлын орчин, нөхцөлөө сайжруулахад нь төрөөс дэмжлэг үзүүлэх, ажиллагсдын халамжийн тогтолцоог бүрдүүлэх, ажиллагсад хувьцаа эзэмших эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, ажиллагсдад зориулж зээлийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэрэг нэлээдгүй асуудлыг тусгасан байна.

Япон Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжид чухал өөрчлөлт гарсан нь Хөдөлмөрийн хэв маягийн шинэчлэлийн тухай хуулийг 2018 онд баталсан явдал юм. Энэ хуулиар (1) ажлын цаг, түүнд хяналт тавих; (2) жилийн цалинтай чөлөө ашиглалтыг хангах; (3) “тэгш хөдөлмөр, тэгш цалин” зэргийг өөрчилсөн байна.

БНФУ-ын хөдөлмөр эрхлэлтийн эрх зүйн онцлог нь Ажлын цагийн тухай хуультай бөгөөд энэ хуулийн дагуу ердийн ажлын цаг нь өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 40 цаг байна. Гэхдээ зарим салбарын хувьд ажлын цагийн уян хатан бодлого барих ба энэ нь 3 долоо хоногт 120 цагаас ихгүй байхаар хуульчилсан байна. Харин илүү цаг ажилласны цалинг олгохдоо эхний хоёр цагт үндсэн цалингийн 50 хувиар, дараагийн цаг тутамд үндсэн цалинг нэг дахин нэмэгдүүлж олгоно. БНФУ-д жилд нийтээр амрах 11 өдөр байдаг бөгөөд эдгээр нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан бол үндсэн цалинг хоёр дахин нэмэгдүүлж олгохоор хуульчилсан.

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ

Нэг. АЖИЛЛАГСДЫН ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨН, ТҮҮНИЙ ШАЛТГААН, ҮР ДАГАВАР, БУУРУУЛАХ АРГА ХЭМЖЭЭ

1.1.Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн

Даяаршил, мэдээлэл технологийн эрин үед аж ахуйн нэгж (ААН), байгууллагуудаас өрсөлдөх чадварыг хором мөч бүрд шаардах болсон. Тиймээс ААН-үүдийн өрсөлдөх чадварыг тэдний хүний нөөцийн мэдлэг, туршлага, авьяас чадвараар тодорхойлох болсон. Гэтэл орчин үед мэдээлэл технологи, хиймэл оюуны хурдацтай хөгжилтэй зэрэгцэн хүн амын хөгшрөлт нь хөдөлмөрийн зах зээлд олон бэрхшээлүүдийг дагуулаад байна. Тухайлбал, ажил олгогчид ажиллах хүчний хомстолд орж, авьяас чадвартай ажилтныг олж авах, тогтвортой ажиллуулах нь томоохон сорилтуудын нэг болоод байна.

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн *(employee turnover)* гэдгийг Дэвид Локерсио зэрэг судлаачид: “тодорхой хугацаанд, гэхдээ хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусахаас өмнө ажлаасаа халагдсан ажиллагсдын эзлэх хувь”[8] гэсэн бол Сами М.Аббаси зэрэг судлаачид “ажиллагсдын хөдөлмөрийн зах зээл дэх эргэлт; ААН, байгууллага, ажлын байр болон ажил мэргэжил хоорондын эргэлт; хөдөлмөр эрхлэлт ба ажилгүйдэл хоорондын эргэлт”[9] гэсэн байна. Харин Жеймс Л.Прайс “шилжилт хөдөлгөөн” гэх нэр томьёог “тодорхой хугацаанд байгууллагаас гарсан ажиллагсдын тоог яг тэр хугацаанд тухайн байгууллагад ажиллаж байсан ажиллагсдын дундаж тооны харьцаа”[10] гэж тодорхойлжээ.

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн нь хөдөлмөрийн зах зээлийн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг боловч хэт их шилжилт хөдөлгөөн нь хувь хүн, байгууллагад өндөр өртөгтэй болдог. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа ба хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ)-ын 2023 онд хийсэн судалгаанаас харахад[11]:

- ***Хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн эзлэх хувь буурч байна:*** Сүүлийн үед төрөлт буурснаас болж олон улсад ажиллах хүчний өсөлт буурахад нөлөөлж байна. ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудад хөдөлмөрийн насны буюу 20-64 насныхны нийт хүн амд эзлэх хувь 2010 оноос хойш тогтмол буурч байна. Тодруулбал, 2010 онд дунджаар 60% байсан бол 2021 онд 58% болж буурчээ. Энэхүү үзүүлэлт нь 2060 он гэхэд 53% болж буурах төлөвтэй байна. (Зураг 1.)

- ***Ажиллах хүчний хомстол нэмэгдэж байна:*** Дэлхийн санхүүгийн хямралаас хойш ажиллах хүчний хомстол тасралтгүй нэмэгдсээр байгаад КОВИД-19 цар тахлын хямралаас үүдэн урьд өмнө байгаагүй хэмжээнд өсөөд байна. (Зураг 2.) Цар тахлын өмнөх 2019 онд 40 гаруй орны 40,000 гаруй ажил олгогчдын дунд явуулсан судалгаанд ажил олгогчдын ойролцоогоор 55% нь ажиллах хүчний хомстолтой гэж мэдээлсэн нь 2013 оныхтой харьцуулахад 35%-иар өссөн байв. 2019 онд Финлянд, Унгар, Словени, Швед, АНУ-ын ажил олгогчид ажиллах хүчний хомстол хамгийн ихээр өсжээ. Хомстол ихтэй мэргэжлийн

[8] David Loquercio, Mark Hammersley and Ben Emmens. Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies. London, 2006. http://www.forum-ids.org/wp-content/uploads/2006/07/20357107-Understanding-Staff-Turnover-HPN-2006.pdf

9 Abbasi and Hollman, 2000. *Эх сурвалж: Matriano, 2018.*

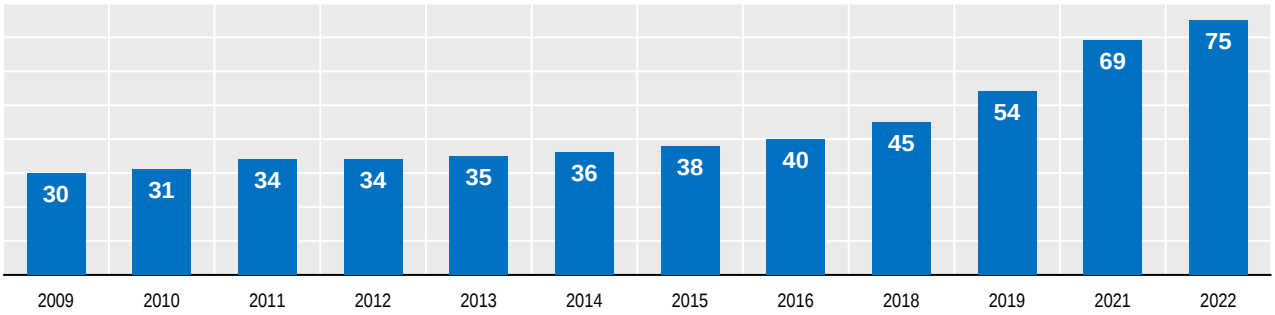
[10] Price, 1977. *Эх сурвалж: Matriano, 2018.*

[11] Ageing and Employment Policies: Retaining Talent at All Ages. OECD. 2023. (OECD, 2023) www.oecd-ilibrary.org/employment/retaining-talent-at-all-ages_00dbdd06-en

жагсаалтын эхэнд цахилгаанчин, механикч, худалдаа, маркетингийн мэргэжилтэн, техникч зэрэг мэргэжлүүд оржээ.[12]

Дээрх үзүүлэлт КОВИД-19 цар тахлын дараа буюу 2021 онд 69% болж, 2022 онд 75% хүртэл өссөн. Энэ үеэс эрүүл мэндийн ажилтнууд хамгийн эрэлт хэрэгцээтэй 10 ажлын байранд ороод байна.

Зураг 1. Ажиллах хүчний хомстолын талаар мэдээлсэн ажил олгогчдын эзлэх хувь



Тайлбар: *Судалгаанд ЭЗХАХБ-ын гишүүн 28 орон, Аргентин, Бразил, Хятад, Гватемал, Хонконг, Энэтхэг, Панам, Перу, Румын, Сингапур, Өмнөд Африк, Тайвань зэрэг дэлхийн 40 орны 40,000 гаруй ажил олгогчид оролцсон.*

Эх сурвалж: *Closing the Skills Gap: What Workers Want, Talent Shortage. Manpower Group. 2020. https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_WhatWorkersWant_2020.pdf болон https://go.manpowergroup.com/talent-shortage*

w ***Нэг ажилтны нэг ажлын байран дээр ажиллах хугацаа багассан:*** 2012-2019 оны хооронд 5 жилийн хугацаанд ЭЗХАХБ-ын гишүүн 30 оронд нэг ажилтны нэг ажлын байранд дээр ажиллаж байгаа дундаж хугацаа 2012-2019 оны хооронд ойролцоогоор 8%-иар буюу 9 сараар буурсан байна. Өөрөөр хэлбэл, 5 ажилтан тутмын 1 нь жил бүр ажлын байраа сольж байгаагаас харахад, ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн нь сүүлийн хэдэн арван жилд ажиглагдаж байгаагүй хамгийн хурдтайгаар өсөж байна.

1.2.Шилжилт хөдөлгөөний шалтгаанууд, тэдгээрийг ангилах нь

Ажиллагсад ажилдаа сэтгэл ханамжгүй байх, хүлээн зөвшөөрөгдөхгүй байх зэргээс шалтгаалан ажлаасаа гардаг. АНУ-ын Миннесотагийн Их сургуулиас эрхлэн гаргасан “Хүний нөөцийн менежмент” хэмээх номонд ажиллагсдын ажлаасаа гардаг нийтлэг таван шалтгааныг дурджээ.[13] Үүнд:

1) Ажил үүрэг болон ажилтны ур чадвар хоорондын нийцээгүй байдал: Энэ нь ажилтныг ажилд авах үйл явцтай шууд холбоотой. Хэрэв энэ хоёр нийцээгүй бол ажилтан, ажил олгогч хоёулаа сэтгэл ханамжгүй үлддэг. Шинэ ажилтныг ажилд авах үе шат нь бодитой бөгөөд үндэслэлтэй байх нь ажил үүрэг, ур чадвар хоёрын зөв зохицлыг хангах эхний алхам болдог.

2) Карьерын өсөлт, хөгжлийн хангалтгүй байдал: Ажилтан байгууллага доторх боломжуудыг олж хардаггүй тул тэдэнд ажил, мэргэжлийн хувьд “зогсонги” санагдах нь түгээмэл байдаг. Байгууллагын зүгээс сургалтын төлөвлөгөө хэрэгжүүлэх, ажилтны карьерыг тодорхой өсгөх, хөгжүүлэх нь ажлаас гарах шалтгаантай тэмцэх нэг арга зам юм.

[12] Manpower Group (2020), Closing the Skills Gap: What Workers Want, Talent Shortage 2020, https://workforce-resources.manpowergroup.com/white-papers/closing-the-skills-gap-know-what-workers-want#main-content *Эх сурвалж: OECD, 2023.*

[13] University of Minnesota, 2016. 183-184 дэх талууд.

3) Байгууллага дотор цалин хөлсний тэгш бус байдал: Ажилтан эхлээд цалин хөлсөндөө сэтгэл дундуур байдаггүй ч бусадтай харьцуулж үзээд сэтгэл хангалуун бус болох нь түгээмэл байдаг.

4) Удирдах арга барил: Удирдлага оновчгүй шийдвэр гаргах, шударга бус удирдах (хэн нэгнийг илүүд үзэх, давуу байдал олгох гэх мэт), ажиллагсадтай зөрчилдөх, удирдлагын харилцаа холбоогүй байдал, эсхүл муу, дарамттай харилцаа, удирдлагын бодит бус хүлээлт, эсхүл шинэ томилогдсон удирдлагад ажиллагсад итгэлгүй байх зэргээс шалтгаалж болно.

5) Ажлын ачаалал: Зарим ажилтан өөрсдийн ажлын ачаалал хэт их байна гэж боддог нь ажиллагсдын нэгдмэл бус байх, ажилдаа сэтгэл хангалуун бус байх, улмаар тэднийг ажил, амьдралын тэнцвэргүй байдалд хүргэдэг.

Мөн ажилтны эрүүл мэнддээ анхаарах, хүүхдээ болон гэр бүлийн өөр хэн нэгнийг асрах зэрэг хувийн шалтгаануудыг орхиж болохгүй. Ажилтан гэр бүлтэй болох, эсхүл гэр бүлийн хүний ажил өөр газар руу шилжих, тэтгэвэрт гарах зэрэг шилжилт хөдөлгөөн нь хэвийн буюу зүй ёсны үзэгдэл юм.

2022 онд Америкийн тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн холбоо (American Association of Retired Persons, AARP)-оос “Дэлхийн ажиллагсдын талаар судалгаа”-г хийжээ. Уг санал асуулгын судалгаанд 12 орныг хамруулсан[14] ба судалгаанд оролцогчдын 65% нь сүүлийн 5 жилийн хугацаанд ажил эрхлэлттэй холбоотой нэг буюу хэд хэдэн өөрчлөлт (шинэ ажил эхлүүлэх, бизнес эрхлэх, ажлаасаа гарах, тэтгэвэрт гарах зэрэг) хийсэн гэж, 35% нь ямар нэгэн өөрчлөлт хийгээгүй гэж хариулжээ. Өөрчлөлт хийсэн хүмүүсийн бараг тал хувь нь (45%) шинэ ажилд шилжсэн байна.

Уг судалгаанаас харахад, хүмүүс шинэ ажилд шилжсэн шалтгааны үндсэн гурван шалтгаанаар бага цалин (29%), өөрийгөө дутуу үнэлэгдэх мэдрэмж (27%), карьерын өсөлт байхгүй (23%) зэргийг дурджээ. Мөн шинэ хүсэл тэмүүлэл буюу карьераа дагасан (21%), ажилдаа мэргэжлийн ур чадвар дутмаг (17%), хөдөлмөрийн нөхцөл тааруу (16%) зэрэг нь шинэ ажил эхлүүлэх, эсхүл шинэ ажилд орох шалтгаан хэмээсэн нь дээр дурдсан шалтгаануудыг баталж байна. Тэтгэвэрт гарсан буюу 50-64 насны оролцогчдын хувьд тэтгэвэрт гарах нас (27%), эрүүл мэндийн асуудал (25%), асаргаа сувилгаа (23%), бага цалин (22%) зэрэг нь тэтгэвэрт гарах гол шалгаан байв.

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний дээрх шалтгаанууд нь ижил үр дагавартай байдаггүй тул тэдгээрийг ялгахын тулд профессор Рожер В. Гриффет нарын эрдэмтэд шилжилт хөдөлгөөний шалтгаануудыг хоёр ангилсан байна[15]: (Зураг 2.)

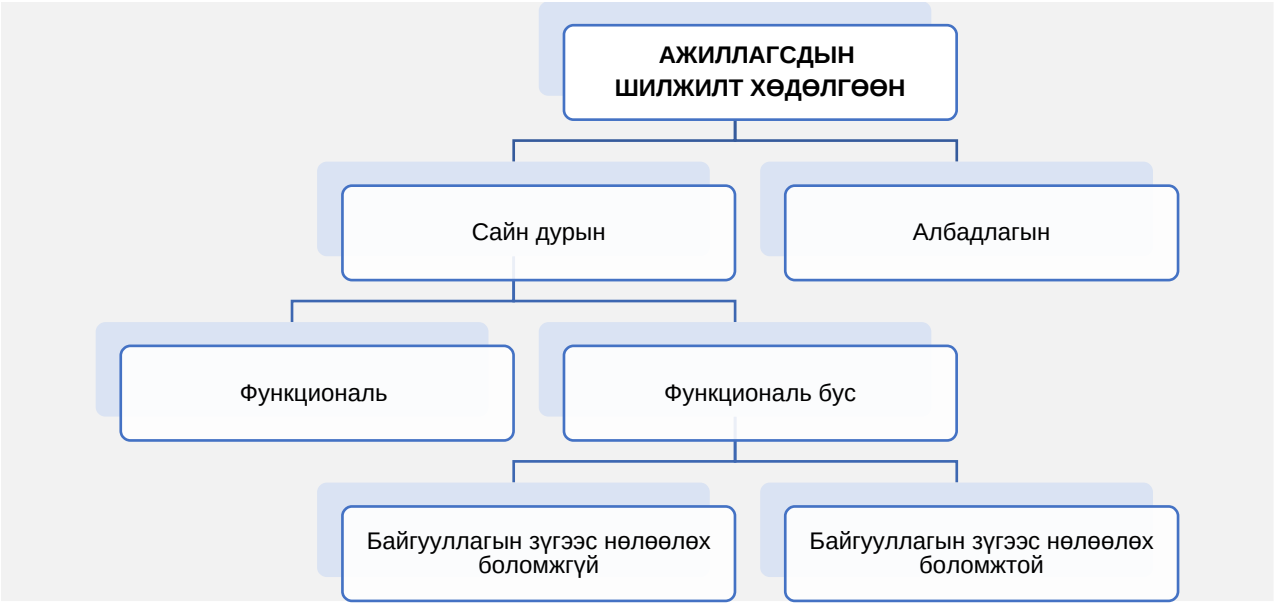
- ***сайн дурын шилжилт хөдөлгөөн*** *(voluntary turnover)* – ажилтан өөрөө ажлаас гарахыг санаачилна, жишээлбэл, ажилтан өөр ажилд шилжихээр ажлаасаа гарахыг хэлнэ;
- ***албадлагын шилжилт хөдөлгөөн*** *(involuntary turnover)* – байгууллага санаачилна, жишээлбэл, компани нь ажлын гүйцэтгэл муу, эсхүл байгууллагын бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас ажилтнаа халахыг хэлнэ. Мөн үүнд, ажилтан удаан хугацаагаар өвчилсөн, нас барсан, гадаад руу нүүсэн, ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас халагдсан зэрэг багтаж болно. Өөрөөр хэлбэл, ажилтан ямар ч сонголтгүй ажлаас халагдахыг ойлгоно.

Ажиллагсдын ажлаас гарах, эсхүл ажилдаа үлдээд байгаа шалтгааныг нарийн судалснаар сайн дураараа ажлаас гарч байгааг удирдан зохицуулах боломжтой. Өөрөөр

[14] AARP. Global Employee Survey. *Эх сурвалж: Ageing and Employment Policies: Retaining Talent at All Ages. OECD. 2023.*
[15] Griffeth and Hom, 2001. *Эх сурвалж: Loquercio, 2006. 2 дахь тал.*

хэлбэл, ААН авьяас чадвартай ажилтнаа тогтвортой ажиллуулах оновчтой стратегитай болоход чиглэгддэг. Байгууллага нь ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний шалтгааныг тодорхойлж, шаардлагатай арга хэмжээ авах, ялангуяа ажилтан, ажил олгогч хоёрын харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтныг ажиллуулах хугацааг сунгах боломжтой байдаг.

Зураг 2. Ажиллагсдын шилжих хөдөлгөөний ангилал



Сайн дурын шилжилт хөдөлгөөнийг дараах байдлаар ангилна:

- ***функциональ шилжилт хөдөлгөөн*** *(functional turnover)* нь ажлын гүйцэтгэл муутай ажилтан ажлаас гарахыг хэлэх ба энэ нь байгууллагад хор хөнөөл учруулах нь харьцангуй бага байдаг;
- ***функциональ бус шилжилт хөдөлгөөн*** *(dysfunctional turnover)* нь мэдлэг, ур чадвартай, ажлын гүйцэтгэл сайтай ажилтан ажлаас гарахыг хэлэх ба энэ нь байгууллагын ерөнхий үйл ажиллагаанд нөлөөлөхүйц хор хөнөөл учруулдаг. Учир нь байгууллагад шаардлагатай мэдлэг, чадварыг эзэмшсэн, ажлын гүйцэтгэл өндөртэй, эсхүл багийн үйл ажиллагаанд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг ажилтан ажлаас гарах нь тухайн байгууллагын шилжилт хөдөлгөөнийг өсгөж, нөхөн орлуулах зардлыг нэмэгдүүлдэг.

Хүснэгт 1. Функциональ бус шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх хүчин зүйлүүд[16]

Хүрээлэн буй орчны хүчин зүйл:	• эрүүл мэнд болон нийгмийн орчин • аюулгүй байдлын нөхцөл • орон нутгийн стрессийн бусад хүчин зүйлүүд
Зохион байгуулалтын хүчин зүйл:	• үнэт зүйлс болон хүний нөөцийн удирдлага • тааруухан дэмжлэг • ажлын таагүй орчин ба нөхцөл
Хөтөлбөрийн хүчин зүйл:	• хөтөлбөрийн санхүүжилтээс үүдэлтэй ажлын байрны баталгаагүй байдал • нэмэлт дарамт • сургалтад оруулах хангалтгүй хөрөнгө оруулалт
Хувь хүний хүчин зүйл:	• ажлын хэт ачаалал • ажил, мэргэжлийн асуудал

[16] Loquercio, 2006. 3 дахь тал.

	• биеийн болон сэтгэл санааны ядаргаа • гэр бүл зохиох хүсэл
Гадаад хүчин зүйл:	• цалин, тэтгэмж, эсхүл карьерын хувьд ахихад өөр байгууллагад мэргэжлийн илүү боломжууд

Функциональ бус шилжилт хөдөлгөөнд байгууллагын зүгээс нөлөөлөх боломжоор нь авч үзвэл:

- ***байгууллагын зүгээс нөлөөлөх боломжтой функциональ бус шилжилт хөдөлгөөн*** *(avoidable dysfunctional turnover)* – ажилтны ажлаасаа авах сэтгэл ханамж бага байсан учраас тэрээр ажлаас гарахаар болсон бол тухайн байгууллага ажилтныхаа ажлын орчныг сайжруулах, нэмэлт боломжуудыг олгох, өөрийн ур чадвараа хөгжүүлэх нөхцөлөөр хангах зэрэг арга хэмжээ авч, асуудлыг нааштайгаар шийдвэрлэх боломжтой гэсэн үг;
- ***байгууллагын зүгээс нөлөөлөх боломжгүй функциональ бус шилжилт хөдөлгөөн*** *(avoidable dysfunctional turnover)* – эрүүл мэндийн байдал, сургуульд суралцах, гэр бүлийн байдал зэрэг зайлшгүй шалтгаанаас болж ажилтан ажлаас гарахыг хэлнэ. Энэ тохиолдолд байгууллага ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлж чадахгүй.

Ажиллагсдын сайн дурын шилжилт хөдөлгөөнөөс зарим тохиолдолд зайлсхийх боломжтой, заримдаа энэ нь боломжгүй байдаг. Урьдчилан сэргийлэх боломжтой ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн нь тухайн байгууллага нөлөөлж болох шалтгаантай холбоотой байдаг. Тухайлбал, хэрэв ажиллагсад сэтгэл ханамжгүйн улмаас ажлаасаа гарч байгаа бол тухайн байгууллага хүмүүст ур чадвараа хөгжүүлэх боломжийг санал болгохын тулд ажлын байраа дахин төлөвлөх замаар нөхцөл байдлыг сайжруулах боломжтой. Байгууллагын хяналт багатай, эсхүл огт байхгүй шалтгааны улмаас ажиллагсдын зайлшгүй шилжилт хөдөлгөөн үүсдэг. Тухайлбал, хэрэв ажиллагсад эрүүл мэндийн шалтгаанаар, эсхүл сургуульд сурах хүсэл эрмэлзлээс болж ажлаасаа гарсан бол тэднийг авч үлдэхийн тулд байгууллагын зүгээс хариу арга хэмжээ авах боломж бараг байдаггүй.

1.3.Шилжилт хөдөлгөөнөөс гарах сөрөг үр дагавар

Олон улсад ур чадвартай ажилтны хомстол, мөн компаниуд зах зээлийн ширүүн өрсөлдөөнд түрүүлэхэд шаардлагатай мэргэшсэн ур чадвартай ажилтны хомстолтой тулгарч байгааг дээр дурдсан билээ. Гэтэл ажиллагсад одоогийн ажил олгогчтойгоо ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй байгаа ч гэсэн ажиллагсдаа тогтвортой ажиллуулах менежментийг үл тоомсорлож байгаа нь тухайн байгууллагын алсын хараагүйг илтгэх болсон. Ажилтнууддаа тогтвортой ажиллуулах буюу авч үлдэх талаар системтэй менежментэд анхаардаг байгууллагууд нь ажиллах хүчний хомстолыг даван туулах магадлал өндөр байна.

Хүний нөөцийн асуудлаар дагнан ажилладаг Хүний нөөцийн стратегийн менежментийн сан (ХНСМС)[17]-ийн судалгаанд дурдсанаар ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний улмаас байгууллагууд ихээхэн цаг хугацаа, хөрөнгө болон бусад нөөцийг зарцуулдаг.

Шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой зардлыг ***шууд*** ба ***шууд бус*** зардалд хуваадаг. Шууд зардалд явах, орлуулах, шилжих зардлууд багтах бол шууд бус зардалд үйлдвэрлэлийн алдагдал, бүтээмжийн бууралт багтдаг. Шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой шууд ба шууд бус зардлын зарим жишээг дараах Хүснэгтэд харуулав[18]:

[17] Strategic Human Resource Management (SHRM) - www.shrm.org/foundation/about/Pages/about-us.aspx
[18] Maertz and Campion, 1998. *Эх сурвалж: University of Minnesota, 2016.*

Хүснэгт 2. Шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой шууд ба шууд бус зардал

Шууд зардал	Шууд бус зардал
• орлуулах/шинэ ажилтныг ажилд авах зардал; • орлуулах/шинэ ажилтны ажлын байрны зар сурталчилгааны зардал; • орлуулах/шинэ ажилтны чиг баримжаа олгох, сургах зардал; • ажлаас халагдсаны зардал; • туршилтын хугацааны зардал; • орлуулах/шинэ ажилтан авахтай холбоотой захиргааны зардал.	• алдагдсан мэдлэг; • ажилтан ажлаас гарснаас хойш орлуулах/шинэ ажилтан ажилд ороод суралцах, дадлагажих хүртэлх хугацаатай холбоотой бүтээмжийн алдагдал; • хамт олон орлуулах/шинэ ажилтанд тусалж байгаатай холбоотой бүтээмжийн алдагдал; • ажилтны ажлаасаа гарахын өмнө урам зориг дутсантай холбоотой зардал; • ажлаасаа гарсан ажилтны худалдааны нууц, албан мэдээлэл алдсантай холбоотой зардал.

Шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой шууд зардал нь ажилтны жилийн цалингийн 50-60%-д хүрдэг байна.[19] Мөн энэхүү шууд зардлаас гадна цалинтай чөлөө, ажилтан солих зардал зэрэг өөр бусад олон зардал ордог.

Мөн Харвардын Их сургуулиас эрхлэн гаргасан “Шилдэг хүмүүсийг ажилд авах, тогтвортой ажиллуулах нь” номонд[20] ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнөөс үүдэн гарах үр дагаврыг нэрлэсэн байна:

1) Оюуны капитал: Өнөө цагийн “мэдлэгийн эрин”-д оюуны капитал нь байгууллагын өрсөлдөх чадварын гол хүчин зүйл болж байна. Оюуны капитал гэдэгт тухайн байгууллага ажилтнуудын эзэмшиж буй онцлог мэдлэг, ур чадвар багтдаг. Ажилтан ажлаа орхиод гарахад түүнтэй хамт тухайн байгууллагын их хугацаа зарж, олж авсан мэдлэг, ур чадвараа хамт алддаг. Гарсан ажилтан өрсөлдөгч байгууллагад орсон бол энэ алдагдал хоёр дахин нэмэгдэнэ гэсэн үг юм.

2) Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн ба хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж хоорондын хамаарал: Хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж нь тухайн байгууллагын оршин тогтнох, өсөж хөгжихөд хамгийн чухал хүчин зүйл байдаг. Harvard Business Review-д хэвлэгдсэн судалгаагаар ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний өндөр үзүүлэлт нь хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж, байгууллагын ашиг орлогод муугаар нөлөөлдөг болохыг нотолсон байна. (Уг судалгаанд АНУ-ын нэгэн компанийн 800 гаруй салбар, тэнд ажилладаг олон мянган ажилтныг хамруулсан байна)

3) Өндөр зардал: Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнөөс үүдэлтэй зардлыг шууд, шууд бус болон алдагдсан боломжийн зардал гэж 3 ангилсан байна. Шууд болон шууд бус зардлын талаар дээр өгүүлсэн билээ. Харин алдагдсан боломжийн зардалд тухайн ажлын байр сул байх хугацаа, шинэ хүн орж ирээд ажилдаа сурч дадлагажих хүртэл хугацаанд хийгдээгүй хойшлогдсон ажлуудыг хамааруулан бие даан ангилсан байна.

Хүний нөөцийн инновацын академи (ХНИА)-ийн ажиллагсдын функциональ бус шилжилт хөдөлгөөн нь дээр дурдсанаас гадна ***байгууллагын нэр хүнд*** болон ***соёлд*** нөлөөлөх сөрөг үр дагаврыг нэмж нэрлэжээ.[21] Ажилтан ажилдаа сэтгэл хангалуун бус, ажлаасаа гарах тухайгаа гэр бүл, найз нөхөдтэйгөө хуваалцахаас гадна нийгмийн сүлжээгээр хуваалцдаг болсон.

[19] Paiement, 2009. *Эх сурвалж: University of Minnesota, 2016.*

[20] Шилдэг хүмүүсийг ажилд авах, тогтвортой ажилуулах нь. Орчуулсан Хашбат Н. “Сүүн Сувд” ХХК. 2015. 58-62 дахь талууд. *Original work copyright: Hiring and keeping the best people. Harvard Business School Publishing Corporation. 2002.*

[21] Dysfunctional Turnover & 9 Ways to Fight It. Academy to Innovate HR (AIHR). www.aihr.com

Үүнээс болж тухайн байгууллагын талаарх сөрөг мэдээлэл нь түүний үйл ажиллагаанд нөлөө үзүүлж, ажиллагсдын урам зоригийг бууруулж, улмаар тэдний шилжилт хөдөлгөөнийг нэмэгдүүлэх, шинэ ажилтныг ажилд авахад хүндрэл учруулдаг. Мөн байгууллагынхаа соёлд дуртай ажиллагсад байгууллагадаа илүү удаан ажиллаж, илүү бүтээмжтэй байх магадлал өндөр байдаг тул байгууллагын соёл амин чухал байдаг. Гэхдээ гүйцэтгэл сайтай, ур чадвартай ажилтан ажлаасаа гарахад тухайн байгууллагын ажиллагсдын нийтлэг зорилгын талаарх ойлголт үгүй болж, ажиллагсдын бүтээмж, оролцоонд сөргөөр нөлөөлдөг байна.

1.4.Шилжилт хөдөлгөөнийг тооцоолох нь

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулах буюу ур чадвартай ажилтныг тогтвортой ажиллуулах талаар хийгдсэн судалгаануудыг үзэхэд, эхлээд ажиллагсдын ажлаасаа гарах шийдвэрийн цаад шалтгаан болон хүмүүс ийм сонголт хийх үйл явцыг судалж, мэдэх шаардлагатай байдаг. Хүмүүс яагаад ажлаасаа гарч байгаа шалтгааныг мэдэснээр байгууллагууд шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулахад нөлөөлөх арга хэмжээг авах боломжтой болно.

Байгууллагын тэнцвэрт байдлын онол (theory of organizational equilibrium) нь эдгээр асуудалд хариу өгч чадна. Энэ онолын дагуу ажилтанд санал болгож буй нөхцөл, урамшуулал (хангалттай цалин, ажиллах таатай нөхцөл, хөгжих боломж гэх мэт) нь байгууллагын тухайн ажилтнаас шаардаж байгаа ажил үүрэг (цаг хугацаа, хүчин чармайлт)-тэй тэнцүү буюу түүнээс их байвал ажилтан байгууллагадаа үлдэх болно.[22]

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн бүрт судалгаа шинжилгээ хийхдээ ажиллагсдын сайн дурын болон албадлагын шилжилт хөдөлгөөний параметрүүдийг тохируулах; шилжилт хөдөлгөөн бүрийг бүртгэх, хэмжих; мэдээллүүдийг сайтар судлан шинжлэх, ойлгож мэдэх болно. Ажлаас гарсан шалтгаан, чиг хандлагыг судалж, шаардлагатай бол засч залруулах арга хэмжээ авснаар байгууллагад илүү сайн ажиллах боломжтой болно.[23]

$$\text{Жилийн шилжилт хөдөлгөөний хувь} = \frac{\text{Ажлаас гарсан ажилтны тоо}}{\text{(Ажиллагсдын эхний/сүүлийн тоо) / 2}} \times 100$$

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнийг тооцоолох томьёо (Turnover Calculation Formula)-г ашиглаж ажилтан ямар шалтгаанаар байгууллагыг орхисон талаар хүн бүрийг багтаасан нийт шилжилт хөдөлгөөний хянах боломжийг олгодог. Өөрөөр хэлбэл, энэхүү томьёогоор ажиллагсдын жилийн шилжилт хөдөлгөөний хувийг тогтоох ба энэ нь тодорхой хугацаанд тухайн байгууллагаас гарсан ажиллагсдын хувь юм.[24] Гэхдээ энэ мэдээллийг ашиглан компанидаа эерэг өөрчлөлт авчрахын тулд ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнийг сайн дурын болон албадлагын гэсэн хоёр бүлэгт хуваах, ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөний хувь хэмжээг тус бүрээр нь тооцоолно.

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн бүр адилхан үр дагаврtай байдаггүй. Тухайлбал:

- Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөнийг 0%-тай байлгах нь тухайн байгууллагын бодит зорилго биш юм. Зарим шилжилт хөдөлгөөн нь зүй ёсны байдаг, өөрөөр хэлбэл, энэ нь шинэ санаа, шинэ ажилтан орж ирж, байгууллагыг шинэчлэх боломжийг олгодог.

[22] SHRM, 2008. 5 дахь тал.
[23] Dysfunctional Turnover & 9 Ways to Fight It. Academy to Innovate HR (AIHR). www.aihr.com
[24] Eileen Haggerty. What Are The Different Types Of Employee Turnover? April 16, 2020. https://genesishrsolutions.com/peo-blog/types-of-employee-turnover/

Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн бага байх нь мөн сайн зүйл биш бөгөөд энэ нь тэд шинийг санаачилдаггүй гэсэн үг юм.

- Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн нь 10%-д хүрэхгүй байх нь том асуудал биш юм. Гэхдээ энэхүү үзүүлэлт нь тухайн салбараас хамаарч өөр өөр байдаг. Тухайлбал, зочид буудлын үйлчилгээний салбарт энэ үзүүлэлт асар их шилжилт хөдөлгөөнийг илэрхийлдэг
- Ажиллагсдын шилжилт хөдөлгөөн нь 20%-иас дээш болж өссөн бол уг асуудлыг судлах шаардлагатай гэсэн үг юм.

Хоёр. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ бол олон улсын гэрээ, хэлэлцээр, зөвлөмжийн шинж чанартай актуудад тусгагдсан, олон улсад үндэсний хөдөлмөрийн эрх зүйн тогтолцоог боловсронгуй болгоход чиглэгдсэн хөдөлмөрийн харилцааны олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын удирдамж болдог. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд хөдөлмөрийн наад захын нөхцөл, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг агуулгаар нь зааж өгсөн байдаг бөгөөд ихэвчлэн хүйс, үндэс угсаа, биеийн хүч чадамж, бусад шинж чанараас үл хамааран бүх ажиллагсдад үйлчилж байдаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг дараах гурван түвшинд ангилдаг[25]:

- Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын баримт бичгүүд;
- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын баримт бичгүүд;
- бүс нутгийн байгууллагуудын баримт бичгүүд (тухайлбал, Евро-азийн эдийн засгийн нийгэмлэг (Eurasian Economic Community), Америкийн тивийн улсуудын байгууллага (Organization of American States), Арабын хөдөлмөрийн байгууллага (Arab Labor Organization), Европын холбоо (European Union), Европын зөвлөл (Council of Europe), Тусгаар улсуудын хамтын нөхөрлөл (Commonwealth of Independent States), Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) гэх мэт.

2.1.Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын баримт бичгүүд

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ)-ын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой баримт бичгүүдэд нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон улсын хүний эрхийн баримт бичгүүд хамаардаг. Тухайлбал:

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (Universal Declaration of Human Rights)-ыг НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас 1948 оны 12 дугаар сарын 10-ны өдөр баталж, түүний бүх заалтыг дагаж мөрдөхийг гишүүн улсуудад уриалсан юм. Тунхаглал нь хүн бүрийн “угаас заяасан” нэр төр болон тэдний адил тэгш, салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрсөн анх дэлхий нийтэд гаргаж ирсэн. Нийт 30 зүйлээс бүрдсэн энэ Тунхаглал нь олон улсын болон бүс нутгийн хэмжээний хүний эрхийн гэрээ, хуулиудын үндэс болсон юм.
- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт нь НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас 1966 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдөр батлагдаж, 1976 оны 01 дүгээр сарын 03-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон. Энэхүү Пактаар итгэмжлэгдсэн нутаг дэвсгэрт амьдардаг бүх хүмүүст эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрх олгохын төлөө ажиллахыг талуудад үүрэг болгосон. Эрхүүдэд хөдөлмөрлөх эрх, эрүүл мэнд, сурч боловсрох эрх, амьжиргааны зохих түвшинд байх эрх орно. Пакт нь 31 зүйлтэй.
- Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт нь НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаас 1966 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдөр батлагдаж, 1976 оны 03 дугаар сарын 23-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон. 53 зүйлтэй энэхүү пакт нь хүний амьд явах эрх, шашин шүтэх эрх чөлөө, үг хэлэх, цуглаан хийх эрх чөлөө, сонгох эрх зэрэг иргэний болон улс төрийн эрхийг хүндэтгэхийг улс орнуудад үүрэг болгосон олон талт гэрээ юм. Монгол Улс 1968 оны 01 дүгээр сарын 05-ны өдөр гарын үсэг зурж, 1974 оны 11 дүгээр сарын 18-ны өдөр соёрхон баталсан.
- Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц нь НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаар 1979 оны 12 дугаар сарын 18-ны өдөр батлагдаж, 1981 оны 09 дүгээр

[25] Большая российская энциклопеция. https://bigenc.ru/economics/text/2199417

сарын 03-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон. 30 зүйлтэй энэхүү конвенц нь эмэгтэйчүүд, охидын эсрэг бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг арилгахыг шаарддаг олон улсын эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд эмэгтэйчүүд, охидын тэгш эрхийг хангахыг дэмжинэ. Монгол Улс 1980 оны 07 дугаар сарын 10-ны өдөр гарын үсэг зурж, 1981 оны 05 дугаар сарын 14-ний өдөр соёрхон баталсан.

- Арьс үндсээр алагчлах үзлийн бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц нь НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейгаар 1965 оны 12 дугаар сарын 21-ний өдөр батлагдаж, 1969 оны 01 дүгээр сарын 04-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон. 25 зүйлтэй энэхүү конвенц нь арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах, бүх үндэстний хоорондын харилцан ойлголцлыг дэмжихийг талуудад үүрэг болгосон. Монгол Улс 1966 оны 05 дугаар сарын 03-ны өдөр гарын үсэг зурж, 1969 оны 03 дугаар сарын 31-ний өдөр соёрхон баталсан.

Түүнчлэн 2015 онд НҮБ-ын Ерөнхий Асамблейн 70 дугаар чуулганаар 17 зорилго, 169 зорилт бүхий “Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030”-ийг баталж, 2016 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн түүнийг албан ёсоор дэлхий нийтээр хэрэгжүүлж эхэлсэн.

“Тогтвортой хөгжлийн зорилго-2030”-ийн “Эдийн засгийн өсөлт, баталгаат ажлын байрыг бий болгох” хэмээх 8 дугаар зорилгод бүтээмжтэй хөдөлмөр эрхлэлт болон бүх нийтийн зохистой хөдөлмөрийг дэмжих замаар хүртээмжтэй, тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг бий болгох зорилгыг дэвшүүлсэн билээ.

Зохистой хөдөлмөр нь хүний хүсэл эрмэлзлийг бий болгодог бөгөөд үүнд бүтээмжтэй, тохирсон цалин хөлстэй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал нь хангагдаж, гэр бүлээрээ нийгмийн хамгаалалд багтсан, хувь хүний хөгжил, нийгмийн нэгдмэл байдлыг дэмжиж, хувь хүний дуу хоолой, эрх чөлөөг дэмжин, өөрийн амьдралд нөлөөлөх шийдвэр гаргахад оролцдог, эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст ижил хандаж, ижил боломж олгодог ажлыг ойлгоно.

ТХЗ-ын хэрэгжилтийг хангахад улс орнуудын Засгийн газар, яамд, төрийн бусад байгууллагууд, их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллагууд, орон нутгийн байгууллагууд, төрийн бус байгууллагууд, холбогдох бусад байгууллагууд болон иргэд оролцоно.[26]

2.2.Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын баримт бичгүүд[27]

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) нь 1919 онд үүсэн байгуулагдаж, 1946 онд НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага болсон. ОУХБ нь эгнээндээ 187 орныг нэгтгэж, хөдөлмөр, нийгмийн аливаа асуудлыг “гурван талт” өвөрмөц тогтолцоогоороо дамжуулан Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн тэгш оролцоог хангах замаар шийдвэрлэж байна.

ОУХБ нь хүний эрх, эрх чөлөө, тэгш эрх, аюулгүй байдлыг хангаж, хувь хүний нэр хүндийг эрхэмлэн зохистой, бүтээмжтэй ажлын байраар хангах боломжийг олгох зорилгоор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан хөгжүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэн ажиллаж байна.

ОУХБ-ын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь тус байгууллагын түншлэгч талууд (Засгийн газар, ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл) хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг байдаг бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоож өгсөн байдаг. Энэхүү хэм хэмжээг конвенц (эсхүл протокол), эсхүл зөвлөмж хэлбэрээр гаргана. Гишүүн улс конвенцод нэгдэн орох бөгөөд нэгдэн орсны дараа заавал мөрдөх үүрэг хүлээнэ.

[26] https://sdg.1212.mn/

[27] Тоглоомын дүрэм (Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга). Дөрөв дэх хэвлэл. ОУХБ. 2019. https://mlsp.gov.mn/content/detail/739 -(ОУХБ, 2019)

Харин зөвлөмжийг заавал мөрдөх үүрэг хүлээхгүй. Ихэнх тохиолдолд, конвенцод заавал хэрэгжүүлэх шаардлагатай суурь зарчмыг тусгасан байдаг бол зөвлөмжид тэдгээр зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлэх тухай дэлгэрэнгүй тайлбарласан байдаг. Гэхдээ тодорхой асуудлаар аль нэг конвенцтой холбоогүйгээр бие даасан зөвлөмж гаргаж болно.

Конвенц, зөвлөмжийн төслийг Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хэлэлцсэний үндсэн дээр Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар батална. Гишүүн улс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ батлагдсаны дараа ОУХБ-ын дүрмийн 19(6)-д заасны дагуу холбогдох эрх бүхий дээд байгууллагадаа (энэ нь ихэвчлэн Парламент байдаг) 12 сарын дотор танилцуулна. Конвенцыг танилцуулж байгаа нь түүнд нэгдэн орохыг санал болгож байна гэсэн үг. Хэрвээ конвенцод нэгдэн орвол конвенц нэгдэн орсноос хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлнэ. Конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс үндэсний хууль тогтоомждоо тусган, үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж, хэрэгжилтийн талаар тодорхой хугацаанд тогтмол тайлан хүргүүлэх үүрэгтэй.

ОУХБ нь 1919 оноос хойш өнөөг хүртэл 189 конвенц, 205 зөвлөмж, протоколыг баталжээ. Эдгээр конвенц, зөвлөмжийн зарим нь өнөөгийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаа бөгөөд үүнийг шийдэхийн тулд ОУХБ-аас бүх конвенц, зөвлөмжөө дахин хянан үзэж шинэчлэх, зарим хуучин конвенцод нэмэлт Протокол гаргах замаар шинэ заалтуудыг нэмж оруулж байгаа аж.

(Монгол Улсын нэгдэж орсон ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн жагсаалтыг Хавсралтаас үзнэ үү.)

Нийгмийн шударга байдал гэдэг нь хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ижил тэгш боломжоор хангагдах эрхээ эдэлж, ажлын үр шимээ хүртэх явдал бөгөөд энэхүү ойлголт 1919 онд ОУХБ-ыг үүсэн байгуулагдах үед чухал байсны нэгэн адил өнөөдөр ч ач холбогдлоо алдаагүй хэвээр байна. Одоо үед тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалт хүний хөгжил дэвшил, эдийн засгийн өсөлт, нийгмийн нэгдмэл байдалд улам гүнзгий оршин тогтнож, өргөжиж байгаа нь нийгмийн шударга ёсыг тогтоохын ач холбогдол өнөөдөр хүртэл улам чухал болж байгааг харуулж байна. Уур амьсгал, хүн ам зүйн өөрчлөлт, технологийн хөгжил, дэвшил, даяаршлын улмаас хөдөлмөрийн ертөнц урьд өмнө байгаагүйгээрээ хурдацтай өөрчлөгдөж байна.

ОУХБ-ын суурь конвенцууд

ОУХБ-ын Удирдах Зөвлөлөөс хөдөлмөрийн хүрээний суурь эрх ба үндсэн зарчмыг тусгасан ***“суурь” найман конвенцыг*** тодорхойлсон байдаг. Үүнд, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг үр дүнтэйгээр хүлээн зөвшөөрөх; албадан, эсхүл заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах; хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах; ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхах явдлыг арилгах зэрэг багтана.

ОУХБ-ын суурь найман конвенц:

1) Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц (1948 он);
2) Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар конвенц (1949 он);
3) Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц (1930 он) (түүний 2014 оны протокол);
4) Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенц (1957 он);
5) Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц (1973 он);
6) Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенц (1999 он);
7) Тэгш шан хөлс олгох тухай 100-р конвенц (1951 он);
8) Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц (1958 он).

ОУХБ-ын засаглалын конвенцууд

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс дөрвөн конвенцыг засаглалын буюу тэргүүлэх ач холбогдол бүхий конвенц болохыг нь тодорхойлжээ. Эдгээр конвенц нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай тунхаг, түүнийг дагаж мөрдөх баримт бичигт дараах конвенцуудыг засаглалын хувьд чухал ач холбогдолтой болохыг нь тэмдэглэсэн байдаг.

ОУХБ-ын засаглалын дөрвөн конвенц:

1) Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенц (1947 он) (түүний 1995 оны протокол);
2) Хөдөлмөрийн хяналтын тухай (Хөдөө аж ахуй) 129 дүгээр конвенц (1969 он);
3) Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 144 дүгээр конвенц (1976 он);
4) Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар конвенц (1964 он).

Гурав. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ТАЛААРХ ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

3.1.Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс (БНСУ)-д хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг тухайлсан хуулиудаар нарийвчлан зохицуулах ба тэдгээрийг багцлаад дараах байдлаар ангилдаг[28]:

- ***Хөдөлмөрийн стандарттай холбоотой хуулиуд –***
  - Хөдөлмөрийн стандартын тухай, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай, Хөдөлмөрийн тухай мэргэшсэн зөвлөхийн тухай, Цалингийн нэхэмжлэлийн баталгааны тухай, Ажилтны тэтгэврийн баталгааны тухай, Тогтмол болон хагас цагийн ажилтны хамгаалалтын тухай, Хөдөлмөрийн халамжийн үндсэн хууль;
- ***Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангахтай холбоотой хуулиуд –***
  - Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах, ажил, гэр бүлийн эвлэрлийг дэмжих тухай, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтэд насаар ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Ажил мэргэжлийн завсарлага авсан эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн үйл ажиллагааг дэмжих тухай;
- ***Мэргэжлийн сургалт, мэргэшилтэй холбоотой хуулиуд –***
  - Ажиллагсдын мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэх тухай, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих тухай, Үндэсний техникийн мэргэшлийн тухай, Мэргэшлийн үндсэн хууль, Солонгосын Хүний нөөцийн хөгжлийн албаны тухай;
- ***Үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой хуулиуд –***
  - Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай, Пневмокониозоос урьдчилан сэргийлэх, пневмокониозтой ажиллагсдыг хамгаалах тухай, Солонгосын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн агентлагийн тухай;
- ***Хөдөлмөр эрхлэлт/үйлдвэрлэлийн ослын даатгалтай холбоотой хуулиуд –***
  - Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай, Хөдөлмөрийн даатгал, үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалын шимтгэлийн тухай, (iii) Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалын тухай;
- ***Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээтэй холбоотой хуулиуд –***
  - Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын үндсэн хууль, Нийгмийн аж ахуйн нэгжийг дэмжих тухай, Барилгын салбарт ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулах тухай, Насанд хүрээгүй хүмүүсийн үйл ажиллагааг дэмжих тухай, Гадаад ажиллагсдын хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай, Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрийн дагуу худалдааг зохицуулахад туслах тухай;
- ***Хөдөлмөр-менежментийн хамтын ажиллагаатай холбоотой хуулиуд –***
  - Ажиллагсдын оролцоо, хамтын ажиллагааг дэмжих тухай, Хөдөлмөрийн харилцааны хорооны тухай, Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн гурван талт комиссын тухай, Хөдөлмөрийн өдрийг батлах тухай, Хөдөлмөрийн удирдлагын харилцааг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх тухай.

[28] https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/hr-data/en/about-labor/korea/

Дээр дурдсан хуудиудаас гол гэсэн гурван хуулийн талаар авч үзье.

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль

1953 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль (Labor Standarts Act) БНСУ-д хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байдаг гол хууль юм. Энэ хуулийн зорилго нь БНСУ-ын Үндсэн хуульд нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл, стандартыг тогтоож, улмаар хөдөлмөр эрхлэгчдийн амьжиргааны суурь түвшнийг хангах, сайжруулах, үндэсний эдийн засгийн тэнцвэртэй хөгжлийг хангахад оршино. Түүнчлэн уг хуулиар хөдөлмөрлөхөд дагаж, мөрдөх хөдөлмөрийн хөлс болон бусад асуудлыг зохицуулах доод хэмжээг тогтоож өгсөн.

Энэхүү хууль нь 2021 оны 05 дугаар сарын 18-ний өдөр батлагдсан Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын дагуу хүн амын эрүүл мэнд, амьдралын чанарыг сайжруулах, ажлын цагийг бууруулж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх талаар нэлээдгүй зохицуулалтыг тусгасан байна.[29] Тухайлбал:

- *ажлын цагийг бууруулах* – ажилтны долоо хоногт ажиллах цагийн дээд хязгаарыг 68 цаг байсныг 52 цаг болгон бууруулж, үйлдвэрийн ажилтны амралтын хугацааг хамгийн багадаа 11 цаг болгосон;
- *өөрийн санаачилгаар ажлын нөхцөлөө сайжруулах* – ажиллах нөхцөл нь шаардлага хангахгүй байгаа ААН, байгууллагад ажлын орчин, нөхцөлөө сайжруулахад нь төрөөс дэмжлэг үзүүлэх, тодруулбал, ААН, байгууллагын зүгээс ажлын орчин, нөхцөлийн талаар өөрийн үнэлгээг хийх, сайжруулах төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх бол Хөдөлмөрийн яамны зүгээс зардлынх нь тодорхой хэмжээнд дэмжлэг үзүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах;
- *ажиллагсдын халамжийн тогтолцоог бүрдүүлэх* – энэхүү тогтолцооны дагуу ажил олгогч нь үйл ажиллагааны ашгийнхаа тодорхой хувийг ажиллагсдын халамжийн санг бүрдүүлж, тус сангийн хөрөнгийг үр ашигтай удирдах бөгөөд хөрөнгөөр нь ажиллагсдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ажлын орчин, нөхцөлийг сайжруулах, бодит орлогыг нэмэгдүүлэх, ажиллах хүсэл эрмэлзлийг нэмэгдүүлэхэд арга хэмжээ авах, үр ашигтай ажиллахад зориулахыг шаардах.
- *ажиллагсад хувьцаа эзэмших эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх* – Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа “Ажилтан хувьцаа эзэмших төлөвлөгөө” (Employee Stock Ownership Plan) нь ажиллагсад компанийнхаа хувьцааг худалдан авах, эзэмших боломжийг олгох бөгөөд тэдэнд баялаг бүтээх, ажил олгогчтойгоо хамтран ажиллах, компанийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд туслах зорилготой;
- *ажиллагсдад зориулж зээлийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэх* – Засгийн газраас ажиллагсдын амьжиргааг дэмжихийн тулд “Амьжиргааг дэмжих зээл”-ийг санал болгодог. Тус зээлийг бага орлоготой, цалингийн хэмжээ буурсан, цалин олгох хугацаа хойшилсон зэрэг асуудалтай ажиллагсдад бага хүүтэй зээл олгох. Тус зээлийг 3 жилийн хугацаатай олгох бөгөөд эхний жилээ зээлийн үндсэн төлбөрөөс чөлөөлөх, 2 дахь жилээс 1.5 хувийн хүү төлөх, 3 дахь жилдээ зээлийн үндсэн төлбөрөө тэнцүү хуваах нөхцөлтэй ажээ. Нэг ажилтан нь хоёр ба түүнээс дээш зээлд хамрагдах бол түүнд олгох зээлийн дээд хэмжээ 20 сая вон байна.

Хуулийн хамрах хүрээ нь зөвхөн албан ёсны бичгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажиллагсдад, мөн 5 ба түүнээс дээш ажилтантай ААН, байгууллагад хамаарна. Гэхдээ энэ хуулийн зарим заалт (долоо хоногийн амралт, завсарлагааны хугацаа, цалин, ажлаас халах

[29] www.moel.go.kr/english/policy/laborStandards.do

шийдвэрийг урьдчилан мэдэгдэх, тэтгэвэрт гарах, тэтгэмж олгох гэх мэт) нь санхүүгийн нөхцөл, боломжоос хамааран 4-өөс доош тооны ажилтантай ААН, байгууллагад ч хамаарна.[30]

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг зохицуулахдаа гэрээг тодорхой ажлыг бүрэн гүйцэтгэж дуусгах хүртэлх хугацаанд байгуулах ба энэ нь нэг жилээс хэтрэхгүй байна.

Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлд ажилтны цалин, ажлын цаг, амралтын өдөр (хуулийн 55 дугаар зүйлд заасны дагуу), цалинтай амралт (60 дугаар зүйлд заасны дагуу) болон БНСУ-ын Ерөнхийлөгчийн зарлигаар тогтоосон хөдөлмөрийн бусад нөхцөлүүдийг тусгасан байх шаардлагатай.

Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах: Ажилтан нь дээр дурдсан хөдөлмөрийн гэрээний аль нэг нөхцөл хангагдаагүй зөрчлийг үндэслэн хохирлоо нөхөн төлүүлэхийг шаардах эрхтэй, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж болно. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан тохиолдолд ажил олгогч нь ажилтны замын зардлын төлбөрийг өгөх үүрэг хүлээнэ.

Ажлын цаг нь долоо хоногт 40 цагаас илүүгүй байна, өдөрт завсарлага авахаас бусад цагт 8 цагаас илүүгүй байна. Ажил олгогч нь ажлын цагийг сунгаж болох ба энэ нь тухайн долоо хоногт 48 цагаас илүүгүй байх (хамгийн ихдээ 52 цаг, өдөрт 12 цагаас илүүгүй байх) бөгөөд ийнхүү илүү цагаар ажиллах хугацаа тодорхой хугацаанд үргэлжлэх шаардлагатай бол тэрхүү хугацаа 3 сараас илүүгүй байна. Ажил олгогч нь илүү цагаар ажилласан ажилтны нэмэлт цалинг ердийн цалингийн 50-100%-иар тооцож олгоно, эсхүл ажилтантай бичгээр тохиролцсоны дагуу илүү цагаар ажилласан цалинг нь чөлөөгөөр орлуулж болно. Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд 18-аас доош насны болон жирэмсэн эмэгтэй ажилтныг илүү цагаар ажиллуулахгүй. Мөн ажил эхлэх, дуусгах цагийг уян хатан тогтоохоор хуульчилсан байна.

Ажилтны тэтгэвэр, тэтгэмжийн баталгааны тухай хууль

2005 онд батлагдсан Ажилтны тэтгэврийн баталгааны тухай хууль (Employee Retirement Benefit Security Act)-ийн зорилго нь ажиллагсдад тэтгэвэр, тэтгэмж олгох тогтолцоог бий болгох, холбогдох харилцааг зохицуулах, өндөр настнуудын тогтвортой амьжиргааг хангахад хувь нэмэр оруулахад оршино. Энэ хуулийн дагуу ажил олгогч нь хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон үед байгууллагын тэтгэврийн тогтолцоог бий болгох буюу ажлаас гарахад тэтгэвэр, тэтгэмж олгох үүрэг хүлээнэ. Шинээр байгуулагдах ААН нь үйл ажиллагааны эхний жилд байгууллагын тэтгэврийн тогтолцоог бий болгох ёстой.

12 сар ба түүнээс дээш хугацаанд ажилласан ажилтан ажлаас халагдсаны тэтгэмж авах эрхтэй. Тэтгэмж нь тухайн ажилтны тасралтгүй ажилласан жил бүрийн 30-аас доошгүй хоногийн дундаж цалинтай тэнцэнэ. "Дундаж цалин" гэдэг нь ажлаас халагдах өдрөөс өмнөх сүүлийн 3 сарын хугацаанд ажилтны авсан цалин хөлсний дунджийг хэлнэ.

Тэтгэмжийн энэхүү хэмжээ нь БНСУ-ын хуулиар тогтоосон доод хэмжээ юм. Зарим ААН-үүд ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг дотоод журамд, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд зааж болох ба ийнхүү заахдаа доод хэмжээнээс өндөр тогтооход ажиллагсдад давуу талтай байдаг.[31]

Тэтгэврийн тогтолцооны хүрээнд 55 нас хүрсэн, тодорхой хэмжээний шимтгэлийг санхүүгийн байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил төвлөрүүлсэн бол тэтгэвэр авдаг.

---

[30] https://joinhorizons.com/countries/south-korea/hiring-employees/labor-law/

[31] www.lnsant.com/compliance/statutory-employee-benefits/#:~:text=Under%20the%20Employee%20Retirement%20Benefit,resignation%20or%20termination%20of%20employment%20(

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох тухай хууль (Minimum Wage Act)-ийн зорилго нь ажиллагсдад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тодорхой хэмжээгээр баталгаажуулах, улмаар улсын эдийн засгийн эрүүл хөгжилд хувь нэмэр оруулах замаар ажиллагсдын тогтвортой амьдралын баталгааг хангах, ажиллах хүчний чанарыг сайжруулахад оршино.

БНСУ-ын хэмжээнд бүх салбарт нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2018 онд 7530 вон байсан бол 2023 онд 9620 вон (ойролцоогоор 7.29 ам.доллар) болж нэмэгджээ.

Ойролцоох улс орнуудтай харьцуулахад, Япон Улсад 931 иен (ойролцоогоор 6.81 ам.доллар), Бүгд Наймадах Хятад Ард Улс (Бээжин)-д 25.3 юань (ойролцоогоор 3.63 ам.доллар) байна.

Хэдийгээр Өмнөд Солонгосын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2018-2023 оны хооронд 5 жилийн хугацаанд нэмэгдсэн ч жилийн өсөлтийн хувь хэмжээ хэлбэлзэж, үндсэндээ буурах хандлагатай байна: 2017-2018 онд жилийн өсөлт 16,4% байсан бол 2018-2019 онд 10,9%, 2019-2020 онд 2,9%, 2020-2021 онд 1,5% болж буурчээ. 2021-2022 онд жилийн өсөлт 5.1% болж, 2023 онд хэвээр байна.[32]

3.2.Бүгд Найрамдах Финланд Улс

1999 онд батлагдсан Бүгд Найрамдах Финланд Улс (БНФУ)-ын Үндсэн хуулийн[33] II бүлэгт хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг хамгаалах тухай хуульчилсан бөгөөд үүнээс хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааны эрх зүйн үндсийг дараах байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

- *тэгш эрх* – нийгмийн болон хувийн амьдрал, ялангуяа цалин хөлс, хөдөлмөрийн бусад нөхцөлийг тодорхойлоход хүйсийн тэгш байдлыг хангах бөгөөд холбогдох бусад асуудлыг хуулиар зохицуулна (§6);
- *жагсаал цуглаан хийх, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө* – хүн бүр зөвшөөрөлгүйгээр тайван жагсаал цуглаан зохион байгуулах, тэдгээрт оролцох эрхтэй. Ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, түүнд нэгдэх эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ (§13);
- *хөдөлмөрлөх, аж ахуй эрхлэх эрх чөлөө* – хүн бүр хуулийн дагуу ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хөдөлмөрлөх эрхийг төр хамгаална, төрөөс хүн бүр хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжинэ, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сургалтын асуудлыг хуулиар зохицуулна, хэнийг ч хуульд заасан үндэслэлгүйгээр ажлаас халахыг хориглоно (§18);
- *нийгмийн хамгааллын эрх* – хүн бүр ажилгүйдэлд өртөх, өвчлөх, хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, өндөр наслах, амаржих болон тэжээгчээ алдсан тохиолдолд амьжиргааны наад захын эх үүсвэрээр хангагдах эрхтэй (§19).

БНФУ-д хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааг мөн тухайлсан хуулиудаар[34] нарийвчлан зохицуулдаг онцлогтой. Тухайлбал, ***Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль*** (Employment Contracts Act, 2001)-иар ажилтан, ажил олгогч хоорондын хөдөлмөрийн харилцааг, ***Ажлын цагийн тухай хууль*** (Working Time Act, 2019)-иар хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй ажиллагсдын ажил, амралтын цаг, илүү цаг зэрэг харилцааг зохицуулдаг. Дээрх

[32] https://joinhorizons.com/countries/south-korea/hiring-employees/minimum-wage/
[33] Constitution of Finland (1999) – https://oikeusministerio.fi/en/constitution-of-finland
[34] Translations of Finnish acts and decrees – www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/

хоёр хууль нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах гол хуульд тооцогддог. Дараах хуулиудаар холбогдох бусад харилцааг зохицуулдаг. Үүнд:

- Ажлын байраа солиход чөлөө олгох тухай (Act on Job Alternation Leave, 2002);
- Далайчдын хөдөлмөрийн гэрээний тухай (Seafarers' Employment Contracts Act, 2011);
- Залуу ажиллагсдын тухай (Young Workers' Act, 1993);
- Суралцах чөлөөний тухай (Study Leave Act, 1979);
- Төлбөрийн аюулгүй байдлын тухай (Pay Security Act, 1998);
- Хөдөлмөрийн шүүхийн тухай (Act on the Labour Court, 1974);
- Ээлжийн амралтын тухай (Annual Holidays Act, 2005);
- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай (Non-discrimination Act, 2014).

Хөдөлмөрийн хамтын харилцааг дараах хуулиудаар зохицуулж байна. Үүнд:

- Хамтын гэрээний тухай (Collective Agreements Act, 1946);
- Хөдөлмөрийн маргааныг зуучлах тухай (Mediation in Labour Disputes Act, 1962);
- Аж ахуйн нэгжийн хамтын үйл ажиллагааны тухай (Co-operation Within Undertakings Act, 2007);
- Аж ахуйн нэгжийн захиргаанд ажиллагсдыг төлөөлөх тухай (Act on Personnel Representation in the Company Administration, 1990);
- Хүний нөөцийн сангийн тухай хууль (Act on Personnel Funds, 1989).

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжуудыг хэрэгжүүлэх, тэдгээрийг боловсронгуй болгох чиг үүргийг тус улсын Эдийн засаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн яам (Ministry of Econimic Affairs and Emjloyment) хариуцдаг бөгөөд ингэхдээ “гурван талт зарчим”-аар буюу яам, ажил олгогч, ажилтны эрх ашгийг хамгаалсан байгууллагын төлөөлөл хамтран ажилладаг.[35]

Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль

БНФУ-ын Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль[36] нь хувийн хэвшлийн ААН-ийн ажиллагсдын хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой харилцааг зохицуулна.

Хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр: Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуульд зааснаар хөдөлмөрийн гэрээ нь бичгээр, амаар байгуулахаас гадна цахим хэлбэртэй байж болно. Хөдөлмөрийн гэрээг амаар болон бичгээр байгуулснаас үл хамааран гэрээний үндсэн нөхцөлийг бичгээр тохирно. Үндсэн нөхцөлд:

- ажлын байрны нэр;
- үүрэг гүйцэтгэх газар;
- гүйцэтгэх үүрэг;
- хугацаатай гэрээ байгуулж байгаа бол гэрээ дуусгавар болох огноо;
- туршилтын хугацаа;
- ажилтны эрх, үүрэг;
- цалин хөлсний хэмжээ, түүнийг олгох хуваарь;
- ээлжийн амралтын хугацаа;
- хөдөлмөрийн сахилга, хариуцлагын талаарх мэдээллүүд хамаарна.

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны хувьд, хугацаагүй, тодорхой хугацаатай болон туршилтын хугацаагаар байгуулж болно. Тухайлбал:

1) хугацаагүй (буюу нээлттэй) хөдөлмөрийн гэрээ (open-ended) – энэ төрлийн хөдөлмөрийн гэрээг байнгын ажлын байранд байгуулдаг. Гэрээнд түүний дуусгавар

[35] Ministry of Econimic Affairs and Emjloyment of Finland
[36] Employment Contracts Act 2001

болох хугацааг заадаггүй, өөрөөр хэлбэл, ажилтан, ажил олгогчийн хэн нэгэн нь хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухай санал гаргах хүртэл гэрээ хүчинтэй байна;

2) хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ (trial period employment contract) – улирлын чанартай, эсхүл төсөл, хөтөлбөрт тодорхой хугацаагаар тодорхой ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор энэ гэрээг байгуулдаг;

3) туршилтын хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ (regardless of contract) – ажил олгогч шинэ ажилтан авахдаа тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг нь хангах эсэхийг шалгах зорилгоор энэ төрлийн гэрээг байгуулдаг. Туршилтын хугацаа нь 6 хүртэлх сарын хугацаатай байх ба энэ хугацаа нь үндсэн гэрээний хугацааны хагасаас хэтрэхгүй байна.

Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах: Хөдөлмөрийн гэрээг дараах байдлаар түдгэлзүүлнэ, эсхүл цуцална:

- ажил олгогчийн зүгээс ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг түдгэлзүүлж болох ба ажилтанд цалин хөлс, ажилгүйдлийн тэтгэмж төлөхгүй. Мөн ажил олгогчийн санхүүгийн байдал хүндэрсний улмаас ажилтныг тодорхой хугацаагаар ажлаас нь түдгэлзүүлж болдог;
- хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах харилцааг Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулиар зохицуулсан байдаг. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах бол ажилтан ажилгүйдлийн тэтгэмжийг авах эрхтэй.

Ажил олгогч нь дээрх хоёр тохиолдолд ажилтанд мэдэгдэл өгөх үүрэгтэй. Талууд хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох зохицуулалтыг хөдөлмөрийн гэрээнд зааж өгнө. Энэхүү мэдэгдлийг өгөх үйл явц нь ажилтны тухайн ААН-д ажилласан хугацаанаас хамаардаг. Тухайлбал, ажилтныг ажлаас халж байгаа нь ажилтны буруугаас болоогүй бол ажилтанд энэ тухай мэдэгдэх хугацаа нь:

- 1 жил хүртэл ажилласан бол – 14 хоногийн өмнө;
- 4 жил хүртэл ажилласан бол – 1 сарын өмнө;
- 8 жил хүртэл ажилласан бол – 2 сарын өмнө;
- 12 жил хүртэл ажилласан бол – 4 сарын өмнө;
- 12 жилээс дээш ажилласан бол – 6 сарын өмнө мэдэгдэнэ.

Ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг дараах тохиолдолд олгоно:

- ААН, байгууллага ажилтнаа олноор нь цомхотгох бол;
- хөдөлмөрийн гэрээнд тэтгэмж олгохоор тусгасан бол;
- ажил олгогчоос олгохоор шийдвэрлэсэн бол.

Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдах: Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуульд зааснаар ажил олгогч нь өвчин, осол гэмтлийн улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан ажилтанд эхний 10 хоногийн цалинтай тэнцэх тэтгэмж олгоно. Хэрэв тухайн ажилтан нь нэг сар хүрэхгүй хугацаанд ажилласан бол цалингийн 50 хувийг олгоно. Ажилтан нь шимтгэл төлж байсан бол Нийгмийн даатгалын байгууллага (Social Insurance Institution)-аас 300 хүртэлх хоногийн хөдөлмөрийн чадвараа түр алдалтын тэтгэмжийг олгоно.

Ажлын цагийн тухай хууль

Ажлын цагийн тухай хуулийн дагуу ердийн ажлын цаг нь өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 40 цаг байна, эсхүл 52 долоо хоногт дунджаар 40 цаг байна. Зарим салбарт, тухайлбал, харуул хамгаалалт, замын хөдөлгөөний хяналт, шуудангийн үйлчилгээ, радио телевизэд ажлын цаг нь уян хатан байх бөгөөд 2 долоо хоногт 80 цаг, 3 долоо хоногт 120 цагаас ихгүй байна.

Амралт: Ажлын цагийн тухай хуулийн дагуу ажилтан нь 6 цаг ажилласан бол 1 цаг амарна, дараалсан ажлын хоёр өдөр хоорондын амралт нь тасралтгүй 11 цагаас багагүй байна, долоо хоног бүрийн амралт нь тасралтгүй 35 цаг байна.

Илүү цагаар ажиллах: Ажилтанд илүү цаг ажилласны цалинг олгохдоо эхний хоёр цагт үндсэн цалингийн 50 хувиар, дараагийн цаг тутамд үндсэн цалинг нэг дахин нэмэгдүүлж олгоно. БНФУ-д жилд нийтээр амрах 11 өдөр байдаг бөгөөд эдгээр нийтээр амрах өдрүүдэд ажилласан бол үндсэн цалинг хоёр дахин нэмэгдүүлж олгохоор хуульчилсан.

Ээлжийн амралт: Ажилтан нь нэг жилд 12 сараас бага хугацаагаар ажилласан тохиолдолд сар тутамд 2 өдрийн, харин 12 сараас их хугацаагаар ажилласан тохиолдолд сар тутамд 2,5 өдрийн ээлжийн амралтыг олгоно. Ажилтан ээлжийн амралтаа биеэр эдлэх, эсхүл мөнгөн дүнгээр дүйцүүлэн нөхөн авч болно. Өвчний улмаас ээлжийн амралтын олговроо бүрэн авах эрх үүсээгүй ажилчид 75 хүртэлх хоногийн ээлжийн амралтын олговор нэхэмжлэх эрхтэй.

3.3.Япон Улс[37]

Япон Улсад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой харилцааны эрх зүйн үндсийг 1946 онд батлагдсан тус улсын Үндсэн хуулийн 27, 28 дугаар зүйлд тусгасан байна. Үүнд:

- хөдөлмөрлөх эрх, үүрэг;
- цалин хөлс, цаг, амрах болон бусад ажлын нөхцөлийг хуулиар тогтооно;
- хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглоно;
- ажилчдын эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй.

Тус улсад Үндсэн хуулийн дээрх шаардлагыг нарийвчлан зохицуулах нэлээдгүй хуулийг мөрддөг. Үүнд:

- Иргэний хууль (Civil Code, 1896);
- Үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай (Industrial Safety and Health Act, 1972);
- Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн олговрын тухай (Industrial Accident Compensation Insurance Act, 1947);
- Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай (Labor Union Law, 1949);
- Хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн тэгш боломж, харилцааг хангах тухай (Act on Securing, etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment, 1972);
- Хөдөлмөрийн гэрээний тухай (Labor Contracts Act, 2007)
- Хөдөлмөрийн стандартын тухай (Labour Standards Law, 1947);
- Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тухай (Labor Relations Adjustment Act, 1946);
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай (Minimum Wage Act, 1959);
- Хөдөлмөрийн хэв маягийн шинэчлэлийн тухай (Work Style Reform Act, 2018);
- Хүүхдээ болон гэр бүлийн бусад гишүүдээ асран халамжилж байгаа ажилчдын нийгмийн халамж, түүний дотор хүүхдээ болон гэр бүлээ асрах чөлөөний тухай (Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave, 1991).

Дээрх хуулиуд нь далайчдаас бусад хувийн хэвшлийн ААН-ийн ажиллагсдад болон хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл бүхий визтэй гадаадын ажиллагсдад хамаарна.

[37] National Labour Law Profile: Japan.
Employment Law Overview Japan 2021-2022.

Мөн хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжид Засгийн газар, ихэвчлэн Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (Ministry of Health, Labour and Welfare) болон Хөдөлмөрийн харилцааны хороо (Labour Relations Commission)-ооc гаргасан шийдвэрүүд хамаарна. Хөдөлмөрийн харилцааны хороо нь ажилчид, ажил олгогчдоос гадна олон нийтийн төлөөллөөс бүрддэг.

Эдгээрээс гадна ААН-үүдэд хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дүрэм (work rule)-тэй байдаг.

Япон Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль тогтоомжид чухал өөрчлөлт гарсан нь Хөдөлмөрийн хэв маягийн шинэчлэлийн тухай хуулийг 2018 онд баталсан явдал юм. Энэ хуулиар (1) ажлын цаг, түүнд хяналт тавих; (2) жилийн цалинтай чөлөө ашиглалтыг хангах; (3) “тэгш хөдөлмөр, тэгш цалин” зэргийг өөрчилсөн.

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулиар хөдөлмөрийн нөхцөлийн хамгийн бага стандарт, ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг тогтоосон гол хууль юм. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд энэ хуулиар тогтоосон стандартуудыг үндэслэл болгон ашигласнаар хөдөлмөрийн нөхцөлийг дордуулахгүй, харин түүнийг сайжруулж ажиллана.

Энэ хуулиар зохицуулж байгаа хөдөлмөрийн харилцааны нэг зүйл бол хөдөлмөрийн гэрээ юм. Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр болон амаар байгуулж болох ч хөдөлмөр эрхлэлтийн дараах нөхцөлийг заавал бичгээр хийнэ. Үүнд:

- ажиллах хугацаа;
- ажлын байр, албан үүргийн тодорхойлолт;
- ажил эхлэх, дуусах цаг, илүү цагаар ажиллах, амралтын өдөр, амралтын хугацаа, чөлөө;
- цалин (тэтгэвэр, тусгай тэтгэмжээс бусад)-ийн хэмжээ, түүнийг тооцох, олгох;
- ажлаас халах үндэслэл, журам.

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг тогтмол болон тогтмол бус гэж ангилна.

Өмнө нь Япон Улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн практикт ажилтан нь насан туршдаа буюу өндөр насны тэтгэвэрт гарах хүртлээ нэг л компанид ажилладаг байсан тул хөдөлмөрийн гэрээг тогтмол бус хугацаатай байгуулдаг байв. Ийм хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан ажилд ороxдоо ихэвчлэн тусгай ур чадвар эзэмшээгүй, байгууллага дотроо сэлгэн ажиллах замаар суралцаж, туршлагажиж байжээ. Гэвч 2000 оны үеэс тогтмол бус хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны тоо нийт ажиллагсдын 74 хувийг эзлэх болсон ба энэ тоо жил ирэх тусам багасаар байна. Тухайлбал, тусгай ур чадвартай ажиллагсад ихэвчлэн нэмэлт шаардлага тавих болсон, жижиг, дунд үйлдвэрүүд эдийн засгийн шалтгаанаар насан туршийн ажлын байраар хангаж чадахгүй болжээ. Түүнчлэн ахмад ажиллагсад ихэвчлэн тэтгэвэрт гарсныхаа дараа үргэлжлүүлэн ажилладаг. Тиймээс тогтмол хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээг түгээмэл байгуулах болсон.

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 14 дүгээр зүйлд зааснаар тогтмол хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа 3 хүртэл жил байна. Зарим онцгой тохиолдолд гэрээний хугацаа 5 хүртэл жил байж болно, үүнд, шинэ бүтээгдэхүүн бий болгох, эсхүл бизнесийн түр зуурын хэрэгцээг хангахад шаардлагатай өндөр ур чадвартай буюу туршлагатай ажилтантай, эсхүл 60 ба түүнээс дээш насны ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ багтана.

Ажилтан нь нэг ажил олгогчтой байгуулсан тогтмол хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээг олон удаа сунгаснаар гэрээний нийт хугацаа 5 жил болсон бол уг хугацаа дуусгавар болсон өдрөөс эхлэн гэрээг тогтмол бус хугацаатай болгож өөрчлөх хүсэлт гаргах эрхтэй. Ажил олгогч нь

тогтмол хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан өдрөөс эхлэн уг хүсэлтийг хүлээн авсанд тооцно.

Ажлаас халагдах тухай мэдэгдэх хугацаа: Ажил олгогч нь ажлаас халах тухай мэдэгдлийг ажилтанд 30-аас доошгүй хоногийн өмнө урьдчилан мэдэгдэх үүрэгтэй., эсхүл ажил олгогч иймэдэгдлийн оронд 30 ба түүнээс дээш хоног ажилласан цалинтай тэнцэх төлбөр олгож болно.

Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах: Тогтмол хугацаатай хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох үндэслэл нь нийгмийн зөвшилцлийн дагуу бодитой, үндэслэлтэй, зохистой байхыг шаарддаг. Ажилтныг дор дурдсан нийтлэг үндэслэлээр ажлаас халах ба үндэслэлүүдийг хөдөлмөрийн дүрэм, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд заавал тусгана. Үүнд:

- гэмтэл, хөдөлмөрийн бэрхшээл, өвчин, эдгэршгүй гэмтлийн улмаас хөдөлмөрийн чадваргүй болсон, хөдөлмөрийн бүтээмж мэдэгдэхүйц буурсан;
- ажилд орох тухай өргөдөлд худал мэдээлэл оруулсны улмаас итгэл алдсан;
- ажлын хариуцлага алдсан, ажлын байран дахь сахилга бат, тушаал шийдвэр, хөдөлмөрийн дүрэм зөрчсөн;
- эдийн засгийн шалтгаанаар орон тооны цомхотгол, эсхүл ААН татан буугдсаны улмаас цомхотголд орсон.

Тус улсад эдийн засгийн шалтгаанаар орон тооны цомхотгол хийхийг хязгаарлах ба хэрэв цомхотгол хийх бол дор дурдсныг шаарддаг байна. Үүнд:

- ажилчдын тоог цөөрүүлэх зайлшгүй шаардлага;
- хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулах арга хэрэгсэл болгон "хөдөлмөрийн гэрээг нэг талаас цуцлах" зайлшгүй шаардлага;
- хөдөлмөрийн гэрээг нь цуцлах ажилтныг зохих ёсоор нь сонгосон байдал;
- хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох журмын хангалттай байдал.

Цомхотгол бол хамгийн эцсийн арга хэмжээ гэж үзэх тул ажил олгогч нь тогтмол бус хугацаатай ажиллаж байгаа (хөдөлмөрийн гэрээтэй) ажилтныг ажлаас халахгүй байхын тулд боломжит бүх арга хэрэгслийг ашиглах ёстой. Тухайлбал, урамшуулал, нөхөн олговрыг бууруулах, шинээр ажилтан авахыг хязгаарлах, сайн дураараа тэтгэвэрт гарахыг шаардах, тэтгэвэрт эрт гарахыг дэмжих, боловсон хүчнийг сэлгээн ажиллуулах, ажилтныг шилжүүлэх зэрэг арга хэрэгслүүд байна.

Ажил олгогч нь тогтмол хугацаатай ажиллаж байгаа (хөдөлмөрийн гэрээтэй) ажилтныг "зайлшгүй шалтгаан"-гүйгээр гэрээний хугацаанаас өмнө нь ажлаас халж болохгүй. "Зайлшгүй шалтгаан"-ыг нарийн уншиж, тодорхой бус хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах тохиолдолд бодитой бөгөөд үндэслэлтэй шаардлагаас илүү нарийн гэж үздэг.

Мөн ажил олгогч нь дараах тохиолдолд ажилтныг ажлаас халж болохгүй. Үүнд:

- ажлын байран дахь осол, гэмтэл авсан, өвдсөний улмаас эмчлүүлж байгаа хугацаанд;
- ажлаас халах тухай мэдэгдэл авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн хугацаанд;
- эмэгтэй ажилтныг жирэмсний болон амаржсаны дараах 30 хоногийн хугацаанд.

Ажлаас халагдсаны тэтгэмж: Япон Улсын хууль тогтоомжоор ажлаас халах тухай мэдэгдлийн оронд төлбөр төлөхөөс бусад тохиолдолд ажлаас халагдсаны тэтгэмж төлөх үүрэг хүлээхгүй.

Хөдөлмөрийн дүрэм (the work rules) нь ААН-ийн түвшинд хөдөлмөрийн нийтлэг нөхцөлийг тодорхойлсон баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрийн нөхцөлтэй шууд бөгөөд ихээхэн холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээллийг агуулсан байдаг.

Нэг ажлын байранд тогтмол 10 ба түүнээс дээш ажилтантай ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн дагуу үйлдвэрчний эвлэлтэйгээ зөвшилцсөний үндсэн дээр, мөн хамтын гэрээ (the collective agreement)-ний дагуу гаргана.

Хөдөлмөрийн хөлс гэдэг нь ажил олгогчоос ажилтанд төлөх аливаа төлбөр, түүний дотор цалин, тэтгэмж, урамшуулал байна. Япон Улсад цалингийн тогтолцоо нь нэг компанид ажилласан жил, ажилтны боловсролын түвшин, нас зэргийг харгалзан үзэхээс ихээхэн хамаардаг. Ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлсийг шууд бөгөөд зохих мөнгөн тэмдэгтээр бүрэн төлөх ба онцгой төлбөр, урамшууллаас бусад тохиолдолд тогтмол хугацаанд (сард дор хаяж нэг удаа тодорхой өдөр) төлнө.

Ажилтан илүү цагаар ажилласан бол дор дурдсан нэмэлт цалин авна. Үүнд:

- амралтын өдөр ажилласан бол ердийн цалингийн 35-аас доошгүй хувь;
- илүү цагаар болон шөнийн цагаар (22:00-05:00 цаг хүртэл) ажилласан бол ердийн цалингийн 25-аас доошгүй, 50-аас дээшгүй хувь;
- ажилласан илүү цагийн нийлбэр нь сард 60 цагаас их бол тухайн илүү цагийн нэмэлт цалин дээр ердийн цалингийн 50-аас доошгүй хувийг нэмж авна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулиар зохицуулах боловч энэ хуульд доод хэмжээг шууд заадаггүй. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох комисстой зөвшилцөн Эрүүл мэнд, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам тогтоодог. Энэхүү комисс нь үндэсний болон орон нутгийн чанартай бөгөөд ажилтан, ажил олгогч, олон нийтээс бүрдсэн гурван төлөөллийн бүрэлдэхүүнтэй байдаг.

Ажлын цаг нь өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 40 цаг байна. Завсарлага нь хэрэв ажлын цаг 6 цагаас илүү бол ажлын цагаар 45-аас доошгүй минут, ажлын 8 цагаас дээш бол ажлын цагаар нэгээс доошгүй цагийн завсарлага авна. Амралтыг долоо хоногт 1-ээс доошгүй удаа авна.

Тогтоосон ажлын цагийг хуульд заасан ажлын цагийн дотор нэмж шийдвэрлэж болно. Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулиар тодорхой шаардлагуудыг харгалзан уян хатан ажлын цагийн зохицуулалтыг зөвшөөрдөг. Ажил олгогч нь ажилтнуудаа хууль тогтоомжид заасан ажлын цагаас хэтрүүлэн ажиллуулж, илүү цагийн тэтгэмж олгохгүйгээр, долоо хоногийн дундаж ажлын цагийг 7 хоногоос дээш хугацаагаар ажиллуулж болно гэж хөдөлмөрийн дүрэм, хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаснаар ажлын цагийн хувьсах тогтолцоо бий болно. Мөн хөдөлмөрийн дүрэм, хөдөлмөрийн гэрээнд ажилчид тодорхой нөхцөлөөр ажил эхлэх, дуусах цагаа өөрийн үзэмжээр тогтооно гэж зааснаар ажлын цагийн уян хатан тогтолцоо бий болно. Тусгай ур чадвар эзэмшсэн мэргэжилтнүүд, эсхүл бизнесийн үйл ажиллагааны асуудлуудыг төлөвлөх, санал болгох, судлах, дүн шинжилгээ хийх зэрэг тодорхой албан тушаалын ажилтнуудад өөрийн үзэмжээр ажиллах тогтолцоог ашиглаж болно.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

- ОУХБ-ын гэрээ, конвенциуд. Хүний эрхийн Үндэсний комисс. https://nhrcm.gov.mn
- Тоглоомын дүрэм (Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга). Дөрөв дэх хэвлэл. ОУХБ. 2019. https://mlsp.gov.mn/content/detail/739 -(ОУХБ, 2019)
- Шилдэг хүмүүсийг ажилд авах, тогтвортой ажилуулах нь. Орчуулсан Хашбат Н. “Сүүн Сувд” ХХК. 2015. *Original work copyright: Hiring and keeping the best people. Harvard Business School Publishing Corporation. 2002.*
- Большая российская энциклопеция. https://bigenc.ru/economics/text/2199417
- Ageing and Employment Policies: Retaining Talent at All Ages. OECD. 2023. -(OECD, 2023) www.oecd-ilibrary.org/employment/retaining-talent-at-all-ages_00dbdd06-en
- David Loquercio, Mark Hammersley and Ben Emmens. Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies. London, 2006. -(Loquercio, 2006) http://www.forum-ids.org/wp-content/uploads/2006/07/20357107-Understanding-Staff-Turnover-HPN-2006.pdf
- Dysfunctional Turnover & 9 Ways to Fight It. Academy to Innovate HR (AIHR). www.aihr.com
- Eileen Haggerty. What Are The Different Types Of Employee Turnover? April 16, 2020. https://genesishrsolutions.com/peo-blog/types-of-employee-turnover/
- Human Resource Management by University of Minnesota. -(University of Minnesota, 2016) https://open.lib.umn.edu/humanresourcemanagement/
- Joeffri Matriano. Serious Effects of Employee Turnover. Published Aug 21, 2018. -(Matriano, 2018)hwww.linkedin.com/
- Retaining talent. Strategic Human Resource Management. Strategic Human Resource Management (SHRM). 2008. -(SHRM, 2008) www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/retaining-talent.pdf
- www.ilo.org

Бүгд Наймдах Солонгос Улс

- Labor Standards. www.moel.go.kr/english/policy/laborStandards.do
- South Korea Employment Rate. https://tradingeconomics.com/south-korea/employment-rate
- South Korea Labour Costs. https://tradingeconomics.com/south-korea/labour-costs
- https://joinhorizons.com/countries/south-korea/hiring-employees/minimum-wage/
- https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/hr-data/en/about-labor/korea/
- www.lnsant.com/compliance/statutory-employee-benefits/#:~:text=Under%20the%20Employee%20Retirement%20Benefit,resignation%20or%20termination%20of%20employment%20(
- www.moel.go.kr/english/policy/laborStandards.do
- www.law.go.kr/LSW/eng/engMain.do?eventGubun=060124

Бүгд Найрамдах Финданд Улс

- Финланд Улсын Үндсэн хууль. https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf
- Act on Job Alternation Leave. www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20021305
- Act on the Labour Court www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1974/en19740646
- Annual Holidays Act. www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2005/en20050162
- Boosting employment in Finland. OECD Economics Department Working Papers No. 1671
- Collective Agreements Act. www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1946/en19460436
- Employment Contracts Act. www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055

- https://bradfordjacobs.com/countries/europe/finland/finland-employment-contracts/
- Ministry of Econimic Affairs and Emjloyment of Finland. https://tem.fi/en/frontpage
- Non-discrimination Act. www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141325
- Pay Security Act. www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1998/en19980866
- Seafarers' Employment Contracts Act. www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2011/en20110756
- Study Leave Act. www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1979/en19790273
- Working Time Act. www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2019/en20190872
- Young Workers' Act. www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1993/en19930998
- www.constituteproject.org/countries/Europe/Finland?lang=en

Япон Улс

- Japanese Law Translation - www.japaneselawtranslation.go.jp/en
- Employment Law Overview Japan 2021-2022. Atsumi and Sakai/Proud Member of L&E Global. www.aplawjapan.com
- National Labour Law Profile: Japan. *Contributed by Liliane Jung.* International Labour Organization. www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm

ХАВСРАЛТ. МОНГОЛ УЛСЫН НЭГДЭЖ ОРСОН ОУХБ-ЫН КОНВЕНЦ, ЗӨВЛӨМЖИЙН ЖАГСААЛТ[38]

№	*ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн нэр, дугаар*	*Тайлбар*
1	Аж үйлдвэрийн салбарт ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 59 дүгээр конвенц	1937.06.22-ны өдөр баталж, 1941.02.21-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон. **Монгол Улс 1969.05.10-ны өдөр соёрхон баталсан.**
2	Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц	1958.06.25-ны өдөр баталж, 1960.06.15-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон. **Монгол Улс 1969.05.10-ны өдөр соёрхон баталсан.**
3	Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенцын 111 дүгээр зөвлөмж	1958.06.25-ны өдөр “Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны зөвлөмж” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
4	Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенц	1957.06.25-ны өдөр баталж, 1959.01.17-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
5	Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц	1930.06.28-ны өдөр батлаж, 1932.05.01-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
6	Барилгын аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 167 дугаар конвенц	1988.06.20-ны өдөр батлагдсан. **Монгол Улс 2020.01.30-ны өдөр соёрхон баталсан.**
7	Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар конвенц	1965.06.22-ны өдөр баталж, 1967.11.10-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон. **Монгол Улс 1981.12.03-ны өдөр соёрхон баталсан.**
8	Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар конвенцын 124 дүгээр зөвлөмж	1965.06.22-ны өдөр “Газар доор буюу уурхайд ажиллах хүмүүсийн насны доод хязгаарын тухай 1965 оны зөвлөмж” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
9	Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенц	2006.02.23-ны өдөр батлагдаж 2013.08.20-ны өдрөөс хүчин төгөлдөр болсон. **Монгол Улс 2014.11.21-ны өдөр соёрхон баталсан.**
10	Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар конвенц	1949.07.01-ний өдөр баталж, 1951.07.18-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
11	Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 144 дүгээр конвенц	1976.06.22-ны өдөр баталж, 1978.05.16-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
12	Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 152 дугаар зөвлөмж	1976.06.21-ний өдөр “Гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны зөвлөмж” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
13	Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, ажил эрхлэлтийн тухай 168 дугаар зөвлөмж	1983.06.20-ны өдөр “Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 1983 оны зөвлөмж” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
14	Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 159 дүгээр конвенц	1983.06.20-ны өдөр баталж, 1985.06.20-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
15	Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенц	1951.06.29-ний өдөр баталж, 1953.05.23-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
16	Уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 176 дугаар конвенц	1995 онд батлагдсан. **Монгол Улс 2015.07.03-ны өдөр соёрхон баталсан.**
17	Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон	1973.06.23-ны өдөр баталж, 1973.06.30-ны өдөр

[38] ОУХБ-ын гэрээ, конвенциуд. Хүний эрхийн Үндэсний комисс. https://nhrcm.gov.mn

	тэдэнд олгогдох бололцооны тухай 135 дугаар конвенц	хүчин төгөлдөр болсон.
18	Үйлдвэрийн газарт ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах болон тэдэнд олгогдох бололцооны тухай 143 дугаар зөвлөмж	1971.06.23-ны өдөр “Ажилчдын төлөөлөгчдийн тухай 1971 оны зөвлөмж” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
19	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 122 дугаар конвенц	1964.07.09-ний өдөр баталж, 1966.07.15-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
20	Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 88 дугаар конвенц	1948.07.04-ний өдөр “Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний тухай 1948 оны конвенц” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
21	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 181 дүгээр конвенц	1997.06.19-ний өдөр “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагын тухай 1997 оны конвенц” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
22	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 155 дугаар конвенц	1981.07.22-ны өдөр баталж, 1983.08.11-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
23	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 155 дугаар конвенцын 164 дүгээр зөвлөмж	1981.06.22-ны өдөр “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1981 оны зөвлөмж” гэж нэрлэхээр тогтож батлав.
24	Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц	1973.06.26-ны өдөр баталж,1976.06 дугаар 19-нд хүчин төгөлдөр болсон.
25	Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенц	1999.06.17-ны өдөр баталж, 2000.11.19-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон
26	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц	1948.07.09-ний өдөр баталж, 1950.07.04-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон.
27	Эхчүүдийг хамгаалах тухай 103 дугаар конвенц (хянаж өөрчилсөн)	1952.06.28-ны өдөр баталж, 1955.09.07-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон.